

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av sjukförsäkringslagen, arbetsavtalslagen och lagen om småbarnspedagogik samt till vissa lagar som har samband med dem

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I propositionen föreslås det att sjukförsäkringslagen, arbetsavtalslagen och lagen om småbarnspedagogik ändras. Dessutom föreslås ändringar i lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn, lagen om utkomstskydd för arbetslösa och lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken samt i sammanlagt 23 andra lagar. I propositionen föreslås det att familjeledighetsreformen enligt statsminister Sanna Marins regeringsprogram genomförs.

Genom de föreslagna ändringarna genomförs dessutom Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU. Strävan med ändringarna är att främja jämställdheten mellan män och kvinnor i arbetslivet och göra det lättare att förena arbete och familjeliv.

I propositionen föreslås det att sjukförsäkringslagens system med föräldradagpenning revideras helt och hållet. Föräldradagpenningar enligt lagförslaget är särskild graviditetspenning, graviditetspenning och föräldrapenning. Föräldrapenning betalas i regel för sammanlagt 320 vardagar på grund av ett barn. Om barnet har två föräldrar med rätt till föräldrapenning, har vardera föräldern rätt att utnyttja hälften av föräldrapenningsdagarna, dvs. 160 föräldrapenningsdagar. En förälder kan överlåta högst 63 föräldrapenningsdagar av sin föräldrapenningskvot till den andra föräldern eller sin make. Föräldrapenningen kan utnyttjas vid önskade tidpunkter tills barnet fyller två år eller tills två år har förflutit sedan ett adoptivbarn togs i vård. Föräldrarnas rätt till föräldrapenning bestäms i regel på samma grunder oberoende av familjeform. Till en försäkrad som är gravid betalas graviditetspenning för 40 vardagar innan rätten till föräldrapenning inträder.

I arbetsavtalslagens bestämmelser om familjeledighet företas ändringar som förutsätts av sjukförsäkringslagens bestämmelser om föräldrapenning. I arbetsavtalslagen föreslås dessutom ändringar som följer av genomförandet av direktivet om balans mellan arbete och privatliv. För att genomföra direktivet om balans mellan arbete och privatliv föreslås bestämmelser om arbetstagares rätt till ledighet för närståendevård.

Det föreslås att lagen om småbarnspedagogik ändras så att rätten till småbarnspedagogik i fortsättningen börjar från ingången av den kalendermånad under vilken barnet fyller nio månader. Rätten till samma plats inom småbarnspedagogiken kvarstår även om barnet är frånvarande från småbarnspedagogiken under den tid föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen betalas för vården av barnet, om frånvaron sammanhängande varar högst 13 veckor och om den har anmälts på förhand. Det föreslås att lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken ändras så att frånvaro på grund av att föräldrapenningsdagar utnyttjas är avgiftsfria om den har meddelats på förhand.

Det föreslås att lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn ändras så att rätten till stöd för hemvård kan börja redan innan den ålder som berättigar till småbarnspedagogik uppnås. I lagen företas dessutom sådana tekniska ändringar som sjukförsäkringslagens bestämmelser om föräldradagpenning förutsätter.

I lagen om utkomstskydd för arbetslösa föreslås ändringar som orsakas av ändringarna i systemet med föräldradagpenning samt terminologiska och tekniska ändringar. I vissa andra lagar föreslås dessutom terminologiska eller tekniska ändringar som beror på ändringar som föreslås i systemet med föräldradagpenning eller arbetsavtalslagen.

Propositionen hänför sig till budgetpropositionen för 2022 och avses bli behandlad i samband med den.

Lagarna avses träda i kraft den 1 augusti 2022.

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

Propositionens syfte är att genomföra skrivningen om en familjeledighetsreform i regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering samt att genomföra Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU (nedan *direktivet om balans mellan arbete och privatliv*).

I regeringsprogrammet nämns som mål att göra Finland till ett ledande land i fråga om jämställdhet. Ett särskilt fokus är att förbättra jämställdheten i arbetslivet och familjerna. Ett sätt att nå målet är den familjeledighetsreform som skrivits in i programmet.

Enligt skrivningen i regeringsprogrammet ska det tillsammans med arbetsmarknadens parter genomföras en ambitiös familjeledighetsreform som stöder familjernas välfärd. Målet är att familjeledigheterna och omsorgsansvaret ska delas jämnt mellan båda föräldrarna, att jämlikheten och jämställdheten i arbetslivet ska stärkas och att löneskillnaderna mellan kvinnor och män ska minska. Familjernas valmöjligheter och möjligheter till flexibilitet i fråga om familjeledigheterna ska utökas. Reformen ska genomföras på ett sådant sätt att alla slags familjer behandlas jämlikt och olika former av företagande beaktas.

Enligt regeringsprogrammet ska reformen genomföras så att mammor och pappor får lika många kvoterade månader. De inkomstrelaterade ledigheter som är kvoterade för pappor ska förlängas utan någon förkortning av den andel som för närvarande kan användas av mammorna. Dessutom ska det i familjeledigheterna ingå en föräldraledighetsperiod som kan disponeras enligt eget val. Till båda föräldrarna ska det betalas en förhöjd förtjänstdel motsvarande den som för närvarande betalas till mammor. Reformen ska uppfylla de krav som anges i graviditetsskyddsdirektivet och direktivet om balans mellan arbete och privatliv. Hemvårdsstödet ska bibehållas i sin nuvarande form. Möjligheten att betala en förmån direkt till en far- eller morförälder som sköter ett barn ska utredas.

Direktivet om balans mellan arbete och privatliv antogs den 20 juni 2019. Genom direktivet upphävs rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG, nedan *föräldraledighetsdirektivet*. Medlemsstaterna ska sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa direktivet senast den 2 augusti 2022, då föräldraledighetsdirektivet upphävs.

År 2015 drog Europeiska kommissionen tillbaka sitt förslag till direktiv om justering av rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) och förband sig att presentera ett nytt initiativ som på ett mer heltäckande sätt beaktar ställningen för föräldrar och anhängigvårdare i arbetslivet. Direktivet om balans mellan arbete och privatliv är en del av kommissionens åtgärds paket, genom vilket man försöker åtgärda det faktum att kvinnorna är underrepresenterade i arbetslivet och stödja deras karriärutveckling genom att förbättra förutsättningarna att förena arbete och privatliv.

Direktivet om balans mellan arbete och privatliv innehåller bestämmelser om pappaledighet, föräldraledighet, ledighet för vård av anhörig, flexibla arbetsformer samt rättsskydd för dem som använder familjeledigheter och utnyttjar flexibla arbetsformer. Det är fråga om minimikrav, och i bakgrunden finns behov av att främja jämställdheten mellan män och kvinnor i arbetslivet och att göra det lättare att förena arbete och privatliv. Direktivets rättsliga grund är artikel 153 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF).

1.2 Beredning

Beredningen av regeringens proposition

Regeringens proposition har beretts i samarbete med arbetsmarknadens centralorganisationer i två olika arbetsgrupper. I den arbetsgrupp som arbetat under social- och hälsovårdsministeriets ledning har det funnits företrädare för Finlands näringsliv EK, Kommunala arbetsmarknadsverket KT, Statens arbetsmarknadsverk,

Företagarna i Finland rf, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, STTK rf, Akava rf, Folkpensionsanstalten, undervisnings- och kulturministeriet, arbets- och näringsministeriet samt finansministeriet. Arbetsgruppen har berett ändringar i sjukförsäkringslagen och andra förmånslagar. Den arbetsgrupp som tillsattes av arbets- och näringsministeriet har åter berett de ändringar i lagstiftningen inom arbets- och näringsministeriets ansvarsområde som genomförandet av direktivet om balans mellan arbete och privatliv förutsätter samt de ändringar i arbetsavtalslagen som hänför sig till familjeledighetsreformen. I arbetsgruppen har det funnits företrädare för Finlands näringsliv EK, Kommunala arbetsmarknadsverket KT, Statens arbetsmarknadsverk, Kyrkans arbetsmarknadsverk, Företagarna i Finland rf, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, STTK rf, Akava rf samt social- och hälsovårdsministeriet.

Under beredningen har man hört delegationen för sjömansärenden som finns i anslutning till arbets- och näringsministeriet.

Under beredningen ordnade social- och hälsovårdsministeriet två samråd med barn- och familjeorganisationer samt jämställdhets- och diskrimineringsaktörer.

I arbets- och näringsministeriets arbetsgrupp hördes jämställdhetsombudsmannen, forskare och statistiker som är insatta i familjeledigheter och anhörigvård, vissa löntagare- och arbetsgivarförbund samt en företrädare för ett arbetsgivarföretag.

Yttranden begärdes av.....

Rådet för bedömning av lagstiftningen yttrade sig om utkastet till proposition.

Beredningen av direktivet om balans mellan arbete och privatliv

Europeiska kommissionen antog den 26 april 2017 sitt förslag COM/2017/0253 final - 2017/085 (COD) till Europaparlamentets och rådets direktiv om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU. Förslaget finns på adressen: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0253&from=FI> och en bedömning av förslagets konsekvenser på adressen: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=celex:52017SC0202>.

I samband med beredningen av direktivet om balans mellan arbete och privatliv överlämnades till riksdagen statsrådets U-skrivelse U 36/2017 rd om Europeiska kommissionens förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU (direktivet om balans i arbetslivet). Skrivelsen har publicerats på adressen: https://www.eduskunta.fi/SV/vaski/Kirjelma/Sidor/U_36+2017.aspx.

Uppgifter om ärendets behandling i stora utskottet och arbetslivs- och jämställdhetsutskottet samt utskottens expertutlåtanden finns på adressen: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/KasittelytiedotValtiopaivaasia/Sivut/U_36+2017.aspx.

Finland understödde målen i förslaget till direktiv. För föräldraledighetens del var förhandlingsmålet en balanserad helhet som beaktar de nationella systemen. Enligt Finlands åsikt borde ledigheten för vård av anhörig ha varit en tilläggsledighet och medlemsstaterna borde ha fått bestämma om längden på denna ledighet och om eventuella rättigheter kring och en eventuell ersättning för denna. I förhandlingarna försökte Finland föra fram att ledigheten för vård av anhörig främjar inte sysselsättningen av kvinnor eftersom det främst är kvinnor som utnyttjar denna ledighet. Dessutom fäste Finland uppmärksamhet vid hur förutsebart utnyttjandet av ledigheter är och understödde vad gäller flexibla arbetsformer avtalsmöjlighet i stället för utvidgad rättighet. Finland ansåg att en utvidgning av rätten att ta ut föräldraledighet tills det att barnet fyller 12 år inte har någon nära koppling till vård i samband med ett barns födelse eller adoption av ett barn. Finlands strävan var också att man reder ut tvetydigheterna i förslaget till direktiv när det gäller icke-diskriminering, skydd mot uppsägning, bevisbörda, påföljder, förbud mot motåtgärder och jämställdhetsorganens befogenheter.

2 Direktivet om balans mellan arbete och privatliv – syfte och huvudsakligt innehåll

Direktivet om balans mellan arbete och privatliv bygger på de rättigheter som föreskrivs i det upphävda föräldraledighetsdirektivet. De rättigheter som grundar sig på den EU-rättsliga familjeledighetsregleringen försämrars inte, utan den reglering som bygger på föräldraledighetsdirektivet kompletteras och genom reformen införs nya rättigheter i anslutning till familjeledigheter.

Direktivet ska tillämpas på alla arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat, med beaktande av domstolens rättspraxis. Medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är förmånligare för arbetstagare.

Pappaledighet

I artikel 4 i direktivet om balans mellan arbete och privatliv bestäms om rätt till pappaledighet i tio arbetsdagar, vilken ska tas ut i samband med arbetstagarens barns födelse och inte får göras beroende av en kvalifikationsperiod i arbete eller anställningstid. Det överlämnas åt medlemsstaterna prövning om ledigheten även kan tas ut delvis innan eller endast efter barnets födelse, samt om den kan tas ut i flexibla former. Rätten till pappaledighet ska beviljas oberoende av arbetstagarens civilstånd eller familjestatus, enligt vad som definieras i nationell rätt. EU:s lagstiftning har inte tidigare innehållit några bestämmelser om miniminormer för pappaledighet.

Föräldraledighet

I artikel 5 i direktivet bestäms det om arbetstagares rätt till föräldraledighet och minimiperioden av denna, den del av föräldraledigheten som inte får överlåtas, anmälan om föräldraledighet samt flexibla sätt till uttag av föräldraledighet. Minimiperioden av föräldraledighet är fyra månader, vilken ska tas ut innan barnet når en viss ålder som ska vara högst åtta år och definieras av varje medlemsstat. Två månader av föräldraledigheten ska inte kunna överlåtas till den andra föräldern.

Bestämmelsen ger medlemsstaterna utrymme att bestämma hur långt i förväg arbetstagaren måste informera arbetsgivaren om föräldraledigheten, huruvida de gör rätten till föräldraledighet beroende av en kvalifikationsperiod i arbete eller en viss anställningstid samt de omständigheter under vilka arbetsgivaren får skjuta upp beviljandet av föräldraledigheten med en rimlig tid. Medlemsstaterna ska dessutom utvärdera behovet av att anpassa villkoren för beviljande av föräldraledighet och tillämpningsbestämmelserna till de särskilda behoven hos föräldrar i särskilt utsatta situationer på grund av funktionsnedsättning eller kronisk sjukdom och hos adoptivföräldrar.

Enligt artikel 5.6 i direktivet ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare även har rätt att begära att få ta ut föräldraledighet på flexibla sätt. Medlemsstaterna får närmare ange hur detta ska omsättas i praktiken. Arbetsgivaren ska behandla och besvara en sådan begäran med beaktande av såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran inom skälig tid efter det att ansökan lämnats in.

Ledighet för vård av anhörig

I artikel 6 i direktivet bestäms det om rättighet för arbetstagare att ta ut fem dagar ledighet per år för vård av anhörig. Det är fråga om nya bestämmelser på EU-nivå. Enligt artikel 3 led c avses med ledighet för vård av anhörig ledighet från arbetet för arbetstagare för att ge personlig omvårdnad eller stöd till en anhörig eller en person som bor i samma hushåll som arbetstagaren och som är i behov av omfattande omvårdnad eller stöd av ett allvarligt medicinskt skäl, enligt vad som definieras av varje medlemsstat. Enligt artikel 3 led e avses med anhörig en arbetstagares son, dotter, mor, far, make eller partner i registrerat partnerskap om sådant partnerskap erkänns i nationell rätt.

Medlemsstaterna får i enlighet med nationell rätt eller praxis föreskriva närmare bestämmelser om tillämpningsområdet och villkoren för ledighet för vård av anhörig. För att skydda arbetsgivaren mot missbruk av denna rätt får intyg på allvarlig sjukdom eller vårdbehov krävas. Medlemsstaterna får också bestämma om de tilldelar ledigheten för vård av anhörig utifrån en annan referensperiod än ett år, per person som behöver omvårdnad och stöd eller per fall.

Flexibla arbetsformer

I artikel 9 i direktivet bestäms om rätt för arbetstagare med barn upp till en viss ålder, som ska vara minst åtta år, och anhörigvårdare att begära flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. Medlemsstaterna får bestämma om den ovannämnda åldersgränsen, som emellertid ska vara minst åtta år, och dessutom får varaktigheten för sådana flexibla arbetsformer omfattas av en rimlig begränsning. Enligt artikel ska arbetsgivarna inom skälig tid besvara en begäran om flexibla arbetsformer med beaktande av såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov och motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran eller en eventuell senareläggning av dessa arbetsformer.

Efter flexibla arbetsformer av begränsad varaktighet ska arbetstagaren ha rätt att återgå till sitt ursprungliga arbetsmönster. I vissa situationer ska arbetstagaren också ha rätt att begära att återgå till det ursprungliga

arbetsmönstret före utgången av den överenskomna perioden. Arbetsgivaren ska behandla och besvara begäranden om tidigare lagd återgång till det ursprungliga arbetsmönstret. Artikel 10 överlåter åt medlemsstaterna att bestämma om de gör rätten att begära flexibla arbetsformer beroende av en kvalifikationsperiod i arbete eller anställningstid som inte får överstiga sex månader.

Arbetstagarnas rättigheter

I artikel 10 i direktivet tryggas minimiskydd för föräldrarnas och anhörigvårdarnas rättigheter genom att göra det möjligt för dem att återgå till sitt jobb eller ett likvärdigt jobb, att åtnjuta förbättringar i arbetsförhållandena under sin frånvaro, att bibehålla sina förvärvade rättigheter och att bibehålla sitt anställningsförhållande under ledigheten.

Icke-diskriminering

I artikel 11 i direktivet åläggs medlemsstaterna att förbjuda mindre gynnsam behandling av arbetstagare i anslutning till pappaledighet, föräldraledighet, ledighet för vård av anhörig, frånvaro på grund av force majeure som har samband med trängande familjeskäl eller flexibla arbetsformer som avses i direktivet.

Artikel 19.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförande av principen om olika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet, nedan *direktivet om likabehandling i arbetslivet*, föreskriver att arbetsgivaren är skyldig att bevisa att det inte föreligger något brott mot likabehandlingsprincipen. Bestämmelsen om bevisbörda tillämpas också på direktivet om balans mellan arbete och privatliv (med stöd av hänvisningen i artikel 19.4 i direktivet om likabehandling i arbetslivet och artikel 19.1 i direktivet om balans mellan arbete och privatliv).

Skydd mot uppsägning samt bevisbörda

I artikel 12 i direktivet bestäms om uppsägningsskydd för arbetstagare som utnyttjat eller anhållit om pappaledighet, föräldraledighet, ledighet för vård av anhörig eller flexibla arbetsformer. Om arbetstagare anser att de har sagts upp på grund av att de ansökt om eller tagit ut sådan rätt till familjeledighet som det förskrivs om i direktivet, ska arbetsgivaren bevisa att uppsägningen berodde på andra, objektiva skäl.

Flexibilitetsklausul

Enligt den så kallade flexibilitetsklausulen i artikel 20.6 i direktivet får medlemsstaterna för efterlevnad av dels artiklarna 4, 5, 6 och 8 i direktivet om balans mellan arbete och privatliv, dels direktiv 92/85/EEG, beakta varje period av och betalning eller ersättning för familjerelaterad arbetsfrånvaro, i synnerhet mammaledighet, pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig, som finns på nationell nivå och går utöver de miniminormer som föreskrivs i direktivet om balans mellan arbete och privatliv eller i direktiv 92/85/EEG, förutsatt att minimikraven för sådan ledighet uppfylls och att den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inom de områden som omfattas av dessa direktiv inte minskas.

I praktiken betyder flexibilitetsklausulen på det sätt som förtydligas in skäl 49 i ingressen att vid genomförandet av direktivet krävs det inte att medlemsstaterna byter namn på eller på annat sätt ändrar de olika typer av familjerelaterad ledighet som föreskrivs i nationell rätt eller kollektivavtal, om de uppfyller minimikraven enligt direktivet.

Övriga bestämmelser

I artikel 8 i direktivet finns bestämmelser om betalning eller ersättning vid pappaledighet eller föräldraledighet, i artikel 13 om sanktioner, i artikel 14 om skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma påföljder, i artikel 15 om jämställdhetsorgan och i artikel 19 om upphävande av föräldraledighetsdirektivet. I artiklarna 16—18 och 20—22 i direktivet finns allmänna slutbestämmelser samt en klausul om skyddsnivån.

3 Nuläge och bedömning av nuläget

3.1 Lagstiftning och praxis

3.1.1 Föräldradagpenningar enligt sjukförsäkringslagen

Syftet med föräldradagpenningarna är att ersätta inkomstbortfall eller garantera grundskydd för föräldrar som är borta från förvärvsarbetet på grund av graviditet, förlossning och vård av barn. Bestämmelser om rätt till

föräldrapenning och föräldradagpenningstidperioder finns i 9 kap. i sjukförsäkringslagen (1224/2004). Föräldradagpenningar är moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning.

Rätt till föräldrapenning har personer som i enlighet med sjukförsäkringslagen är sjukförsäkrade i Finland. Enligt 9 kap. 1 § 1 mom. i sjukförsäkringslagen är dessutom en förutsättning för erhållande av föräldradagpenning att personen i fråga har varit försäkrad i Finland minst 180 dagar omedelbart före den beräknade tidpunkten för nedkomsten eller före adoptionen av ett barn. Med tid som försäkrad i Finland jämföras tiden som försäkrad i en annan medlemsstat i Europeiska unionen eller i en stat där unionens lagstiftning tillämpas.

Under 2019 fick sammanlagt ungefär mammor och 58 400 pappor föräldradagpenningar, dvs. moderskapspenning, faderskapspenning och föräldrapenning. Antalet mottagare minskade jämfört med året innan. Av alla föräldradagpenningar betalades cirka 89 procent till mammor och cirka 11 procent till pappor.

Särskild moderskapspenning

Bestämmelser om särskild moderskapspenning finns i 9 kap. 4 och 5 § i sjukförsäkringslagen. En gravid försäkrad har rätt till särskild moderskapspenning, om ett kemiskt ämne, strålning, en smittsam sjukdom eller någon annan motsvarande omständighet som hänför sig till hennes arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar hennes eller fostrets hälsa. I statsrådets förordning om verkställighet av sjukförsäkringslagen (1335/2004) anges det närmare när det kan bedömas att den försäkrades arbetsuppgifter eller förhållandena på arbetsplatsen äventyrar den försäkrades eller fostrets hälsa. Särskild moderskapspenning kan erhållas bara om arbetsgivaren inte kan undanröja riskfaktorn eller ordna annat arbete för den försäkrade. För betalning av särskild moderskapspenning förutsätts att den försäkrade är arbetsför men måste vara borta från arbete av ovannämnda orsaker. Vidare förutsätts att den försäkrade inte heller är i något annat arbete medan särskild moderskapspenning betalas. Särskild moderskapspenning kan betalas tills rätten till moderskapspenning uppkommer.

År 2019 betalades särskild moderskapspenning till sammanlagt cirka 210 kvinnor.

Moderskapspenning

Moderskapspenning betalas till den försäkrade på grund av graviditet och förlossning för sammanlagt 105 vardagar. Förutsättningen för att erhålla moderskapspenning är att graviditeten har varit i minst 154 dagar. Moderskapspenningstidperioden börjar tidigast 50 och senast 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. För utbetalning av förtida moderskapspenning för 31—50 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten förutsätts det att den försäkrade inte är i förvärvsarbete under denna tid. I övrigt kan man vara i förvärvsarbete eller annat eget arbete under moderskapspenningstidperioden, men då betalas minimibeloppet av moderskapspenningen och förbrukas moderskapspenningstidperioderna. Bestämmelser om moderskapspenning finns i 9 kap. 2 och 3 § i sjukförsäkringslagen.

År 2019 betalades moderskapspenning till sammanlagt cirka 56 000 mammor.

Faderskapspenning

Enligt 9 kap. 1 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen tillämpas bestämmelserna om föräldradagpenning på en far eller en annan försäkrad som är gift med barnets mor och inte lever åtskild från henne på grund av särboförhållanden. Bestämmelserna om föräldradagpenning tillämpas dessutom på en försäkrad som fortlöpande lever tillsammans med barnets mor i gemensamt hushåll under äktenskapsliknande förhållanden, dock inte på en försäkrad som fortlöpande lever tillsammans med en adoptivförälder i gemensamt hushåll under äktenskapsliknande förhållanden. Enligt 9 kap. 6 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen har fadern, när han ansvarar för vården av barnet, med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 § 2 mom., rätt till faderskapspenning, även om modern och fadern inte lever i gemensamt hushåll i äktenskap eller under äktenskapsliknande förhållanden. Bestämmelserna om föräldradagpenning tillämpas sålunda inte bara på barnets biologiska far eller adoptivfar utan också på barnets mors make eller sambo oberoende av kön, med undantag av en adoptivmors sambo. Faderskapspenning kan således betalas även till moderns kvinnliga make. Däremot har barnets fars make inte rätt till föräldradagpenningar.

Bestämmelser om faderskapspenning finns i 9 kap. 6 och 7 § i sjukförsäkringslagen. Rätt till faderskapspenning föreligger om fadern deltar i vården av barnet och under denna tid inte är i förvärvsarbete eller annat eget arbete. Rätten till faderskapspenning börjar den dag då barnet föds eller ett adoptivbarn tas i vård. Faderskapspenning betalas för sammanlagt högst 54 vardagar. Om flera än ett barn föds eller adopteras på

samma gång, förlängs faderskapspenningsperioden med 18 vardagar för varje barn utöver ett. Faderskapspenning betalas dock sammanlagt för högst 105 vardagar.

Faderskapspenning betalas för högst 18 vardagar samtidigt med den andra föräldrarnas moderskaps- och föräldrapenning. Resten av faderskapspenningsdagarna ska tas ut efter moderskaps- och föräldrapenningensperioden innan barnet fyller två år eller det har gått två år sedan adoptivbarnet togs i vård. Betalningen av faderskapspenning under moderskaps- och föräldrapenningensperioden kan uppdelas på högst fyra avsnitt och betalningen av faderskapspenning utanför moderskaps- och föräldrapenningensperioden på högst två avsnitt.

År 2019 utnyttjades faderskapspenning samtidigt som den andra föräldrarnas moderskaps- och föräldrapenningensperiod för i medeltal 17 vardagar. Faderskapspenning som betalas under moderskaps- och föräldrapenningensperioden tas oftast ut i ett eller två avsnitt.³⁹ Faderskapspenning efter moderskaps- och föräldrapenningensperioden tas något oftare ut i ett avsnitt än två avsnitt.⁴⁰

Om en ny föräldrapenningensperiod börjar i familjen på grund av ett nytt barn, förlorar fadern inte de faderskapspenningsdagar som han inte tagit ut på grund av ett tidigare barn. Sålunda kan fadern samtidigt ha rätt till faderskapspenningsdagar på grund av både det tidigare och det nya barnet. Faderskapspenning betalas dock samtidigt bara på grund av ett barn.

Om ett nytt barn föds eller adopteras i familjen innan ett tidigare barn har fyllt två år, kan fadern ta ut faderskapspenningsdagar som beviljas på grund av det tidigare barnet samtidigt som modern är moderskaps- eller föräldraledig på grund av det nya barnet. Då kan fadern ta ut högst 24 faderskapspenningsdagar som grundar sig på det tidigare barnet samtidigt med moderns moderskaps- och föräldrapenningensperiod. Dessa faderskapspenningsdagar ska tas ut i ett avsnitt. Dessutom kan fadern ta ut högst 18 faderskapspenningsdagar som grundar sig på det nya barnets födelse eller adoption samtidigt med moderns moderskaps- och föräldrapenningensperiod.

Eftersom faderskapspenning kan fås tills barnet fyller två år och användningen av faderskapspenning kan delas upp på flera kalenderår, är det vettigt att granska pappornas dagpenningens användning enligt barnets födelseår. Av papporna till barn födda 2017 utnyttjade cirka 77 procent föräldradagpenning⁴¹ för någon tid. Av dem tog 47 procent ut någon del av dagpenningensdagarna under en annan tid än mamman.⁴²

För de barn som föddes 2017 togs i medeltal 34 faderskapspenningsdagar ut. I medeltal cirka 17 faderskapspenningsdagar togs ut samtidigt med mammans moderskaps- och föräldrapenningensperiod. 46 procent av papporna fick faderskapspenning efter föräldrapenningensperioden för i medeltal 31 dagar. Ungefär 21 procent av papporna tog ut samtliga 54 faderskapspenningsdagar och ungefär 23 procent utnyttjade inte faderskapspenningen alls.

Föräldrapenning

Bestämmelser om rätt till föräldrapenning och om föräldrapenningensperiod finns i 9 kap. 8 och 10 § i sjukförsäkringslagen. Enligt överenskommelse mellan föräldrarna har någondera av dem rätt till föräldrapenning direkt efter moderskapspenningensperioden. Också den biologiska moderns make eller sambo och en adoptivföräldrars make har rätt till föräldrapenning. Även om föräldrapenningen är avsedd för bägge föräldrarna, är det i allmänhet mamman som ansöker om den. År 2019 användes 2 procent av alla föräldrapenningensdagar av papporna.

Föräldrapenning betalas på grund av ett barns födelse för en oavbruten föräldrapenningensperiod på 158 vardagar. Föräldrapenningensperioden förlängs med 60 vardagar för varje barn utöver ett, om flera än ett barn föds på samma gång. Förlängningsperioden kan utnyttjas under antingen moderskaps- eller föräldrapenningensperioden så att bägge föräldrarna vårdar barnen samtidigt, eller som en förlängning av föräldrapenningensperioden.

³⁹ Av faderskapspenning som betalades samtidigt med moderskaps- och föräldrapenningensperioden på grund av barn födda 2015 togs 59 % ut i ett avsnitt och 23 % i två avsnitt.

⁴⁰ Faderskapspenning efter föräldrapenningensperioden på grund av barn födda 2015 betalades i ett avsnitt till 63 % och i två avsnitt till 37 % av mottagarna.

⁴¹ Faderskaps- eller föräldrapenning

⁴² Vid en granskning av dem som fick enbart faderskapspenning så fick 46 % någon del av faderskapspenningen under en annan tid än moderskaps- och föräldrapenningensperioden.

Har moderskapspenningsperioden på grund av för tidig förlossning börjat tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, förlängs föräldrapenningsperioden med så många vardagar som moderskapspenningsperioden har tidigare lagts.

Moderns föräldrapenningsperiod förlängs med 54 vardagar, om det när föräldrapenningsperioden upphör inte finns någon försäkrad som bestämmelserna om faderskapspenning är tillämpliga på. Om faderskapspenning redan har betalats till en försäkrad som har rätt till faderskapspenning, har modern dock rätt till extra föräldrapenningsdagar endast till den del som det återstår faderskapspenningsdagar. Moderns rätt till extra föräldrapenningsdagar upphör, om barnets far eller moderns make får rätt till faderskapspenning.

Barnets far som inte lever tillsammans med barnets mor i gemensamt hushåll i äktenskap eller under äktenskapsliknande förhållanden och som svarar för vården av barnet har rätt till föräldrapenning från det att han tar barnet i sin vård. Om fadern har rätt till föräldrapenning redan under moderskapspenningsperioden, förlängs föräldrapenningsperioden med så många vardagar som det går mellan att han tar barnet i sin vård och moderskapspenningsperiodens slut.

Föräldrarna kan dela upp föräldrapenningsperioden så att föräldrapenning kan betalas i högst två perioder till vardera föräldern. Föräldrapenningsperiodernas längd är inte begränsad.

Det som får föräldrapenning kan vara i förvärsarbete eller annat eget arbete under föräldrapenningsperioden, men då betalas minimibeloppet av föräldrapenning. Föräldrapenningsdagar kan inte skjutas fram och tas ut senare.

För att föräldrapenning ska betalas förutsätts att modern tidigast 5 och senast 12 veckor efter nedkomsten har genomgått efterundersökning för klarläggning av hälsotillståndet. Intyget över efterundersökning är också en förutsättning för att föräldrapenning ska betalas till fadern eller till moderns make.

Partiell föräldrapenning

Enligt 9 kap. 9 § i sjukförsäkringslagen kan partiell föräldrapenning betalas samtidigt till bägge föräldrarna. Då förutsätts att bägge föräldrarna har kommit överens med respektive arbetsgivare om deltidsarbete under föräldrapenningsperioden så att bägges arbetstid och lön är minst 40 och högst 60 procent av den maximala arbetstiden för heltidsanställda och av den lön för heltidsarbete som tillämpas inom branschen. Avtal om deltidsarbete ska ingås för minst två månader i sänder. Också företagare har rätt till partiell föräldrapenning om de minskar arbetet i motsvarande mån. För att partiell föräldrapenning ska betalas förutsätts att bägge föräldrarna har rätt till den. Den kan inte betalas till bara den ena föräldern. Partiell föräldrapenning är hälften av beloppet av den fulla föräldrapenning som annars betalas till en försäkrad.

Partiell föräldrapenning har utnyttjats i endast liten utsträckning. År 2019 fick bara 184 föräldrar partiell föräldrapenning.

Adoptivföräldrar

Rätt till faderskaps- och föräldrapenning för adoptivföräldrar föreligger vid så kallad adoption utanför familjen. Om en person adopterar sin makens biologiska barn eller den andra partens biologiska barn i ett registrerat partnerskap (så kallad adoption inom familjen), tillämpas inte bestämmelserna om föräldradagpenning för adoptivföräldrar. Då kan en adoptivförälder ha rätt till faderskaps- och föräldrapenning i egenskap av den biologiska förälderns make.

Bestämmelser om rätt till föräldrapenning och föräldrapenningsperiod för adoptivföräldrar finns i 9 kap. 11 och 12 § i sjukförsäkringslagen. Rätt till föräldrapenning för adoptivföräldrar har en försäkrad som i sin vård har tagit ett barn i avsikt att adoptera barnet. Rätten till föräldrapenning för adoptivföräldrar börjar den dag då barnet har tagits i vård i adoptionsavsikt. Föräldrapenning betalas för 233 vardagar från det att barnet tagits i vård. Om flera barn har adopterats samtidigt, förlängs betalningstiden med 60 vardagar för varje barn utöver ett. Rätt till föräldrapenning för adoptivföräldrar har enligt överenskommelse endera adoptivföräldern eller så kan de dela upp föräldrapenningsperioden. Partiell föräldrapenning för adoptivföräldrar kan betalas under tiden för deltidsarbete under samma förutsättningar som föräldrapenning för biologiska föräldrar.

En förutsättning för föräldrapenning för adoptivföräldrar är att adoptivföräldern visar upp ett sådant intyg över att barnet tagits i vård som getts av den som tillhandahåller adoptionsrådgivning eller internationell adoptionstjänst och som avses i adoptionslagen (22/2012). Om ett barn adopteras till Finland från en främmande stat utan adoptionstjänstorgan, är en förutsättning för föräldrapenning för adoptivföräldrar att den

sökande har beviljats adoptionstillstånd i enlighet med 42 § i adoptionslagen och att den sökande lägger fram en utredning om adoptionen av barnet och om tagandet av barnet i vård.

En adoptivfar som är berättigad till föräldrapenning för adoptivföräldrar har rätt till faderskapspenning på samma sätt som en biologisk far. Antalet faderskapspenningss dagar är sammanlagt 54 och av dem kan högst 18 tas ut under föräldrapenningsperioden. Resten av föräldrapenningsdagarna kan användas tills det har gått två år sedan barnet togs i vård.

Om två personer av samma kön tillsammans har adopterat ett barn, med andra ord barnet har två adoptivfäder eller två adoptivmödrar, har bara den ena adoptivföräldern rätt till faderskapspenning i enlighet med föräldrarnas överenskommelse.

År 2019 betalades föräldrapenning för adoptivföräldrar till sammanlagt 145 föräldrar. 117 föräldrar erhöll faderskapspenning. Antalet adoptioner har minskat under de senaste tio åren. Enligt Statistikcentralen gjordes det sammanlagt 370 adoptioner i Finland 2019. Av dem var 127 adoptioner utanför familjen.

Ansökningstider för föräldrapenningar

Ansökningstiderna för föräldrapenningar varierar. Bestämmelser om ansökningstiderna finns i 15 kap. 4 § i sjukförsäkringslagen. Moderskapspenning ska sökas senast två månader före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och särskild moderskapspenning inom fyra månader från den dag från och med vilken sökanden önskar få förmånen. Föräldrapenning och partiell föräldrapenning ska sökas en månad före den dag från och med vilken sökanden önskar få förmånen och föräldrapenning för adoptivföräldrar inom två månader från det att barnet togs i vård. Faderskapspenning ska sökas senast inom två månader från det att barnet fyllt två år eller från det att två år har gått sedan adoptivbarnet togs i vård.

Beloppet av föräldradagpenning

Bestämmelser om hur dagpenningförmånerna enligt sjukförsäkringslagen, inklusive föräldradagpenningar, fastställs finns i lagens 11 kap. Föräldradagpenningarna fastställs enligt den försäkrades årsinkomst, dvs. inkomsterna under de 12 kalendermånader som föregår kalendermånaden före begynnelse tidpunkten för rätten till förmån. I vissa situationer som anges närmare i sjukförsäkringslagen kan som grund för dagpenningen undantagsvis beaktas inkomsterna för de tre kalendermånader som föregår kalendermånaden omedelbart före begynnelse tidpunkten rätten till förmån ändrade till årsinkomst. I årsinkomsten beaktas den försäkrades löneinkomster, förmånsinkomster och ersättningar för inkomstbortfall samt fastställda FöPL- eller LFöPL-arbetsinkomst. Om den försäkrade inte har några inkomster som ska beaktas i årsinkomsten eller om de är små, betalas alltid åtminstone föräldradagpenningens minimibelopp (29,05 e/dag 2021).

Den genomsnittliga föräldrapenningen till mammorna var 64,93 euro och till papporna 82,96 euro 2019. Av de yrkesverksamma mammorna var 94 procent löntagare och 6 procent företagare. Av de yrkesverksamma papporna var 93 procent löntagare och 7 procent företagare.

Förhållandet mellan föräldradagpenningar och andra förmåner

För samma tid betalas endast en dagpenningförmån enligt sjukförsäkringslagen (12 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen). Om en försäkrad är arbetsoförmögen eller blir arbetsoförmögen under föräldrapenningsperioden, kan han eller hon ansöka om antingen sjukdagpenning eller föräldradagpenning.

Minimibeloppet av föräldradagpenningen betalas om en försäkrad samtidigt får någon annan förmån som nämns i 11 kap. 12 § i sjukförsäkringslagen. Sådana andra förmåner är bland annat ålderspension och full sjukpension enligt folkpensionslagen och arbetspensionslagarna samt ersättningar för inkomstbortfall enligt olycksfallslagstiftningen.

Enligt 3 kap. 4 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) är berättigad till arbetslöshetsförmåner inte en arbetssökande som har rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen eller som har beviljats ledighet för havandeskap och barnsbörd eller för vård av barn.

Intjänande av pension för tider med föräldradagpenning

Inom arbetspensionssystemet intjänas pension förutom för arbetsinkomster även för vissa perioder utan lön. Förmåner som berättigar till pension för perioder utan lön är bland annat moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen. För dessa perioder intjänas pension på grund av

den årsinkomst enligt vilken föräldradagpenningen har beräknats. Årsinkomsten beaktas till 121 procent vid beräkning av pensionstillväxten för tid med föräldradagpenningar. För den tid som föräldradagpenning betalats till arbetsgivaren beaktas 21 procent av årsinkomsten.

Syftet med pensionstillväxten för perioder utan lön är att ersätta den pensionstillväxt som arbetsgivaren blivit utan på grund av avsaknad av förvärvsinkomster.

3.1.2 Ersättning för semesterkostnader och ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap

Syftet med ersättningen för semesterkostnader är att ersätta arbetsgivaren för de kostnader som föranleds av lagstadgad semester som en arbetstagare tjänar in under moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet. Arbetsgivaren har rätt till ersättning, om arbetsgivaren enligt lag är skyldig att till arbetstagaren under tiden för semester betala semesterlön eller semesterersättning för den tid som arbetstagaren, utan att vara i arbete, fått moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning. Bestämmelser om ersättning för semesterkostnader finns i 14 kap. 1—3 § i sjukförsäkringslagen.

Ersättning för semesterkostnader betalas för varje kalendermånad för vilken semester har tjänats in, förutsatt att antalet föräldradagpenningss dagar har uppgått till minst 14 under kalendermånaden. Ersättning betalas för 2,5 dagar per kalendermånad. Ersättningen fastställs utifrån den försäkrades årsinkomster så att grunden för den ersättning som betalas per dag är en tredjedel av den årsinkomst som utgjort grund för arbetstagarens dagpenning under den tid för vilken semester tjänats in. Grunden för ersättningen höjs med en koefficient vars storlek är 1,21. I ersättning för semesterkostnader betalas likväl inte mer än det belopp som arbetsgivaren har varit skyldig att betala i semesterlön eller semesterersättning, förhöjt med en koefficient vars storlek är 1,21.

Till arbetsgivare betalas också en engångsersättning om 2 500 euro för kostnaderna för familjeledighet som orsakas av föräldraskap. Med ersättningen, som infördes den 1 april 2017, ville man främja likabehandlingen och sysselsättningen av unga kvinnor genom att de kostnader som familjeledighet orsakar arbetsgivaren jämnas ut (RP 163/2016 rd). Enligt 14 kap. 4 § i sjukförsäkringslagen betalas ersättningen till alla arbetsgivare med kvinnliga arbetstagare som har betalat lön enligt ett arbets- eller tjänstekollektivavtal eller arbetsavtal för minst en månad under moderskapspenningssperioden. En ytterligare förutsättning är att arbetsavtalsförhållandet har fortgått minst tre månader innan moderskapspenningssperioden börjat och att det grundar sig på ett arbetsavtal som ingåtts för minst ett år. Dessutom ska arbetstagarens arbetstid omfatta minst 80 procent av den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd i branschen när moderskapspenningssperioden börjar. Ersättning betalas under samma förutsättningar också till en adoptivmors arbetsgivare när denne betalar lön under föräldrapenningssperioden.

3.1.3 Finansiering av föräldradagpenningar, ersättning för semesterkostnader och ersättning för familjeledighet

Familjedagpenningar, ersättning för semesterkostnader samt ersättning för kostnaderna för familjeledighet som orsakas av föräldraskap finansieras via arbetsinkomstförsäkringen enligt sjukförsäkringslagen. Av arbetsinkomstförsäkringen finansieras dessutom övriga dagpenningssförmåner enligt sjukförsäkringslagen samt rehabiliteringspenningar enligt lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningssförmåner samt företagshälsoutgifter. Bestämmelser om arbetsinkomstförsäkringen och finansieringen av den finns i 18 kap. i sjukförsäkringslagen.

Arbetsinkomstförsäkringen finansieras med statens andel, arbetsgivarnas sjukförsäkringsavgift samt de försäkrades dagpenningsspremie. Staten finansierar den andel av kostnaderna för dagpenningssförmån och rehabiliteringspenning till minimibelopp som överstiger beloppet av dagpenningssförmånen eller rehabiliteringspenningen beräknat utifrån den försäkrades årsinkomst. Dessutom finansierar staten fem procent av de dagpenningssförmåner och den rehabiliteringspenning som annars ska finansieras via försäkringen. Ersättningen för familjeledighet finansieras med arbetsgivarens sjukförsäkringsavgifter. I övrigt finansieras 52 procent av kostnaderna med arbetsgivarens sjukförsäkringsavgifter och 48 procent av kostnaderna med dagpenningsspremier som tas ut av löntagarna och företagarna.

Premieprocentsatsen för sjukförsäkringen dagpenningsspremie och arbetsgivarens sjukförsäkringsavgift justeras årligen genom förordning av statsrådet före den 23 november så att intäkterna av premierna och avgifterna samt statens finansieringsandel täcker utgifterna för arbetsinkomstförsäkringen. Ändringarna i utgifterna finansieras så att de ändringar som behöver göras i premierna och avgifterna efter det att statens finansieringsandel dragits av fördelas jämnt mellan dagpenningsspremien och arbetsgivarens sjukförsäkringsavgift.

Arbetsgivarens sjukförsäkringsavgift är 1,53 procent av de löner som ligger till grund för arbetsinkomstförsäkringen 2021. Sjukförsäkringens dagpenningsspremie är 1,36 procent av lönen och företagarens inkomsten på årsinkomster på minst 14 766 euro. En FöPL-försäkrad företagares dagpenningsspremie är 1,55 procent av den fastställda arbetsinkomsten. På en årslöneinkomst under 14 766 euro tas ingen dagpenningsspremie ut och på den fastställda FöPL-arbetsinkomsten är dagpenningsspremien 0,19 procent.

3.1.4 Stöd för vård av barn

Syftet med systemet med stöd för vård av barn är att stödja barnets föräldrar och andra vårdnadshavare med att ordna vården av barnet samt förena arbete och familjeliv. Stöden för vård av barn är stöd för hemvård, stöd för privat vård, flexibel vårdpenning och partiell vårdpenning. Bestämmelser om stöd för vård av barn finns i lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn (1128/1996).

Stöd för hemvård och privat vård av barn

Stöd för hemvård av barn betalas om det till familjen hör minst ett barn under tre år som inte är i kommunal småbarnspedagogik. Under samma förutsättningar betalas stöd för hemvård också för ett adoptivbarn som är över tre år. Stöd för hemvård av barn betalas också för andra barn över tre år som vårdas hemma, om det till samma familj hör ett barn under tre år eller ett adoptivbarn som berättigar till stöd för hemvård. Dessutom kan stöd för hemvård betalas även för familjens andra barn under skolåldern när det i familjen har fötts eller kommer att födas ett nytt barn som berättigar till föräldradagpenningar. Då betalas stöd även för barn över tre år.

För den tid som familjen har rätt till föräldradagpenningar betalas skillnaden mellan vårdpenningen enligt stödet för hemvård av barn och föräldradagpenningar som stöd för hemvård. I praktiken betyder samordningen av förmånerna att det inte nödvändigtvis återstår något stöd för hemvård att betala, eftersom beloppet av föräldradagpenningarna ofta är större än vårdpenningarna enligt stödet för hemvård. Faderns vårdpenning som betalas under moderskaps- och föräldrapenningsperioden samordnas inte med stöd för hemvård och den påverkar således inte beloppet av stödet för hemvård.

Stöd för hemvård av barn betalas till den förälder eller vårdnadshavare som huvudsakligen sköter barnet. Barnet kan skötas hemma av någondera föräldern eller av någon annan person, till exempel en mor- eller farförälder. Även då betalas stödet till den förälder eller vårdnadshavare som i ansökan angivits som stödtagare. Stöd för hemvård av barn är skattepliktig inkomst.

Rätten till stöd för hemvård och privat vård av barn börjar efter föräldrapenningsperioden när barnet är ungefär nio månader gammalt.

Stöd för privat vård betalas för ett barn under skolåldern som omfattas av privat småbarnspedagogik. Vårdproducenten kan vara en självständig yrkesutövare eller ett företag som bedriver småbarnspedagogisk verksamhet eller en person som ingått ett arbetsavtal med föräldern.

Stödet för privat vård betalas till vårdproducenten, för vilken stödet är skattepliktig inkomst.

Rätten till stöd för hemvård upphör när familjens yngsta barn fyller tre år. Detsamma gäller i princip också adoptivbarn. Även ett adoptivbarn över tre år berättigar till stöd för hemvård tills det har gått två år från det att föräldrapenningsperioden började löpa. Rätten till stöd upphör ändå i regel senast när barnet börjar i grundläggande utbildning.

Rätten till stöd för hemvård och stöd för privat vård upphör i samtliga fall senast i slutet av juli det år då barnet som läropliktigt inleder den grundläggande utbildningen.

Stöden för hemvård och privat vård består av vårdpenning, som betalas för alla stödberättigade barn, samt inkomstbundet vårdtillägg. Det totala beloppet av stödet för privat vård per månad får ändå inte överstiga det belopp som föräldern eller någon annan vårdnadshavare har förbundit sig att betala till vårdprocenten per månad.

Vårdpenningen enligt stödet för hemvård är avtrappat enligt antalet barn och deras ålder. Enligt nivån 2021 är vårdpenningen ungefär 343 euro per månad för ett barn under tre år i familjen, ungefär 102 euro för varje följande barn under tre år och ungefär 66 euro för varje annat barn över tre år men under skolåldern. Vårdtillägget enligt stödet för hemvård betalas för ett barn i familjen som berättigar till stöd. Dess fulla belopp är ungefär 184 euro per månad.

Vårdpenningen enligt stödet för privat vård är ungefär 175 euro per månad för ett barn som är i heldagsvård, och ungefär 64 euro per månad för ett barn som är i halvdagsvård.

Vårdtillägget enligt stödet för privat vård betalas för varje stödberättigat barn i familjen. Dess fulla belopp är ungefär 147 euro per månad för ett barn.

Vårdtilläggen betalas till fullt belopp, om familjens månadsinkomster inte överstiger den inkomstgräns som bestäms enligt familjens storlek. Som inkomst beaktas familjens skattepliktiga arbets- och kapitalinkomster samt skattefria inkomster med undantag av vissa sociala förmåner. När vårdtillägget bestäms beaktas som familjens inkomster vad som föreskrivs i 11 § i lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken (1503/2016).

Under 2019 betalades lagstadgat stöd för hemvård till 89 700 personer för sammanlagt 121 100 barn. Antalet mottagare minskade med ungefär 6,4 procent från föregående år. Av dem som fick stöd för hemvård var ungefär 7,5 procent män. I slutet av året omfattade stödet ungefär 41 procent av barnen i åldern från nio månader till två år. Vid en granskning enligt landskap varierade andelen barn som vårdades med stöd för hemvård mellan 33 och 48 procent. Andelen var minst i Lappland och störst i Mellersta Österbotten.

I december 2019 var det gemensnittliga stödet för hemvård för ett barn 434 euro per månad. I vårdtillägg för ett barn betalades i medeltal 133 euro per månad. Av alla som tog emot stöd för hemvård fick 43 procent vårdtillägg och 33 procent kommuntillägg.

År 2019 var antalet mottagare av stöd för privat vård ungefär 16 200 och stöd betalades för ungefär 20 300 barn. Stödet för privat vård för ett barn var i genomsnitt 483 euro per månad. I vårdtillägg betalades i medeltal 90 euro per månad och i kommuntillägg 363 euro per månad. Antalet mottagare av stöd för privat vård har minskat under de allra senaste åren. En del av kommunerna stödjer familjerna med servicesedlar för småbarnspedagogik.

Beslut om kommunalt tillägg till stöden för hemvård och privat vård fattas av kommunen, som finansierar stöden. Enligt en utredning som Finlands Kommunförbund gjorde hösten 2020 betalades kommuntillägg till stödet för hemvård i 55 kommuner, dvs. 20,9 procent av de kommuner som besvarade enkäten. Av kommunerna uppgav 36 procent att de betalar kommuntillägg till stödet för privat vård och 36 procent berättade att de använder servicesedlar för att ordna småbarnspedagogisk service.

Enligt utredningen varierar kommunstorleksklasserna och kommunernas betoningar något när det gäller betalningsgrunderna. Det är klart vanligare att betala kommuntillägg till stödet för hemvård i stora kommuner med över 100 000 invånare. Av dem berättade fyra kommuner av nio att de betalar kommuntillägg. Mest sällsynt är kommuntillägg i kommuner med 10 001—20 000 invånare.

Av enkäten framgick det att nästan alla (85 procent) av de kommuner som betalar kommuntillägg till stödet för hemvård hade särskilda villkor för betalning av tillägget. En klar majoritet av de kommuner som betalade kommuntillägg har förutsatt att familjens samtliga barn vårdas hemma (58 procent av de kommuner som hade ställt villkor för betalningen av stöd) eller att föräldern vårdar barnet själv (56 procent av de kommuner som hade ställt villkor). Ungefär hälften av kommunerna hade också förutsatt en viss längd på perioden med stöd för hemvård för att erhålla kommuntillägg. Kommuntillägg betalas vanligtvis inte under föräldrapenningsperioden.

Flexibel vårdpenning och partiell vårdpenning

Flexibel vårdpenning och partiell vårdpenning är avsedda att stödja familjens ekonomiska möjligheter att vårda barn vid sidan av deltidsarbete. Flexibel vårdpenning betalas för vård av barn under tre år och partiell vårdpenning för vård av skolelever på de lägre klasserna.

Rätt till flexibel vårdpenning har en i Finland faktiskt bosatt förälder eller en annan vårdnadshavare, som har ett barn under tre år och som deltar i vården av barnet. Flexibel vårdpenning är avsedd även för en förälder eller vårdnadshavare som inte bor i samma hushåll som barnet.

Förutsättningen för erhållande av flexibel vårdpenning är att sökandens genomsnittliga veckoarbetstid är kortare än sedvanligt. Sökanden behöver inte visa att arbetstiden har förkortats uttryckligen på grund av vården av barnet.

Beloppet av flexibel dagpenning 2021 är ungefär 244 euro per månad, om arbetstiden är högst 22,5 timmar per vecka eller högst 60 procent av den sedvanliga arbetstiden för heltidsarbete i branschen. I vårdpenning

betalas 163 euro per månad, om arbetstiden är över 22,5 men högst 30 timmar per vecka eller högst 80 procent av den sedvanliga arbetstiden för heltidsarbete i branschen.

För att få flexibel vårdpenning ska föräldern eller vårdnadshavaren vara anställd i ett tjänste- eller anställningsförhållande eller vara verksam som försäkrad företagare i enlighet med lagen om pension för företagare (1272/2006) eller som försäkrad lantbruksföretagare i enlighet med 10 § i lagen om pension för lantbruksföretagare (1280/2006). Rätt till flexibel vårdpenning har dessutom en förälder eller vårdnadshavare som är försäkrad som stipendiat i enlighet med 10 a § i lagen om pension för lantbruksföretagare.

Flexibel vårdpenning betalas inte om barnets förälder eller vårdnadshavare själv sköter barnet och får stöd för hemvård av barn. Betalningen av förmånen förhindras också om föräldern eller vårdnadshavaren i fråga har rätt till moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning eller partiell föräldrapenning. Om föräldern eller vårdnadshavaren inte har rätt till ovannämnda förmåner, betalas flexibel vårdpenning inte så länge tiden för betalning av dessa förmåner enligt sjukförsäkringslagen inte har löpt ut. Särskild moderskapspenning förhindrar också betalningen av flexibel vårdpenning.

Rätt till partiell vårdpenning har en i Finland faktiskt bosatt förälder eller en annan vårdnadshavare, vars arbetstid på grund av vården av barnet i medeltal uppgår till högst 30 timmar i veckan. Partiell vårdpenning är på samma sätt som flexibel vårdpenning avsedd även för en förälder eller vårdnadshavare som inte bor i samma hushåll som barnet.

Partiell vårdpenning betalas under barnets första och andra läsår inom den grundläggande utbildningen samt under läsåret innan barnet börjar i grundläggande utbildning, om barnet då som läropliktigt deltar i förskoleundervisning. Om barnet omfattas av förlängd läroplikt betalas vårdpenning tills barnets tredje läsår inom den grundläggande utbildningen slutar.

Beloppet av partiell vårdpenning 2021 är ungefär 98 euro per månad. Den som ansöker om partiell vårdpenning ska vara anställd i ett tjänste- eller anställningsförhållande eller verksam som företagare eller lantbruksföretagare. Till skillnad från flexibel vårdpenning har stipendiater inte rätt till partiell vårdpenning. Erhållandet av partiell vårdpenning förhindras på samma grunder som flexibel vårdpenning. Partiell vårdpenning betalas inte heller för den tid som flexibel vårdpenning betalas till barnets förälder eller en annan vårdnadshavare.

År 2019 var antalet mottagare av partiell vårdpenning ungefär 16 000, varav ungefär 9 procent var män. I slutet av året betalades vårdpenning för 9 200 skolelever, vilket är ungefär 7,4 procent av barnen i ålder 7—8 år.

Under året betalades flexibel vårdpenning till ungefär 18 800 föräldrar. Antalet mottagare ökade något från året innan. Männens andel av stödtagarna var ungefär 10,4 procent. I slutet av året betalades flexibel vårdpenning för ungefär 8 900 barn, vilket är ungefär 8 procent av barnen mellan nio månader och två år.

I en undersökning för att utreda den flexibla vårdpenningens sysselsättningseffekter som genomfördes som ett projekt inom statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet TEAS⁴³ framgick att sysselsättningseffekten av flexibel vårdpenning, som infördes 2014, i genomsnitt hade förblivit liten, men reformen ökade sysselsättningen i grupper som har ansett löpa risk att diskrimineras på arbetsmarknaden till följd av vård av barn i hemmet.

Verkställighet och finansiering

Folkpensionsanstalten svarar för verkställigheten av stöden för vård av barn. Detta gäller även kommunala tillägg, om Folkpensionsanstalten och kommunen har kommit överens om saken. I annat fall svarar kommunen för verkställigheten av kommunala tillägg. Staten svarar för finansieringen av stöden till den del de betalas till personer som saknar hemkommun i Finland.

3.1.5 Rätt till småbarnspedagogik samt klientavgifter inom småbarnspedagogiken

Lagstiftning

Enligt 2 § i lagen om småbarnspedagogik (540/2018) avses med småbarnspedagogik en systematisk och målinriktad helhet som består av fostran, undervisning och vård av barn och i vilken i synnerhet pedagogiken

⁴³ Tuomas Pekkarinen, Juha Tuomala: Joustavan hoitorahan työllisyysvaikutusten arviointi (Utvärdering av den flexibla vårdpenningens verkningar på sysselsättningen). Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 2019:46.

betonas. Syftet med småbarnspedagogiken är enligt 3 § 10 punkten att i samverkan med barnet och dess föräldrar eller andra vårdnadshavare främja en harmonisk utveckling hos barnet och dess holistiska välbefinnande samt stödja barnets föräldrar eller andra vårdnadshavare i fostringsarbetet.

Bestämmelser om barns rätt till småbarnspedagogik finns i lagens 12 §. Enligt 1 mom. ska kommunen se till att barnet innan den läroplikt som avses i 2 § i läropliktslagen (1214/2020) uppkommer får småbarnspedagogik i daghem eller familjedaghem efter utgången av den tid för vilken moderskaps- och föräldrapenning eller partiell föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen får betalas. Småbarnspedagogik ska dock inte ordnas för barnet under den tid för vilken i 9 kap. 7 § 1 mom. i sjukförsäkringslagen avsedd faderskapspenning utanför moderskaps- och föräldrapenningsperioden får betalas. I 2 mom. sägs att när barnet deltar i sådan förskoleundervisning, annan verksamhet genom vilken målen för förskoleundervisningen uppnås eller grundläggande utbildning som avses i lagen om grundläggande utbildning innan det nått den läropliktsålder som avses i läropliktslagen, ordnas kompletterande småbarnspedagogik.

Tidpunkten för när subjektiv rätt till småbarnspedagogik uppkommer är således för närvarande bunden till föräldrapenningsperiodens slut, då barnet är ungefär nio månader gammalt. Trots skrivningen har också yngre barn än så kunnat ges småbarnspedagogik på grund av familjens behov. För närvarande föreligger inte rätt till småbarnspedagogik under en period av partiell föräldrapenning.

14 § i lagen om småbarnspedagogik reglerar förhållandet mellan småbarnspedagogik och stöden för vård av barn som följer: ”De föräldrar till eller andra vårdnadshavare för barn som inte väljer en sådan av kommunen ordnad plats inom småbarnspedagogiken som avses i 12 § har för ordnande av vården eller småbarnspedagogiken på något annat sätt rätt till stöd enligt lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn (1128/1996) så som närmare föreskrivs i den lagen.” Av kommunen ordnad småbarnspedagogik och stöden enligt den nämnda lagen utesluter alltså varandra.

Användningen av faderskapsledighet har främjats genom en bestämmelse om att platsen inom småbarnspedagogik bibehålls under faderskapsledighet. Enligt 15 § i lagen om småbarnspedagogik kvarstår rätten till samma plats inom småbarnspedagogiken även om barnet inte deltar i småbarnspedagogik under de avsnitt av faderskapspenningensperioden som avses i 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen. Frånvaro som beror på avsnitt av faderskapspenningensperioden ska anmälas till daghemmet eller familjedaghemmet senast två veckor innan den planerade perioden inleds. Däremot är platsen inte tryggad till exempel under frånvaro som beror på utnyttjande av stöd för hemvård. Undervisnings- och kulturministeriet känner inte till i hur stor utsträckning nämnda 15 § har tillämpats, och det är inte känt att tillämpningen av den skulle ha varit förenad med några problemsituationer. Enligt Folkpensionsanstaltens statistik⁴⁴ är största delen av papporna lediga i samband med barnets födelse samtidigt som barnets mamma är moderskaps- eller föräldraledig, då barnen ännu inte omfattas av småbarnspedagogik.

Anmälan av barnets frånvaro har att göra med bland annat korrekta personalresurser och genomförandet av planmässig småbarnspedagogik för barnet. Bestämmelser om tillräcklig personal, behörighetsvillkor, dimensioner och gruppbildningen finns i 6 och 7 kap. i lagen om småbarnspedagogik. Enligt 34 § ska grupperna inom småbarnspedagogiken bildas och lokalerna planeras och användas så att de syften som föreskrivs för småbarnspedagogiken kan uppnås. Detaljerade bestämmelser om personaldimensioneringen inom småbarnspedagogiken finns i förordningen om småbarnspedagogik (753/2018). Enligt lagens 21 § styrs genomförandet av småbarnspedagogiken av Utbildningsstyrelsen grunder för planen för småbarnspedagogik.

I lagens 17 § föreskrivs det om ansökan om en plats inom den kommunala småbarnspedagogiken som följer: ”De föräldrar eller andra vårdnadshavare som önskar en sådan plats inom småbarnspedagogiken för barnet som kommunen ordnar enligt 12 § ska göra en ansökan om detta senast fyra månader innan barnet behöver platsen. Om behovet av småbarnspedagogik beror på sysselsättning, studier, utbildning eller flytt till en annan kommun på grund av arbete eller studier och det inte är möjligt att förutsäga när behovet uppstår, ska ansökan om en plats inom småbarnspedagogiken göras så snart som möjligt, dock senast två veckor innan barnet behöver platsen.” När en plats söks vet familjen i allmänhet om man behöver en del- eller heltidsplats inom småbarnspedagogiken.

Ordnandet av småbarnspedagogik baserar sig enligt lagens 18 § på ett beslut eller ett avtal. Man avtalar närmare om varje barns tid inom småbarnspedagogiken på småbarnspedagogikens verksamhetsställe när beslutet om en plats har erhållits. Tiden inom småbarnspedagogiken ändras enligt behov. Den avtalade tiden inom småbarnspedagogiken inverkar på den klientavgift som tas ut för småbarnspedagogiken. Bestämmelser

⁴⁴ Statistisk översikt 10/2019.

om klientavgifterna finns i lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken (1503/2016, nedan klientavgiftslagen).

I klientavgiftslagen föreskrivs det om högsta avgifter inom den kommunala småbarnspedagogiken. Det föreskrivs inte om några högsta avgifter inom den privata småbarnspedagogiken utan klientavgifterna baserar sig på ett avtal mellan serviceproducenten och familjen. Avgifterna baserar sig på vårdnadshavarnas inkomster, familjens storlek samt den avtalade tiden för barnet inom småbarnspedagogiken. Avgifterna är månadsavgifter. Avgifterna för småbarnspedagogik enligt 5 § gäller ett barn som deltar i småbarnspedagogik i genomsnitt minst 35 timmar per vecka. Småbarnspedagogik som stannar under detta timantal berörs av lagens 6 §, där det föreskrivs om månadsavgiften för småbarnspedagogik på deltid.

Enligt 9 § 1 mom. i klientavgiftslagen tas den månatliga avgiften enligt lagen ut också för den tid ett barn är tillfälligt frånvarande. I 2 mom. sägs att om ett barn på grund av sjukdom är frånvarande från småbarnspedagogiken en längre tid än tio dagar under en kalendermånad, tas med avvikelse från bestämmelserna i 1 mom. i avgift för den månaden ut hälften av den månadsavgift som anges i denna lag. När frånvaro som beror på sjukdom pågår en hel kalendermånad tas ingen avgift ut. Avgift får inte heller tas ut för de dagar då barnet är frånvarande från småbarnspedagogiken under de avsnitt av faderskapspenningssperioden som avses i 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen (1224/2004). Om barnet av någon annan orsak är frånvarande från småbarnspedagogiken hela kalendermånaden, tas i avgift ut hälften av månadsavgiften.

Enligt 12 i klientavgiftslagen bestäms avgiften för småbarnspedagogik tills vidare. Avgiften ska dock justeras när familjens betalningsförmåga har förändrats väsentligt, det är uppenbart att de förhållanden för familjen som ska beaktas när avgiften bestäms har förändrats, den tid ett barn deltar i småbarnspedagogiken ändras, eller avgiften visar sig vara felaktig. I praktiken bestäms avgifterna nu så att de gäller hela verksamhetsåret och avgifterna justeras inte om inte den förändring som inträffat i avgiftsgrunderna har varat minst en period på ungefär tre månader.

Statistik

Enligt Institutet för hälsa och välfärd (THL) statistikrapport över 2019^[1] deltog sammanlagt 253 727 barn i småbarnspedagogik 2019. Antalet motsvarar ungefär 77 procent av barnen i åldern 1—6 år^[2].

Antalet barn som deltar i småbarnspedagogiken varierar stort beroende på barnens ålder. Barnen under 1 år är i huvudsak hemma medan föräldrarna är föräldra- eller vårdlediga. Av barnen under 1 år deltog 434 (0,9 procent) i antingen av kommunen eller en privat aktör anordnad småbarnspedagogik i daghem eller familjedaghem. Av barnen under 1 år omfattades 260 av småbarnspedagogik på heltid som ordnats av kommunen eller i form av köpta tjänster och 49 av småbarnspedagogik på deltid. De barn som erhållit Folkpensionsanstaltens stöd för privat vård och som använt servicesedel för småbarnspedagogik ingår inte i de sistnämnda siffrorna.

Av ettåringarna deltog 17 907 barn i småbarnspedagogik, vilket är 37,2 procent av befolkningen i motsvarande ålder och av de tvååriga barnen omfattades 69,1 procent av småbarnspedagogik. Av de femåriga barnen omfattades nästan 91 procent av småbarnspedagogik. Av de sexåriga barnen omfattades 82,1 procent av småbarnspedagogik som ordnas utöver förskoleundervisningen. I de åldersvisa siffrorna ingår både barn som deltar i av kommunen ordnad småbarnspedagogik och barn som deltar i av privata aktörer ordnad småbarnspedagogik.

År 2019 ordnades småbarnspedagogik för sammanlagt 31 856 barn med servicesedel som beviljats av kommunen. Andelen barn som använde servicesedel var 13 procent av barnen inom småbarnspedagogiken.

Enligt Folkpensionsanstaltens statistik erhöll 2019 ungefär 16 200 personer stöd för privat vård och stöd betalades för ungefär 20 300 barn.

Inom småbarnspedagogiken i kommunernas och samkommunernas egna daghem och egna familjedagvård eller som de bekostat i form av köpta tjänster deltog en majoritet (76 %) av barnen (208 947) i småbarnspedagogik på heltid, andelen i småbarnspedagogik på deltid var 24 procent.

Småbarnspedagogikens informationsproduktion har utvecklats kraftigt och lagen om småbarnspedagogik, som trädde i kraft i september 2018, innehåller också bestämmelser om informationsresursen för småbarnspedagogik (Varda). Enligt lagen om småbarnspedagogik för kommunerna, samkommunerna samt

[1] THL Statistikrapport 33/2020.

[2] Befolkningsstruktur 2019, Statistikcentralen

privata serviceproducenter inom småbarnspedagogiken in de uppgifter som anges i 70 § i lagen om småbarnspedagogik i Varda. Småbarnspedagogikaktörerna för i Varda in uppgift om småbarnspedagogikens verksamhetsställen, de barn som deltar i småbarnspedagogik, personalen, vårdnadshavarna för de barn som deltar i småbarnspedagogik samt klientavgifterna för småbarnspedagogiken. Med beaktande av tidtabellerna för införandet av Varda och övergångstiderna för registreringen hittas de uppgifter som lagen om småbarnspedagogik kräver i Varda från och med 2021. För barnens del insamlas till informationsresursen uppgift om bland annat omfattningen av barnets rätt till småbarnspedagogik räknat i timmar och uppgifter om hur den används. I fråga om barnens tid inom småbarnspedagogiken registreras den planerade uppgiften, till exempel det timantal som överenskommit i beslutet eller avtalet om småbarnspedagogik. Om barnets tid inom småbarnsfostran förlängs jämfört med den ursprungliga tiden uppdateras uppgiften. I informationsresursen registreras inte uppgift om utfallet av barnets småbarnspedagogik, såsom uppgifter om frånvaro eller tillfälliga förändringar i klientavgifterna till följd av frånvaro. Sålunda är det med nuvarande specifikationer inte möjligt att följa familjeledigheterna med hjälp av informationsresursen Varda.

3.1.6 Familjeledigheter och flexibla arrangemang enligt arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal

3.1.6.1 Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet

Bestämmelser om arbetstagares rätt till familjeledighet finns i 4 kap. i arbetsavtalslagen (55/2001). I kapitlet finns bestämmelser om moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och familjeledighet, vårdledighet, tillfällig vårdledighet samt frånvaro av tvingande familjeskäl. I kapitlet föreskrivs också om avtalsbaserad frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående och dessutom om bland annat uppdelning av ledigheterna och förfarandena i anslutning till utnyttjande av dem samt om arbetstagarens rätt att återgå till sitt arbete efter en familjeledighet.

Bestämmelser om rätt till familjeledighet för arbetstagare som omfattas av sjöarbetslagstiftningens tillämpningsområde finns i 5 kap. i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011), som till stor del motsvarar 4 kap. i arbetsavtalslagen. Lagstiftningen om föräldraledighetsperioder, partiell vårdledighet, frånvaro av familjeskäl och arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet avviker dock från arbetsavtalslagen på det sätt som förklaras nedan.

Längden av och tidpunkten för de moderskaps-, faderskaps- och föräldraledigheter som föreskrivs i arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal bestäms i enlighet med de föräldrapenningsperioder som föreskrivs i sjukförsäkringslagen på det sätt som föreskrivs om föräldradagpenningar i 9 kap. i sjukförsäkringslagen.

I 8 § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) förbjuds diskriminering i arbetslivet på grund av bland annat föräldraskap eller familjeansvar och i 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen föreskrivs om särskilt uppsägningsskydd för gravida eller familjelediga arbetstagare.

I 6 kap. 29 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) hänvisas till 4 kap. i arbetsavtalslagen. Sålunda bestäms en kommunal tjänsteinnehavares rätt till familjeledighet på samma sätt som för arbetstagare i arbetsavtalsförhållande. Det har avtalats om statstjänstemäns familjeledigheter genom tjänstekollektivavtal. I både lagen om kommunala tjänsteinnehavare och statstjänstemannalagen finns dessutom bestämmelser om uppsägningsskydd för gravida och familjelediga. (kommunen 8 kap. 38 § och staten 7 kap. 25 §). Enligt hänvisningen i 6 kap. 43 § i kyrkolagen (1054/1993) har en tjänsteinnehavare rätt att få tjänstledighet på grund av familjeledigheter så som bestäms i arbetsavtalslagen.

Moderskapsledighet

Enligt 4 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen och 5 kap. 1 § 1 mom. i lagen om sjöarbetsavtal har en arbetstagare rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskapspeningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen. Moderskapsledigheten börjar enligt moderns val 50—30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Om barnet föds för tidigt, börjar moderskapsledigheten från barnets födelse. Moderskapsledighetens längd är 105 vardagar från och med dess början. Räknat i månader varar ledigheten 4,2 månader, och det är bara modern som kan utnyttja den. Det är inte möjligt att överlåta moderskapsledigheten eller en del av den till fadern för att användas som föräldraledighet.

Faderskapsledighet

Enligt 4 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen och 5 kap. 1 § 1 mom. i lagen om sjöarbetsavtal har en arbetstagare rätt till ledighet från arbetet under en sådan faderskapspeningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen.

Faderskapsledigheten är högst 54 vardagar, dvs. ungefär nio veckor. Fadern kan börja ta ut faderskapsledighet när ett barn föds eller adopteras i familjen. Han kan enligt eget val vara hemma samtidigt som modern eller adoptivmodern 1—18 vardagar under den tid då modern får moderskaps- eller föräldrapenning eller adoptivmodern får föräldrapenning för adoptivmor. Fadern kan ta ut nämnda 18 vardagar utan avbrott eller dela upp dem i högst fyra avsnitt. Om fadern vill det kan han också använda samtliga 54 faderskapspenningss dagar efter moderskaps- och föräldrapenningsperioden. Faderskapsledighetsdagarna ska tas ut senast innan barnet fyller två år eller innan det har gått två år sedan adoptivbarnet togs i vård.

Föräldraledighet och vårdledighet

Enligt 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen har en arbetstagare rätt till ledighet från arbetet under en sådan föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen. Föräldraledigheten varar således 158 vardagar, dvs. ungefär 6,3 månader direkt efter moderskapsledigheten. Arbetstagaren har rätt att ta ut föräldraledighet i högst två perioder, som vardera ska omfatta minst 12 vardagar. Enligt 5 kap. 1 § 2 mom. i lagen om sjuarbetsavtal har arbetstagaren rätt att ta ut föräldraledighet i högst två perioder, som vardera ska omfatta minst 25 vardagar.

Efter föräldraledigheten har föräldrarna rätt till vårdledighet till dess barnet fyller tre år. Föräldrar till adoptivbarn har rätt till vårdledighet till dess två år har förflutit från adoptionen, dock högst till dess barnet inleder sin skolgång.

Även efter detta kan familjeledigheterna fortsätta som partiell vårdledighet till utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning. Om barnet omfattas av förlängd läroplikt får partiell vårdledighet tas ut till utgången av barnets tredje läsåret. En förälder till ett handikappat eller långtidssjukt barn som är i behov av särskild vård och omsorg kan få partiell vårdledighet till dess barnet fyller 18 år. Föräldrarna kommer sinsemellan överens om vårdledighet och partiell vårdledighet och de gäller också vård av barn som varaktigt bor i samma hushåll.

Anmälan om föräldraledighet

I 4 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen föreskrivs det om anmälan om moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet. Ledighet ska anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens början. Om ledigheten varar högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Enligt 5 kap. 4 § 1 mom. i lagen om sjuarbetsavtal är anmälningstiden i regel två månader, men vid kortare familjeledigheter som varar högst 25 vardagar är anmälningstiden en månad.

Man får dock avvika från det ovannämnda, om det på grund av ordnandet av vården av barnet då maken börjar arbeta inte är möjligt att iaktta en anmälningstid på två månader. Då har arbetstagaren rätt att iaktta en anmälningstid på en månad, om inte detta medför betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen. Om arbetsgivaren vägrar att samtycka till en anmälningstid om en månad, ska han för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten och dess längd genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen. En arbetstagare får dock tidigarelägga en moderskapsledighet samt ändra tidpunkten för en faderskapsledighet som hon eller han tänkt hålla i samband med nedkomsten, om det är nödvändigt på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Ändringarna ska då anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. Föräldrar till adoptivbarn får av grundad anledning innan ledigheten börjar ändra dess tidpunkt genom att anmäla det till arbetsgivaren så snart som möjligt.

När gällande 3 a § i arbetsavtalslagen infördes (RP 44/2006 rd. s. 11—12) ansågs det att en anmälan om tidpunkten för familjeledighet och ledighetens längd är bindande för arbetstagaren, om det inte finns en grundad anledning att ändra tidpunkten som har att göra med en förändring i förutsättningarna att vårda barnet. Den anmälningstid på två månader som är huvudregel och den anmälningstid på en månad som gäller kortare familjeledigheter som varar högst 12 vardagar har ansetts skälig för såväl arbetsgivaren som arbetstagaren.

Ledighet som tas ut på grund av vården av adoptivbarn berörs av motsvarande bestämmelser om en anmälningstid på två månader eller en månad, om möjligt. Specialbestämmelsen är nödvändig eftersom meddelandet om när adoptionen genomförs kan komma i ett så sent skede att det inte är möjligt att iaktta normala anmälningstider. Även i dessa fall ska arbetstagaren i ett så tidigt skede som möjligt informera arbetsgivaren om sin avsikt att bli vårdledig (RP 44/2006 rd, s. 11).

3.1.6.2 Utkomsten under familjeledighet

Enligt 4 kap. 8 § i arbetsavtalslagen är arbetsgivaren inte skyldig att betala arbetstagaren lön för tiden för de familjeledigheter som avses i 4 kap. i arbetsavtalslagen. Arbetsgivaren ska dock ersätta en gravid arbetstagare för inkomstbortfall som beror på medicinska undersökningar som föregår nedkomsten, om undersökningarna inte kan ske utanför arbetstid.

I 5 kap. 10 § 1 mom. i lagen om sjöarbetsavtal föreskrivs det att arbetsgivaren inte är skyldig att betala arbetstagaren lön för tiden för familjeledigheter. Regleringen avviker dock från arbetsavtalslagen vad gäller lön under moderskapsledighet. Om arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått minst sex månader utan avbrott innan moderskapsledigheten börjar, är arbetsgivaren skyldig att betala arbetstagaren lön för tiden för moderskapsledighet på det sätt som i 2 kap. 10 § i lagen om sjöarbetsavtal bestäms om lön för sjukdomstid.

En arbetstagare som är föräldraledig har rätt till föräldradagpenning i enlighet med de förutsättningar som föreskrivs i sjukförsäkringslagen. Beloppet av moderskapspenning, särskild moderskapspenning och faderskapspenning uppfyller villkoren i graviditetsdirektivet och direktivet om balans mellan arbete och privatliv om att nivån åtminstone ska motsvara sjukdagpenningen. Föräldradagpenningens belopp uppfyller villkoret i direktivet om balans mellan arbete och privatliv om ersättningsnivå. Medlemsstaten kan fastställa ersättningen så att den underlättar bägge föräldrarnas möjlighet att vara familjelediga. I praktiken kan medlemsstaterna besluta om nivån på ersättningen. I flera kollektivavtal finns dessutom bestämmelser om lön under moderskaps- och faderskapsledighet.

Under partiell föräldraledighet som överenskommit i enlighet med 4 kap. 2 § i arbetsavtalslagen eller 5 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal är det möjligt att få partiell föräldrapenning.

3.1.6.3 Flexibla arbetsformer

Den nationella lagstiftningen gör det möjligt att förena arbete och familjeliv i enlighet med respektive familjs behov. Flexibiliteter erbjuder till exempel arbete under moderskaps- eller föräldrapenningsperioden, partiell vårdledighet, tillfällig vårdledighet samt flexibla arbetstidsarrangemang enligt arbetstidslagen.

Arbete under moderskapspenningensperioden

I enlighet med 4 kap. 2 § i arbetsavtalslagen och 5 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal har en förälder möjlighet att utföra arbete under moderskaps- eller föräldrapenningsperioden. Med arbetsgivarens samtycke får en arbetstagare under moderskapspenningensperioden utföra arbete som inte äventyrar hennes eller fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Sådant arbete får dock inte utföras under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och inte under två veckor efter nedkomsten. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren har rätt att när som helst avbryta arbete som utförs under moderskapspenningensperioden.

Partiell föräldraledighet

Enligt 4 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen och 5 kap. 2 § 2 mom. i lagen om sjöarbetsavtal kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om villkoren för deltidarbete under föräldrapenningsperioden. Om överenskommelse om avbrytande av deltidarbete och om ändring av villkoren inte nås, har arbetstagaren rätt att av grundad anledning avbryta deltidarbetet samt antingen återgå till föräldraledighet eller börja följa sin tidigare arbetstid. Under partiell föräldraledighet har arbetstagaren rätt att få partiell föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen.

Partiell vårdledighet

I 4 kap. 4 § i arbetsavtalslagen och i 5 kap. 5 § i lagen om sjöarbetsavtal bestäms om partiell vårdledighet. En arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst sex månader under de senaste 12 månaderna kan få partiell vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll. Partiell vårdledighet kan fås till utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning eller om barnet omfattas av förlängd läroplikt till utgången av barnets tredje läsåret. En förälder till ett handikappat eller långtidssjukt barn som är i behov av särskild vård och omsorg kan få partiell vårdledighet till dess barnet fyller 18 år.

Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får hålla partiell vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt. Arbetstagaren ska göra framställning om partiell vårdledighet till arbetsgivaren senast två månader före ledighetens början.

Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om partiell vårdledighet och de detaljerade arrangemangen. Arbetsgivaren kan vägra att avtala om ledighet eller att ge ledighet, endast om ledigheten åsamkar arbetsplatsens produktions- eller serviceverksamhet allvarliga olägenheter, som inte kan undvikas med skäliga arbetsarrangemang. Arbetsgivaren ska för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Om arbetstagaren har rätt till partiell vårdledighet, men avtal inte kan nås om de detaljerade arrangemangen, ska han eller hon ges en period partiell vårdledighet under kalenderåret. Ledighetens längd och tidpunkt bestäms enligt arbetstagarens framställning. Partiell vårdledighet ges då genom att arbetstiden per dygn förkortas till sex timmar. Den förkortade arbetstiden ska vara utan avbrott med undantag för vilopauserna. Om arbetstiden har ordnats så att den utgör ett genomsnitt, ska den förkortas till i genomsnitt 30 timmar i veckan. Bestämmelserna om partiell vårdledighet i 5 kap. 4 § i lagen om sjöarbetsavtal motsvarar i huvudsak arbetsavtalslagen. Om avtal inte kan nås om de detaljerade arrangemangen för partiell vårdledighet ges dock partiell vårdledighet enligt 5 kap. 5 § 3 mom. i lagen om sjöarbetsavtal genom att arbetstagarens arbetstid förkortas till hälften av arbetstiden för en heltidsanställd som sköter en motsvarande uppgift i enlighet med det alterneringssystem som tillämpas ombord.

I 4 kap. 5 § i arbetsavtalslagen och 5 kap. 6 § i lagen om sjöarbetsavtal förutsätts att en arbetstagare som är partiellt vårdledig ska avtala med arbetsgivaren om avbrytande av vårdledigheten. Om avtal inte kan nås, får arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten med iakttagande av en anmälningstid på minst en månad.

Tillfällig vårdledighet

En arbetstagare har rätt enligt 4 kap. 6 § i arbetsavtalslagen och 5 kap. 7 § i lagen om sjöarbetsavtal till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar om hans eller hennes barn eller något annat i hans eller hennes hushåll varaktigt boende barn plötsligt insjuknar. Tillfällig vårdledighet kan fås för att sköta ett barn som inte har fyllt tio år. Även en förälder som inte bor i samma hushåll som barnet har samma rätt. De som har rätt till tillfällig vårdledighet får hålla tillfällig vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt. Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om tillfällig vårdledighet och om dess uppskattade längd så snart som möjligt och på arbetsgivarens begäran lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten.

Distansarbete

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetet ordnas som distansarbete, om arbetsuppgifterna tillåter det. Arbetstagaren har ändå inte absolut rätt till distansarbete, utan saken hör till arbetsgivarens beslutanderätt. I och med digitaliseringen har de flexibla sätten att organisera arbetet ökat. I sakkunnigarbete har uppgifternas bundenhet till tid och plats minskat, vilket gör det lättare att ta hänsyn till arbetstagarens och hans eller hennes familjs behov (RP 158/2018 rd, s. 35—36).

3.1.6.4 Flexibla arbetstidsarrangemang enligt arbetstidslagen

Föräldrar kan också utnyttja flexibla arbetstidsarrangemang enligt arbetstidslagstiftningen. Möjlighet att utnyttja sådana tillfogades i samband med reformen av arbetstidslagen, bland annat för att göra det lättare att förena arbete och familjeliv. (RP 158/2018 rd, s. 37). I enlighet med 4 kap. i arbetstidslagen (872/2019) har arbetsgivaren och arbetstagaren möjlighet att avtala om till exempel flextid, utökad flextid eller förkortad arbetstid. Den nya arbetstidslagen gör det också möjligt att avtala om att införa en så kallad arbetstidsbank på arbetsplatsen oberoende av om det finns bestämmelser om den i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren. De flexibla arbetstidsarrangemang som förklaras nedan gäller inte arbetstagare som omfattas av tillämpningsområdet för lagen om sjöarbetsavtal.

Enligt arbetslivsbarometern 2018 har flexibla arbetstidsarrangemang blivit vanligare sedan mitten av 2000-talet till de senaste åren, men därefter har ökningen planat ut.⁴⁵ I och med den nya arbetstidslagen som trädde i kraft vid ingången av 2020 har möjligheterna till flexibla arbetstidsarrangemang dock ökat. Möjligheterna till arbetstider som passar ihop med den egna livssituationen upplevs som den viktigaste faktorn för att förena arbete och familjeliv.⁴⁶

Flextid

⁴⁵ ANM publikationer 2019:51 s. 39.

⁴⁶ Väestöliitto, Tiia Sorsa och Anna Rotkirch: Perhebarometri 2020.

Den vanligaste formen av flexibel arbetstid som tas i bruk på arbetstagarnas initiativ är flextid, dvs. ett arrangemang där arbetstagaren inom vissa gränser kan påverka tidpunkten då arbetsdagen börjar och slutar. Den flexibla arbetstiden har dessutom på många arbetsplatser redan länge varit förenad med en arbetstidsbank, som grundar sig på kollektivavtalsbestämmelser och som gör det möjligt att utnyttja saldoledigheter (RP 158/2018 rd, s. 15). I den nya arbetstidslagen har den flextid man kan avtala om förlängts jämfört den tidigare arbetstidslagen (605/1996) från tre timmar till fyra timmar, vilket har ökat flexibiliteten för arbetstagaren när det gäller förläggning av arbetstiden.

På det sätt som föreskrivs i 12 § i arbetstidslagen får arbetsgivaren och arbetstagaren med avvikelse från arbetstidslagens 5 § 1 mom. om allmän arbetstid och kollektivavtalets bestämmelser om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning ingå avtal om flextid, så att arbetstagaren inom överenskomna gränser kan bestämma förläggningen av sin dagliga arbetstid. I lagens förarbeten (RP 158/2018 rd, s. 87) konstateras det att flexibiliteten kan förläggas exempelvis till arbetsdagens början och slut. Det är också möjligt att avtala om att arbetstagaren kan utnyttja flexibiliteten kvällstid och inte bara direkt efter den normala arbetstiden. De ovannämnda flexibiliteterna gör det lättare för särskilt småbarnsföräldrar att förena arbete och familjeliv.

Flextid förkortar eller förlänger dygnsarbetstiden, vilket gör det möjligt att förena arbete och familjeliv enligt den rådande situationen. Tillämpningen av flextid lämpar sig i synnerhet för sådana arbeten där arbetstagarens arbetsuppgifter inte förutsätter att arbetstagaren är närvarande på arbetsplatsen under hela arbetsdagen (RP 158/2018 rd, s. 86).

Utökad flextid

Enligt 13 § i den nya arbetstidslagen är det möjligt att avtala om så kallad utökad flextid. Arbetsgivaren och arbetstagaren får, med avvikelse från kollektivavtalets bestämmelser om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning, avtala om ett arbetstidsvillkor som gäller utökad flextid, där minst hälften av arbetstiden är sådan att arbetstagaren självständigt får bestämma dess förläggning och arbetsstället.

Enligt lagens förarbeten (RP 158/2018 rd, s. 88) utgörs bakgrunden till den utökade flextiden av de förändrade behoven av flexibilitet, särskilt i krävande sakkunnigarbete. Utökad flextid lämpar sig för arbete som inte är bundet till en viss tid eller ett visst arbetsställe. Även vid utökad flextid utförs arbete endast vardagar. Det kan också avtalas om att arbete utförs fler än fem dagar i veckan, eller på motsvarande sätt att arbete utförs till exempel endast fyra dagar i veckan.

Arbetstidsbank

I samband med reformen av arbetstidslagen fogades en ny 14 § om arbetstidsbank till lagen. Även många kollektivavtal innehåller bestämmelser om arbetstidsbank. Med arbetstidsbank avses ett system för samordning av arbetstid och ledig tid, där arbetstid, intjänad ledighet eller penningförmåner som omvandlats till ledighet kan sparas och sammanslås inom de gränser som föreskrivs i 14 § i arbetstidslagen. Införandet av en arbetstidsbank förutsätter ett avtal mellan personalen eller i 14 § 1 mom. nämnda företrädare för personalen och arbetsgivaren.

Med arbetstagarens samtycke kan till arbetstidsbanken överföras mertids- och övertidstimmar, arbetstimmar som intjänats i ett flextidssystem samt på lag eller avtal baserade penningförmåner efter att de först omvandlats till tid. Exempelvis möjligheten att överföra en del av flextidssaldot till arbetstidsbanken skapar vidare större utrymme för arbetstagarna att ta ut ledighet med lön, vilket i sin tur gör det lättare att förena arbete och familjeliv (RP 158/2018 rd, s. 54).

Förkortad arbetstid

I 15 § i arbetstidslagen föreskrivs det om förkortad arbetstid. Bestämmelsen lämpar sig för situationer där en arbetstagare av andra sociala skäl eller hälsoskäl än partiell vårdledighet som avses i 4 kap. 4 och 5 § i arbetsavtalslagen vill ha en kortare arbetstid än den ordinarie arbetstiden. Då ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidarbete. Den gällande arbetstidslagens bestämmelse om förkortad arbetstid motsvarar den tidigare gällande bestämmelsen om förkortad arbetstid. I förarbetena (RP 34/1996 rd) till den upphävda arbetstidslagen (605/1996) konstateras i fråga om 15 § 1 mom. i den tidigare arbetstidslagen, som motsvarar den nuvarande 15 §, att till exempel vård av en sjuk anhörig kan vara en grund för att avtala om förkortad arbetstid. Det är fråga om ett individuellt arrangemang som är avsett att till sin natur vara smidigt. Arbetstiden förkortas jämfört med den tidigare arbetstiden som fastställts på grundval av antingen lag eller avtal.

I samband med reformen av arbetstidslagen utökades 15 § om förkortad arbetstid med ett nytt 4 mom., där det sägs att om arbetsgivaren vägrar ordna deltidsarbete enligt 1 eller 3 mom., ska arbetsgivaren ge en motivering till sin vägran. Enligt lagens specialmotivering (RP 158/2018 rd, s. 93) syftar den nya bestämmelsen till att möjligheterna att förkorta arbetstiden utreds så noggrant som möjligt på arbetsplatsen och att avgörandet görs utifrån riktiga fakta.

3.1.6.5 Ledigheter i anslutning till vård av anhöriga och närstående

Frånvaro av tvingande familjeskäl

I enlighet med 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen har en arbetstagare rätt till tillfällig frånvaro från arbetet, om hans eller hennes omedelbara närvaro är nödvändig på grund av en oförutsägbar och tvingande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat hans eller hennes familj. Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om sin frånvaro och orsaken till den så snart som möjligt och på arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron. I 5 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal föreskrivs på motsvarande sätt om arbetstagares rätt till frånvaro av tvingande familjeskäl, men en ytterligare förutsättning för att utnyttja rättigheten är att fartyget inte blir sjöodugligt på grund av arbetstagarens frånvaro.

Frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående

Med stöd av 4 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen har arbetsgivaren avtalsbaserad rätt till frånvaro för vård av en familjemedlem eller någon annan närstående. Om en arbetstagares frånvaro är behövlig för särskild vård av en familjemedlem eller någon annan närstående, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utebli från arbetet för viss tid. Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om ledighetens längd och andra arrangemang. Bestämmelsen i 5 kap. 8 § 1 mom. i lagen om sjöarbetsavtal avviker från den ovannämnda så till vida att arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om ledighetens längd och andra arrangemang *utgående från arbetstagarens behov och arbetsgivarens produktions- och serviceverksamhet*. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska komma överens om återgång till arbetet under pågående avtalad ledighet. Om överenskommelse inte nås, får arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten genom att underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad före återgången till arbetet. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lägga fram en utredning om grunden för frånvaron och avbrytandet av frånvaron.

3.1.6.6 Uppsägningsskydd, rätt att återgå till arbetet och diskrimineringsförbud för personer som utnyttjar familjeledigheter

I 7 § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan *jämställdhetslagen*, förbjuds direkt och indirekt diskriminering på grund av kön. Direkt diskriminering på grund av kön som avses i 7 § 2 mom. 2 punkten i jämställdhetslagen är att kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som beror på graviditet eller förlossning. Indirekt diskriminering på grund av kön som avses i 7 § 3 mom. 2 punkten är åter att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

Enligt 8 § 1 mom. 5 punkten i jämställdhetslagen ska förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen anses föreligga, om en arbetsgivare äger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av deras kön. Enligt 8 § i jämställdhetslagen föreligger förbjuden diskriminering dessutom till exempel om en arbetsgivare vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön. Ett anställningsförhållande för viss tid får inte begränsas endast till moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighetens början och man får inte låta bli att förnya ett arbetsavtal för viss tid när arbetet fortsätter.

I enlighet med 9 a § i jämställdhetslagen tillämpas delad bevisbörda i ett ärende med anknytning till diskrimineringsförbudet när en presumption om diskriminering uppstår. När en arbetstagare som blivit utsatt för förbjuden diskriminering som avses i lagen vid domstol eller behörig myndighet framlägger fakta som ger anledning att anta att det är fråga om diskriminering på grund av kön, ska svaranden, till exempel arbetsgivaren, visa att jämställdheten mellan könen inte har kränkts, utan att förfarandet har berott på någon annan godtagbar omständighet än kön. Bestämmelsen tillämpas inte på behandlingen av brottmål.

Arbetsgivaren är också annars i enlighet med 6 § i jämställdhetslagen skyldig att främja jämställdheten mellan könen i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt. Enligt bestämmelsen ska arbetsgivaren, för främjande av jämställdheten, med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter till exempel göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen.

För brott mot förbudet mot diskriminering i arbetslivet enligt 8 § i jämställdhetslagen föreskrivs det om en gottgörelsepåföljd för arbetsgivaren i 11 §.

I 7 kap. i arbetsavtalslagen föreskrivs det dessutom om effektiviserat uppsägningskydd i anslutning till graviditet och utnyttjande av familjeledighet. Enligt 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen får arbetsgivaren inte säga upp ett arbetsavtal på grund av att arbetstagaren är gravid eller på den grund att arbetstagaren utnyttjar sin rätt till familjeledighet enligt 4 kap. På begäran av arbetsgivaren ska arbetstagaren lämna en utredning om sin graviditet. En gravid eller familjeledig arbetstagares arbetsavtal får avslutas av en orsak som beror på arbetstagaren endast av en saklig och vägande grund som inte har något samband med graviditeten eller utnyttjandet av familjeledighet.

Om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet med en arbetstagare som är gravid eller utnyttjar sin rätt till annan än i 4 kap. 7 a § avsedd familjeledighet, anses uppsägningen ha berott på att arbetstagaren är gravid eller familjeledig, om arbetsgivaren inte kan visa att orsaken är en annan. Arbetsavtalslagens presumptionsbestämmelse skyddar också en arbetstagare som planerar att ta ut familjeledighet och som är familjeledig. På de grunder som anges i 3 § får arbetsgivaren säga upp ett arbetsavtal under arbetstagarens moderskaps-, särskilda moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet endast om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och hållet. Bestämmelserna är könsneutrala.

I 4 kap. 9 § i arbetsavtalslagen sägs att när familjeledigheterna upphör har arbetstagaren rätt att i första hand återvända till sitt tidigare arbete. Om detta inte är möjligt, ska arbetstagaren erbjudas arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet, och om inte heller detta är möjligt, något annat arbete som överensstämmer med arbetsavtalet.

Det föreskrivs på motsvarande sätt som familjelediga arbetstagares rätt att återgå till arbetet i 5 kap. 11 § i lagen om sjöarbetsavtal och om effektiviserat uppsägningskydd för arbetstagare i 8 kap. 8 § i den lagen. I 6 kap. 53 § i kyrkolagen hänvisas det till arbetsavtalslagens bestämmelser om uppsägningskydd i fråga om familjelediga eller gravida tjänstemän.

Tillsyn över iakttagande av diskrimineringsförbudet

I lagen om jämställdhetsombudsmannen (1328/2014) samt i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (1327/2014) föreskrivs det om jämställdhetsmyndigheterna. Jämställdhetsombudsmannen ska övervaka att jämställdhetslagen följs, samt bland annat främja syftet med jämställdhetslagen och följa att jämställdhet uppnås på samhällslivets alla områden. Jämställdhetsombudsmannen övervakar i synnerhet att förbuden mot diskriminering iakttas, inklusive diskriminering på grund av föräldraskap och familjeansvar.

3.1.7 Kollektivavtalens bestämmelser om familjeledigheter

Moderskapsledighet

Alla kollektivavtal som granskats innehåller bestämmelser om moderskapsledighet med lön. För tiden för moderskapsledighet med lön har arbetsgivaren i regel rätt att få dagpenning enligt sjukförsäkringslagen i stället för arbetstagaren. Enligt kollektivavtalen har en arbetstagare som blir familjeledig rätt till antingen full lön eller skillnaden mellan lönen och moderskapspenningen för tre månader eller 72 vardagar. Enligt de flesta kollektivavtalen har arbetstagaren rätt till full lön. Som villkor för lön har i regel ställts att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren en viss tidsperiod före den beräknade tiden. Den längd på anställningsförhållandet som förutsätts varierar från två till nio månader i de granskade kollektivavtalen, men oftast förutsätts att anställningsförhållandet har varat sex månader.

Faderskapsledighet

De flesta kollektivavtalen innehåller bestämmelser om faderskapsledighet med lön. Beträffande faderskapsledighetens längd hänvisas det i de granskade kollektivavtalen i regel till faderskapspenningensperioderna enligt sjukförsäkringslagen. Faderskapsledigheten med lön varierar från tre till 22 dagar, men den vanligaste perioden med lön är sex dagar. För tiden för faderskapsledighet med lön har arbetsgivaren i regel rätt att få dagpenning enligt sjukförsäkringslagen i stället för arbetstagaren. Enligt utredningen saknar vissa kollektivavtal helt bestämmelser om faderskapsledighet med lön. Begreppet lön varierar i kollektivavtalsbestämmelserna, men oftast avses antingen full lön, lönen enligt medeltimförtjänsten eller skillnaden mellan lönen och faderskapspenningen enligt sjukförsäkringslagen. I regel ställer kollektivavtalsbestämmelser som villkor för faderskapsledighet med lön att arbetstagaren har hunnit vara anställd hos arbetsgivaren en viss tidsperiod innan han blir faderskapsledig. Den längd på anställningen som

förutsatts varieras från två till 12 månader, men i medeltal förutsatts att anställningsförhållandet har fortgått sex månader före faderskapsledigheten. I vissa kollektivavtal förutsattes för faderskapsledighet med lön dessutom att arbetstagaren återgår till arbetet efter familjeledighetens slut.

I kollektivavtalsbestämmelserna har man också kunnat beakta ställningen för arbetstagare som återvänder från familjeledighet. I en del av de granskade kollektivavtalet har man skrivit in förbundets rekommendation om att frivilligt hålla kontakt med en arbetstagare som utnyttjar familjeledighet under familjeledigheten. I vissa kollektivavtal har man dessutom fäst uppmärksamhet vid arbetsgivarens skyldighet att ge en arbetstagare som återvänder till arbetet från familjeledighet introduktion.

Tillfällig vårdledighet

De flesta av de granskade kollektivavtalen möjliggör tillfällig vårdledighet på grund av akut sjukdom hos barn under 10 år eller under 12 år eller hos barn under 18 år med funktionsnedsättning. Det är i regel möjligt att få tillfällig vårdledighet med lön från två till fyra vardagar. I vissa av kollektivavtalen konstateras det att det är fråga om en ledighet av tillfällig natur och att omständigheterna avgör längden och huruvida lön ska betalas. En del av kollektivavtalen gör det möjligt att fortsätta den tillfälliga vårdledigheten utan lön efter perioden med lön. Kollektivavtalen innehåller också bestämmelser om att tillfällig vårdledighet inte minskar arbetstagarens rätt till semester. I flera kollektivavtal har det ställts som ett villkor för vårdledighet med lön att vården av barnet inte kan ordnas på något annat sätt. Det kan hända att arbetstagaren förutsätts lämna en utredning om barnets sjukdom samt om att arbetstagaren är ensamförsörjare eller att bägge föräldrarna förvärvsarbetar och den andra av dem kan inte ordna vården av barnet på grund av sitt arbete. I en mindre del av kollektivavtalen ställs som ytterligare villkor för tillfällig vårdledighet att arbetstagarens anställningsförhållande har varat en viss tid innan arbetstagaren blir vårdledig. Den längd på anställningsförhållandet som förutsatts varierar från två veckor till en månad. Kollektivavtalens bestämmelser om tillfällig vårdledighet gör det möjligt att smidigt förena arbete och familjeliv.

Ledighet för närståendevård

De granskade kollektivavtalen innehåller bestämmelser om ledighet i samband med närståendevård i varierande mån och i en del av kollektivavtalen hänvisas det till bestämmelsen om frånvaro av tvingande skäl i 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. På motsvarande sätt som 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen gäller bestämmelserna i första hand situationer där arbetstagarens familj har drabbats av ett allvarligt akut sjukdomsfall eller någon annan oförutsedd och tvingande orsak, till exempel en olycka, som kräver arbetstagarens omedelbara närvaro. Då har arbetstagaren beroende på kollektivavtal rätt till frånvaro antingen med lön eller utan lön från en till två dagar. Enligt kollektivavtalsbestämmelserna minskar ledigheter med lön i regel inte rätten till semester. En del av de granskade kollektivavtalen gör det också möjligt att avtala om långvarigare, ungefär en vecka lång, frånvaro utan lön för att sköta en allvarligt sjuk familjemedlem eller på grund av en nära anhörigs död. I vissa av de granskade kollektivavtalen rekommenderas det dessutom har arbetstagaren har möjlighet att avtala med arbetsgivaren om flexibla arbetstider för att sköta sina åldrande föräldrar. Enligt arbetsgivarens prövning kan till exempel olika deltid- och ledighetsarrangemang genomföras för att sköta åldrande föräldrar.

3.1.8 Ställningen på arbetsmarknaden för småbarnsföräldrar

Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökningspublikation⁴⁷ (2019) var sysselsättningsgraden 2018 i medeltal 82 procent hos männen och 78 procent hos kvinnorna i åldern 20–59 år. Hos männen varierar sysselsättningsgraden stort enligt familjeform: år 2018 var sysselsättningsgraden bland papporna i barnfamiljer 92 procent, medan den var 77 procent bland de barnlösa männen.

Bland kvinnorna varierar sysselsättningen inte lika mycket enligt familjeform som bland männen, men sysselsättningsgraden bland barnlösa kvinnor är något högre än bland mammorna till barn under 18 år. År 2018 var sysselsättningsgraden bland barnlösa kvinnor 79 procent och bland mammorna i barnfamiljer 77 procent.

År 2018 var arbetslöshetsgraden bland papporna till barn under 18 år klart lägre (4 procent) än bland männen som inte hade minderåriga barn (9 procent). Mammornas arbetslöshetsgrad var 5 procent och de barnlösa kvinnornas 8 procent.

⁴⁷ Arbetskraftsundersökning (2019). Familjer och arbete 2018. Arbetsmarknaden 2019. Finlands officiella statistik (FOS).

Antalet barn under 18 år i familjen påverkar framför allt mammornas sysselsättning. År 2018 var i medeltal 80 procent av ett- eller tvåbarnsmammorna sysselsatta, medan 65 procent av mammorna med minst tre barn var sysselsatta. Pappornas sysselsättningsgrad har flera år i rad varit ungefär 90 procent oberoende av antalet barn.

I barnfamiljer med två vårdnadshavare är papporna i genomsnitt familjelediga kortare tid än mammorna. Under faderskapsledighet eller föräldra- eller vårdledighet som varar kortare tid än tre månader klassas papporna som sysselsatta, och därför har familjeledigheter just ingen inverkan på pappornas sysselsättningsgrad.

Mammornas arbetsnärvaro påverkas av utbildningsgraden. Mammor som genomgått högskoleutbildning har oftare ett gällande anställningsförhållande under familjeledigheten och de återgår också snabbare till arbetet än andra mammor.

I Finland är mammorna till barn under 1 år oftast hemma med barnen. År 2018 klassificerades 30 procent av mammorna till barn under 1 år som sysselsatta, av mammorna till barn i åldern 1—2 år över hälften (58 procent). När det yngsta barnet var 3—6 år hade mammornas sysselsättningsgrad redan stigit till 84 procent⁴⁸.

Till följd av arbetskraftsundersökningens statistiksätt är det bra att även granska mammornas arbetsnärvarograd. Framför allt av de mammor till barn under 1 år som i arbetskraftsundersökningen klassificerats som sysselsatta är många i själva verket moderskapslediga⁴⁹. Av mammorna till barn under 1 år var bara få (ungefär 10 procent) i arbete 2018, medan hälften av mammorna till ettåringar arbetade. I familjer där det yngsta barnet var 3—6 år hade största delen av mammorna återgått till arbetet.

I figur 1 beskrivs hur vanligt det är med deltidarbete bland mammorna. Av de sysselsatta mammorna (20—59-åringar) till barn under 1 år var 17 procent (ungefär 2 000) i deltidarbete 2019. Av mammorna till ett barn i åldern 1—2 år var en fjärdedel (14 000) i deltidarbete, av papporna endast få (4 procent, 4000) (figur 2). I Finland är deltidarbete tydligt bundet till barnets ålder; de blir vanligare med heltidsarbete bland mammorna när barnet växer. Av de sysselsatta mammorna som hade ett barn i åldern 3—6 år var en femtedel i deltidarbete, av mammorna till barn i skolåldern bara 11 procent. Bland småbarnsföräldrarna ökade deltidarbetet ända till 2017, men därefter har det minskat, särskilt bland mammorna.

Enligt statistiken är det klart vanligare i Sverige än i Finland att både mammorna och papporna deltidarbetar. Det är anmärkningsvärt att i Finland börjar mammornas deltidarbete minska redan efter att barnet fyllt två år – i Sverige fortsätter mammorna att deltidarbeta betydligt längre än de finländska mammorna⁵⁰.

Orsakerna till varför mammorna i Finland utför mindre deltidarbete än på andra ställen i Europa eller de nordiska länderna har sökts i historien, kulturen samt normerna. Att de finländska kvinnorna utför så litet deltidarbete har motiverats med att det inte finns något kultur av deltidarbete i Finland. Saken har motiverats med kvinnornas höga utbildningsnivå och långa historia av förvärvsarbete. I Finland hade majoriteten av kvinnorna redan länge varit i förvärvsarbete när mammorna i de andra nordiska länderna på 1970-talet i större utsträckning började lämna hemmet för förvärvsarbete uttryckligen på deltid. I Finland har det inte heller funnits någon så kallad hemmafrukultur, som i de andra nordiska länderna⁵¹.

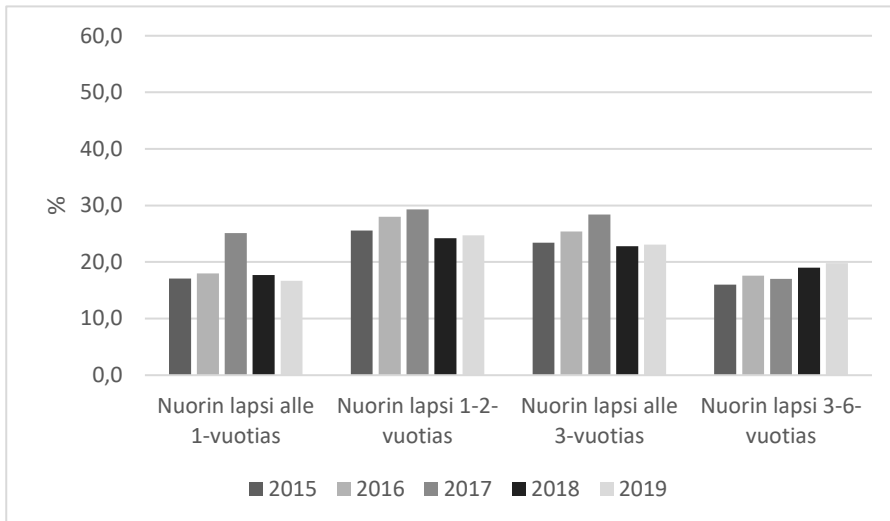
Figur 1. Mammornas deltidarbete enligt det yngsta barnets ålder, 20—59-åringar, 2015—2019, (Källa: Statistikcentralen, Arbetskraftsundersökning)

⁴⁸ Arbetskraftsundersökning (2019). Familjer och arbete 2018. Arbetsmarknaden 2019. Finlands officiella statistik (FOS).

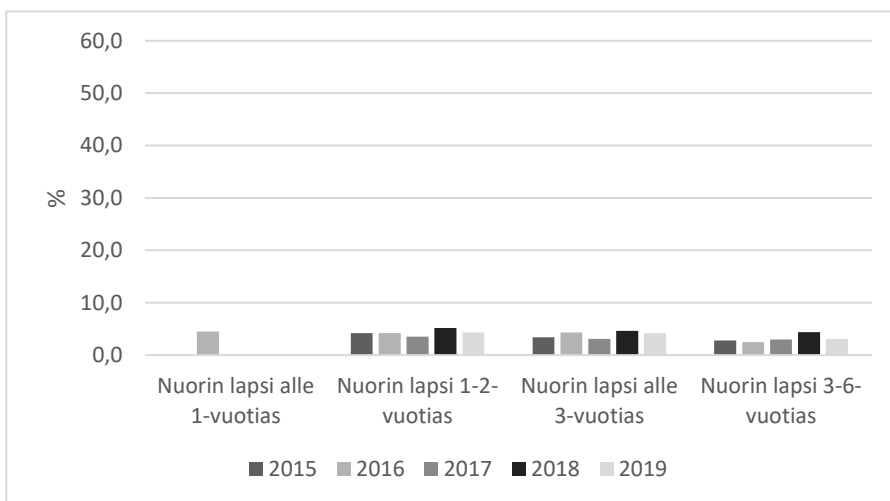
⁴⁹ Kambur, O. & Pärnänen, A. (2017). Suomi–Ruotsi-vertailu: Pienten lasten äitien työssäolossa ei suuria eroja. Tieto & Trendit. Statistikcentralen.

⁵⁰ Kambur, O. & Pärnänen, A. (2017). Suomi–Ruotsi-vertailu: Pienten lasten äitien työssäolossa ei suuria eroja. Tieto & Trendit. Statistikcentralen.

⁵¹ Keyriläinen (2020). Pienten lasten vanhempien osa-aikatyö – uhka vai mahdollisuus? Arbetspolitisk tidskrift 4/2020. Helsingfors: arbets- och näringsministeriet. På kommande



Figur 2. Pappornas deltidarbete enligt det yngsta barnets ålder, 20—59-åringar, 2015–2019, (Källa: Statistikcentralen, Arbetskraftsundersökning)



Föräldrarnas vilja att utföra deltidarbete påverkas av såväl behov, önskemål och värderingar som möjligheter. I bakgrunden inverkar dessutom sociostrukturella faktorer, de allmänna levnadskostnaderna och den ekonomiska situationen, kulturella värderingar och normer, samt hur man tänker att en bra mamma ska vara. Också könsrollerna samt policyn överlag på arbetsplatsen inverkar. Hur deltidarbete stöds i landet till exempel genom beskattningen, hur utkomstskyddet för arbetslösa är uppbyggt samt vilken rätt arbetstagaren har att minska arbetstimmar påverkar likaså föräldrarnas val⁵².

3.1.9 Flexibilitet i arbetslivet

De finländska löntagarnas möjligheter till flexibla arbetstider har ökat i jämn takt. Enligt arbetslivsbarometern 2019 omfattades två av tre löntagare av flexibla arbetstidssystem. Trots att det inte inträffat någon förändring efter 2018, har den allmänna flexibiliteten i arbetstiderna ökat. Dessutom hade tre av fem (60 procent) löntagare som omfattades av ett flexibelt arbetstidssystem också möjlighet att ta ut sparade timmar i form av lediga dagar (en s.k. arbetstidsbank). Det har också blivit vanligare med

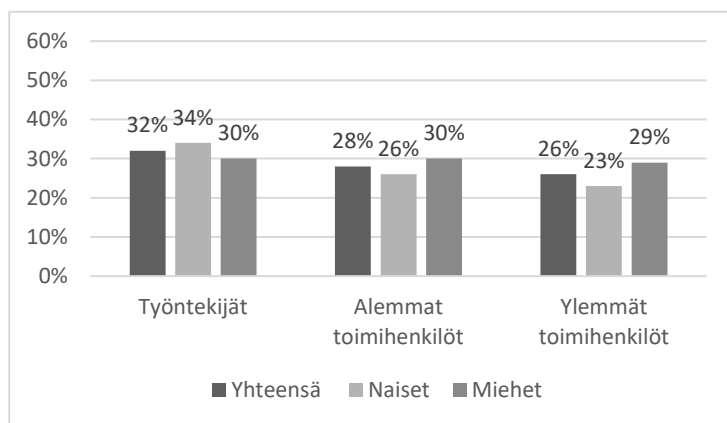
⁵² Keyriläinen (2020). Pienten lasten vanhempien osa-aikatyö – uhka vai mahdollisuus? Arbetropolitisk tidskrift 4/2020. Helsingfors: arbets- och näringsministeriet. På kommande

distansarbete från år till år^{53,54}. Enligt arbetslivsbarometern arbetade knappt en fjärdedel (23 procent) av löntagarna regelbundet på distans och 14 procent tillfälligt 2019. Skillnaderna är stora mellan olika socioekonomiska grupper. Av de högre tjänstemännen hade nästan en tredjedel (31 procent) arbetat på distans varje vecka eller oftare under det senaste året, av de lägre tjänstemännen var tionde och av arbetstagarna bara två procent.

Numera finns det också större flexibilitet i arbetstiderna enligt arbetstagarna egna behov. År 2019 uppgav en majoritet av löntagarna (63 procent) att de alltid kan sköta egna ärenden på arbetstid och var fjärde sade att de kan göra det ibland. Den andel av löntagarna som upplever att de alltid kan sköta egna ärenden på arbetstid har ökat från år till år – nästan 20 procent från 2016.

I tidigare undersökningar har det konstaterats att flexibiliteten är större i mäns arbetstider än i kvinnornas (bl.a. Arbetslivsbarometern 2019; Arbetsmiljöundersökningen 2018, Arbetskraftsundersökningens tilläggsundersökning 2018). Männerna har bättre möjligheter än kvinnorna att påverka inte bara arbetstiderna utan också till exempel semestrarna. Ju högre socioekonomisk ställning desto större flexibilitet i arbetslivet och arbetstiderna. Tvärtom mot vad man kanske kunde föreställa sig var de högre tjänstemännen mest missnöjda med möjligheterna att förena arbete och familj. (se figur 3). Skillnaderna syns särskilt i en granskning enligt kön.

Figur 3. De som är mycket nöjda med möjligheterna att förena arbete och övrigt liv enligt kön och socioekonomisk ställning, (Källa: Arbetsmiljöundersökningen 2018)



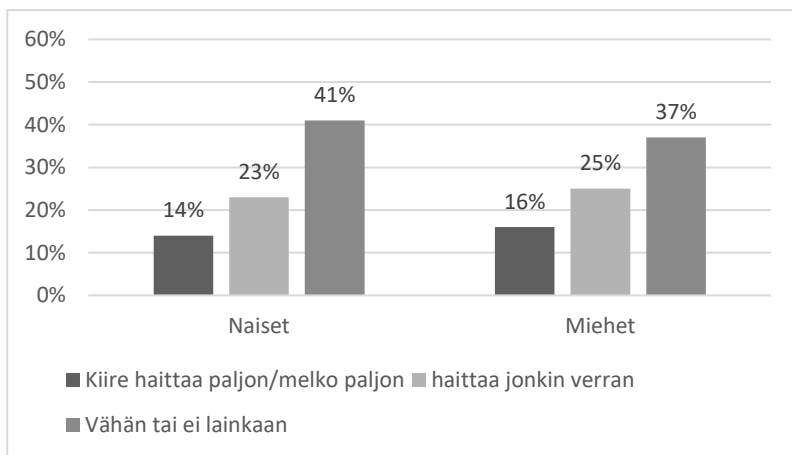
I arbetskraftsundersökningens tilläggsundersökning⁵⁵ utreddes faktorer som gör det svårt att förena arbete och familj. Möjligheterna att förena arbete och familj försvårades vanligtvis av ett krävande och tröttande arbete samt långa arbetsdagar. Kvinnorna betonade i sina svar inverkan av ett tröttande arbete, männen åter långa arbetsdagar och oförutsägbara eller svåra arbetstider. Ju längre veckoarbetstid i huvudarbetet, desto missnöjdare var man med hur man lyckades förena arbete och familj. Detta framhövdes i synnerhet bland männen. De som hade skiftarbete var klart missnöjdare än andra. Också negativ stress minskade förnöjsamheten. Möjligheter till flexibla arbetstider ökade inte förnöjsamheten med möjligheterna att förena arbete och familj, om arbetet kontinuerligt var förenat med negativ stress (figur 4).

Figur 4. De som var synnerligen nöjda med möjligheterna att förena arbete och familj enligt kön, andel enligt negativ stress i arbetet, (Källa: Arbetsmiljöundersökningen 2018)

⁵³ Keyriläinen, M (2020). Arbetslivsbarometer 2019. Arbets- och näringsministeriets publikationer 2020:53. Helsingfors: arbets- och näringsministeriet.

⁵⁴ Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsingfors: Statistikcentralen.

⁵⁵ Nieminen, T. (2019). Kumpi joustaa – työ vai perhe? Tieto ja Trendit. Statistikcentralen.

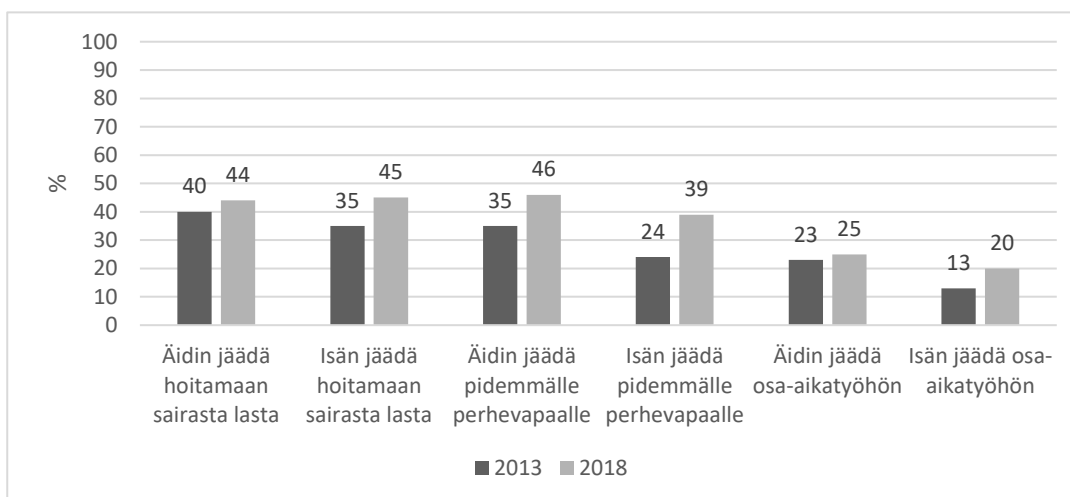


Föräldrarnas intresse för deltidarbete

I arbetskraftsundersökningens tilläggsundersökning utreddes 2018 föräldrars deltidarbete samt vilja att arbeta deltid på grund av vård av barnen. Enligt undersökningen förkortade mammorna sin arbetstid oftare än papporna genom att övergå från heltidsarbete till deltidarbete, medan papporna övergick till kortare arbetsdagar i heltidsarbete. Det var vanligast med förkortad arbetstid i företagarfamiljer samt i tjänstemannafamiljer⁵⁶.

I arbetskraftsundersökningens tilläggsundersökning utreddes också orsakerna till att föräldrarna inte ha utnyttjat möjligheten till deltidarbete fast de skulle ha velat göra det. Den överlägset vanligaste orsaken till att man inte utnyttjat deltidarbete var ekonomiska faktorer. En femtedel upplevde att det var svårt att organisera deltidarbete och nio procent upplevde att de ändå skulle ha varit tvungna att utföra samma mängd arbete till lägre lön. Samma orsaker framkommer i tidigare undersökningar⁵⁷.

Figur 5. Det är mycket lätt för mammor eller pappor att bli familjeledig, Föräldrar till barn under 10 år (exkl. ”passar inte”-svar)
(Källa: Arbetsmiljöundersökningarna 2013 och 2018)



⁵⁶ Nieminen, T. (2019). Kumpi joustaa – työ vai perhe? Tieto ja Trendit. Statistikcentralen.

⁵⁷ Salmi, M., Närvi, J., Lammi-Taskula, J. & Mäntylä, E. (2017). Osa-aikaisten perhevapaiden ja osa-aikatyön käyttö, mahdollisuudet ja esteet. I verket Salmi, M. & Närvi, J. (red.) Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Rapport 4/2017. Helsingfors: Institutet för hälsa och välfärd.

Övergång till deltidarbete förutsätter avtal med arbetsgivaren, men också omorganisering av det egna arbetet. Enligt arbetsmiljöundersökningen⁵⁸ upplevdes det i synnerhet svårt att övergå till deltidarbete – rentav svårare än att få en längre familjeledighet (figur 5) (se också Jämställdhetsbarometern 2017). Trots att deltidarbete kan medföra flexibiliteter förutsätter det också att arbetet omorganiseras, vilket upplevs som besvärligt särskilt i branscher där deltidarbete är sällsynt⁵⁹.

Enligt en undersökning⁶⁰ ses det egna arbetets natur oftare som ett hinder för deltidarbete om mamman har en bra ställning på arbetsmarknaden och har det bra ställt ekonomiskt. Över hälften misstänkte också att de skulle bli tvungna att utföra samma arbetsmängd till längre lön. Svårigheter med att hitta en vikarie samt ökad arbetsbörda för arbetskamraterna nämndes också. Få tänkte att arbetsgivarens negativa inställning skulle vara ett hinder för deltidarbete. Utifrån tidigare undersökningar kan man också konstatera att intresse för deltidarbete tycks snarare vara ett allmänt önskemål än ett realistiskt alternativ.

3.1.10 Lagstiftningen i EU och internationella förpliktelser som är bindande för Finland

Inom EU har det antagits tre direktiv som innehåller bestämmelser om skydd för moderskap samt familjeledigheter.

Den internationella regleringen av familjeledigheter består av ILO:s konventioner samt bestämmelserna om skydd för moderskap och föräldraskap i Europarådets sociala stadga.

3.1.10.1 Lagstiftningen i EU om familjeledigheter

Graviditetsskyddsdirektivet

Syftet med direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, nedan *graviditetsskyddsdirektivet*, är att förbättra arbetarskyddet för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar. Direktivet innehåller dessutom bestämmelser om arbetstagarnas ställning och rättigheter.

Direktivet förutsätter att arbetsgivaren bedömer arten, graden och varaktigheten av den exponering som arbetstagare som är gravida eller nyligen har fött barn utsätts för i fråga om samtliga arbetsuppgifter som kan medföra särskild risk för exponering för sådana kemiska, fysikaliska och biologiska agenser, processer eller arbetsförhållanden som nämns i bilaga 2, som utarbetats av EG-kommissionen. Arbetsgivaren ska bedöma de riskfaktorer som hänför sig till arbetet och arbetsförhållandena och vid behov vidta åtgärder för att undanröja riskerna. Om det inte är möjligt eller rimligt för arbetsgivaren att ändra arbetsförhållandena eller arbetsuppgifterna, ska arbetstagaren i fråga ha rätt till ledighet under så lång tid som detta är nödvändigt för att skydda hennes säkerhet och hälsa.

Arbetstagare ska enligt direktivet ha rätt till sammanhängande barnledighet under minst 14 veckor under tiden före eller efter förlossningen. Av barnledigheten ska minst två veckor vara obligatoriska. Enligt direktivet ska arbetstagarnas rätt till lön eller skälig ersättning enligt anställningsavtalet säkerställas i de fall där arbetstagarens arbetsförhållanden hindrar henne från att arbeta i sitt tidigare arbete eller arbetsmiljö. Arbetstagaren ska behålla sina rättigheter under barnledigheten. Arbetstagaren ska dessutom ha rätt till lön eller skälig ersättning (på samma nivå som sjukdagpenning) under barnledigheten. I direktivet förbjuds uppsägning av arbetstagaren under tiden från början av graviditeten och till utgången av barnledigheten. Uppsägning är emellertid tillåten om skälet inte sammanhänger med graviditeten. Arbetsgivaren ska lämna en skriftlig motivering till uppsägningen.

Direktivet om likabehandling i arbetslivet

Syftet med direktivet om likabehandling i arbetslivet är att säkerställa att principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet genomförs. Strävan med direktivets bestämmelser är att genomföra principen om likabehandling när det gäller till exempel anställning och befordran, löne- och andra

⁵⁸ Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsingfors: Statistikcentralen

⁵⁹ Salmi, M., Lammi-Taskula, J. & Mäntylä, E. (2016). Pienten lasten äidit osa-aikatyöhön? Poliitiikan ja käytäntöjen ristiriitoja. Tidningen Yhteiskuntapolitiikka 81(2), 206-214.

⁶⁰ Salmi, M., Lammi-Taskula, J. & Mäntylä, E. (2016). Pienten lasten äidit osa-aikatyöhön? Poliitiikan ja käytäntöjen ristiriitoja. Tidningen Yhteiskuntapolitiikka 81(2), 206-214.

arbetsvillkor samt företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet. Utgångspunkten är förbud mot direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön i arbetslivet.

I enlighet med direktivet får medlemsstaterna behålla eller besluta om åtgärder för så kallad positiv särbehandling inom ramen för artikel 141.4 i fördraget för att i praktiken säkerställa full jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.

Direktivet innehåller diskrimineringsförbud som gäller lika lön, arbetsliv och likabehandling i företags- eller yrkesbaserade socialförsäkringssystem. I direktivet föreskrivs det också om uppsägningskydd för dem som utnyttjar moderskaps-, faderskaps- och adoptionsledighet samt om rätt att återgå till sitt tidigare eller motsvarande arbete på villkor som inte är mindre gynnsamma än de tidigare. De som utnyttjar ovannämnda föräldraledigheter har också rätt att komma i åtnjutande av de förbättringar av arbetsvillkoren som de skulle ha haft rätt till under sin bortavaro. Medlemsstaterna ska också säkerställa rätt till tillräckliga rättsmedel samt till kompensation eller gottgörelse för diskriminering på grund av kön. Dessutom innehåller direktivet särskilda bestämmelser om bevisbörda, som berör den rättsprocess som följer av brott mot den likabehandling som direktivet avser.

Föräldraledighetsdirektivet

Föräldraledighet regleras på EU-nivå genom det reviderade föräldraledighetsdirektivet från 2009, som baserar sig på det ramavtal som förhandlats fram av arbetsmarknadsparterna på europeisk nivå BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP och EAY. Syftet med föräldraledighetsdirektivet är att förbättra arbetstagarnas möjlighet att kombinera arbete och familjeliv samt främja jämställdheten mellan könen. I direktivet har det fastställts vissa minimikrav och allmänna principer för föräldraledighet. Föräldraledighetsdirektivet upphävs genom direktivet om balans mellan arbete och privatliv den 2 augusti 2022, och före det ska det nya direktivet genomföras. De rättigheter som föreskrivs i direktivet om balans mellan arbete och privatliv grundar sig till stor del på föräldraledighetsdirektivet.

3.1.10.2 Internationella familjeledighetsförpliktelser

Den reviderade Europeiska sociala stadgan

Artikel 8 i den reviderade Europeiska sociala stadgan (FördrS 80/2002) innehåller bestämmelser om kvinnliga arbetstagares rätt till skydd. Enligt punkt 1 åtar sig parterna att bereda kvinnliga arbetstagare tillfälle till ledighet om sammanlagt minst 14 veckor före och efter barnsbörd genom att tillförsäkra dem rätt till antingen betald ledighet, tillräckliga socialförsäkringsförmåner eller förmåner som betalas med allmänna medel. I stadgans tillsynspraxis har det förutsatts en obligatorisk mödraledighet med lön på minst sex veckor efter förlossningen. Finland har inte ratificerat denna punkt. I punkt 2 förbjuds uppsägning av mödralediga arbetstagares arbetsavtal. Det är inte heller tillåtet att säga upp en arbetstagare så att uppsägningen löper ut under sådan frånvaro. Finland har inte ratificerat punkt 3, enligt vilken parterna ska tillförsäkra mödrar som ammar sina barn tillräcklig ledighet under arbetstid för detta ändamål.

ILO:s konvention nr 183 om skydd vid havandeskap och barnsbörd och rekommendation nr 191 i anslutning till den

Konventionen gäller alla kvinnor i arbete som är gravida eller nyligen fött barn. Dess syfte är att säkerställa att gravida kvinnor eller kvinnor som nyligen fött barn inte är tvungna att utföra arbete som kan vara skadligt för moderns eller barnets hälsa. Konventionen innehåller bestämmelser om hälsoskydd, ledighet på grund av havandeskap och barnsbörd, ledighet med sjukdom eller komplikationer, kontanta förmåner och ledighet för amning. Dessutom innehåller den bestämmelser om anställningskydd och icke-diskriminering.

Enligt konventionen ska mammaledigheten inkludera en period av sex veckors obligatorisk ledighet efter förlossningen. Konventionen innehåller också bestämmelser om amningspauser samt minskning av arbetstiden med lön för amning. Konventionen ålägger parterna att ge en kvinna rätt till en eller flera dagliga pauser eller en daglig minskning av arbetstiden för att amma sitt barn. Dessa pauser eller minskningen av den dagliga arbetstiden ska räknas som arbetstid och ersättas som sådan. I Finland har det inte föreskrivits om rätt till amningspauser för mammor som nyligen fött barn, eftersom moderskaps- och föräldraledigheterna är så långa att det i praktiken inte har funnits något behov sådana pauser. Bestämmelsen om att pauser eller minskning av arbetstiden ska räknas som arbetstid med lön är inte förenlig med den finska arbetstidslagstiftningen, utan skulle förutsätta en omvärdering av begreppet arbetstid och ändring av arbetstidslagen.

Konventionens bestämmelser lämnar rum för olika tolkningar. Finland har inte ratificerat konventionen, eftersom det inte har ansetts nödvändigt på grund av föräldraledigheternas längd och möjligheten att förkorta arbetstiden.

ILO:s konvention nr 156 om jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare: arbetstagare med familjeansvar

Finland har ratificerat konventionen 1983. I konventionen förutsätts det att varje medlemsstat i sin nationella politik strävar efter att arbetstagare inte ska utsättas för diskriminering på grund av familjeansvar och att det inte ska uppstå konflikt mellan yrkes- och familjeansvar. Konventionen gäller manliga och kvinnliga arbetstagare med ansvar för egna barn som är beroende av sina föräldrar eller för andra medlemmar av deras närmaste familj som uppenbart behöver deras omvårdnad eller stöd. Enligt artikel 1.3 i konventionen avses med uttrycket "annan medlem av den närmaste familjen som uppenbart behöver omvårdnad eller stöd", som används i konventionen, personer som definieras som sådana i varje land genom någon av de metoder som anges i artikel 9 i konventionen.

I syfte att skapa jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare ska alla åtgärder som är förenliga med nationella förhållanden och möjligheter vidtas för att göra det möjligt för arbetstagare med familjeansvar att utöva sin rätt till fritt val av sysselsättning och ta hänsyn till deras behov när det gäller anställningsvillkor och social trygghet. Medlemsstaterna ska ta hänsyn till behoven hos arbetstagare med familjeansvar i samhällsplaneringen och utveckla eller främja social service, offentlig eller privat, såsom barnomsorg samt service och anordningar för andra familjemedlemmar.

I konventionen förutsätts också att arbetstagare med familjeansvar ska ha rätt att återvända till arbetsmarknaden efter en frånvaro som berott på detta ansvar. Familjeansvar ska inte, som sådant, utgöra en giltig orsak för uppsägning.

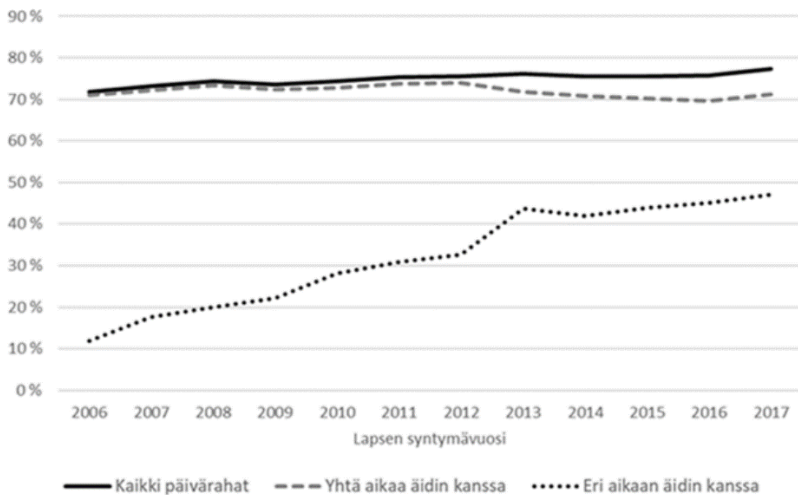
3.2 Bedömning av nuläget

3.2.1 Ojämlig fördelning av familjeledigheter mellan föräldrarna

Den nuvarande lagstiftningen om familjeledigheter och om de förmåner som betalas under ledigheterna möjliggör inte bara egna ledigheter och föräldrapenningsdagar som är kvoterade för vardera föräldern utan också jämn fördelning av föräldra- och vårdledigheten mellan båda föräldrarna. Föräldraledigheten och föräldrapenningen kan utnyttjas av någondera föräldern, eller så kan föräldrarna dela på föräldraledigheten. Likaså kan någondera föräldern vara vårdledig och partiellt vårdledig. I praktiken utgör männen ändå bara några procent av mottagarna av föräldrapenning, stöd för hemvård samt flexibel vårdpenning. Kvinnorna utnyttjar nästan 90 procent av alla föräldradagpenningsdagar och kvinnorna utgör över 90 procent av mottagarna av stöd för hemvård.

Utnyttjandet av faderskapspenning har ökat i jämn takt från år till år, vilket framgår av figuren nedan. Andelen pappor som utnyttjar faderskapspenning samtidigt med mammans moderskaps- och föräldrapenningsperiod har förblivit relativt jämn, kring drygt 70 procent av papporna. Däremot har andelen faderskapspenningsdagar som tagits ut efter moderskaps- och föräldrapenningsperioden ungefär fyrfaldigats under de senaste tio åren. Särskilt lagändringen 2013 ökade utnyttjandet av faderskapspenning vid en annan tidpunkt än mammans moderskaps- och föräldrapenningsperiod. Vid ändringen slopades den tidigare pappamånaden, men samtidigt ökade antalet kvoterade faderskapspenningsdagar för pappan och det infördes flexiblere sätt att utnyttja faderskapspenningen, bland annat så att det blev möjligt att utnyttja den tills barnet fyllt två år.

Utvecklingen av utnyttjandet av föräldrapenningsdagar bland papporna till barn födda 2006-2017 (FPA)



Trots att utnyttjandet av faderskapspenning har ökat så utnyttjar ungefär 80 procent av papporna inte alla faderskapspenningdagar som de skulle kunna ta ut. Över hälften av papporna utnyttjar inte, inte ens för en kort tid, faderskapspenning efter föräldrapenningsperioden, vars syfte har varit att stödja pappans självständiga vårdansvar för barnet.

Enligt undersökningar är bakgrundsfaktorer som påverkar pappans utnyttjande av faderskapsledighet, och framför allt längre ledighet än två, tre veckor, både pappans egen och barnets mors utbildningsnivå, mammans ställning i arbetslivet samt familjens ekonomiska situation. I genomsnitt fördelas ledigheterna jämnare i högt utbildade familjer. I dessa familjer är också sysselsättningen bland mammorna och familjens inkomstnivå högre än medeltalet. Om pappan låter bli att ta ut ledigheter är det enligt undersökningar ofta ett tecken på att familjen är låginkomsttagare, att pappan är företagare samt att mamman inte har haft något gällande anställningsförhållande när barnet föddes. Även pappor som står utanför arbetslivet låter ofta bli att utnyttja familjeledigheter. Till de viktigaste orsakerna till att pappan inte tagit ut ledigheter som föräldrarna själva uppgett har också hört pappans arbetsituation och arbetets natur samt tanken om att pappan ansvarar i första hand för familjens försörjning.⁶¹

Även drag hos arbetsgemenskaperna och arbetsorganisationen har betydelse för pappornas användning av familjeledigheter. Till exempel arbetsplatskulturen, andra pappors exempel i fråga om användningen av ledigheter, chefernas roll samt arbetets karaktär och sätten att organisera det kan inverka på arbetstagarnas användning av familjeledigheter. I undersökningar har man märkt att på arbetsplatserna ses bara faderskapsledigheten som ledighet för papporna, och papporna antas inte ta ut föräldra- eller vårdledighet. En arbetstagare som blir ledig kan också bli ansvarig för att organisera arbetsuppgifterna, och till exempel vikarier anställs inte i samma utsträckning som när kvinnor blir familjelediga. Det är också möjligt att papporna arbetar medan de är faderskapslediga eller håller ledigt i korta perioder på grund av arbetet.⁶²

Det är också bra att lägga märke till att till exempel arbetslösa och studerande pappor kan i själva verket vårda barnet och tillbringa tid tillsammans med barnet fast de inte får faderskapspenning eller är faderskapslediga från arbetet. Likaså kan till exempel kombination av faderskapsledigheten med semester innebära en längre oavbruten frånvaro från arbetet. Å andra sidan bör det också påpekas att i praktiken är det ganska vanligt att när pappan är faderskapsledig efter föräldrapenningsperioden är också mamman hemma samtidigt på grund av till exempel semester eller arbetslöshet eller moderskaps- och föräldraledig på grund av ett annat barn.⁶³ Sålunda tycks inte målet om pappans självständiga vårdansvar nås helt och fullt.

⁶¹ T.ex. Salmi, Minna & Närvi, Johanna (red.): Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. THL Rapport 4/2017 och Närvi, Johanna: Isä hoitaa – vai hoitaako? THL:s Arbetspapper 1/2018.

⁶² Salmi, Minna & Närvi, Johanna (red.) 2017

⁶³ Av de pappor som besvarade enkäten om pappornas vårdansvar berättade bara ungefär 48 % att de i huvudsak skött barnet självständigt under en längre faderskapsledighet. THL:s Arbetspapper 1/2018.

Andelen familjer som utnyttjar stöd för hemvård av barn är ungefär 80 procent.⁶⁴ Att stödet för hemvård är så populärt bland finländska föräldrar torde delvis bero på att föräldraledigheten tar slut i det skede när barnet är ungefär tio månader gammalt. Trots att andelen långa perioder av stöd för hemvård har sjunkit i jämn takt under 2010-talet, är det fortfarande vanligt att använda stödet en kort tid om några månader – som ett komplement till den enligt många familjers åsikt korta föräldraledigheten. Många föräldrar vill sköta sitt ungefär ett år gamla barn hemma, och fortsätter därför med stöd för hemvård.⁶⁵ Den fulla perioden av stöd för hemvård, dvs. fram till barnets treårsdag, utnyttjas av ungefär tio procent av alla familjer.⁶⁶ Merparten av de föräldrar som får stöd för hemvård är kvinnor. År 2019 var bara 7,5 procent av mottagarna av stöd för hemvård män.⁶⁷ Stöd för hemvård utnyttjas längst av lågutbildade kvinnor, av vilka många inte har något arbete att återgå till.⁶⁸

Det faktum att kvinnorna utnyttjar merparten av familjeledigheterna har indirekta konsekvenser för kvinnornas ställning på arbetsmarknaden och jämställdheten i arbetslivet. Enligt jämställdhetsombudsmannens årsberättelse för 2019 har diskriminering i arbetslivet i samband med graviditet och föräldraskap, såsom att ta ut familjeledigheter, pågått i decennier. Den påverkar i synnerhet kvinnornas ställning på många olika sätt. Även barnlösa kvinnor i barnafödande ålder kan uppleva diskriminering i samband med moderskap eftersom det kan antas att de kommer att ta ut familjeledigheter. Upp emot hälften av dem som kontaktar jämställdhetsombudsmannen från arbetslivet gör det på grund av diskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet. Typiska situationer där diskriminering framkommer är osakliga frågor om familjesituation eller -planer i samband med arbetssökning, att visstidsanställningar inte fortsätter när graviditet eller familjeledighetsplaner framkommer och efter att man återvänder till arbetet efter familjeledighet. Även i Statistikcentralens enkät i anslutning till arbetskraftsundersökningen (2018) berättade en stor del av de mammor som svarade att de upplevt diskriminering i anslutning till graviditet eller familjeledighet eller någon form av sådana förändringar i sin arbetskarriär på grund av familjeledighet som inte berott på dem eller som varit mot deras vilja.

Långa familjeledigheter inverkar också på pensionstillväxten och beloppet av den framtida pensionen. Kvinnornas pensioner är i medeltal ungefär en femtedel lägre än männens pensioner. Det finns flera bakgrundsfaktorer till pensionsskillnaden, men den ojämna fördelningen av familjeledigheterna påverkar skillnaden. Kvinnornas längre familjeledigheter och karriäravbrott differentierar kvinnors och mäns karriärer och försämrar kvinnornas inkomster och bidrar på så viss till pensionsskillnaden. Dessutom har framför allt vårdledigheter en direkt inverkan på pensionstillväxten. Moderskaps- och föräldrapenningsperioder försämrar inte pensionsskyddet direkt utan man intjänar ungefär lika mycket pension som om man vore i arbete. Däremot har vårdledigheter och perioder av stöd för hemvård en försämrande inverkan på pensionstillväxten. Ju längre och oftare en förälder vårdar barn hemma, desto mer krymper hans eller hennes framtida pension. Beroende på vårdperiodernas längd och antal och lönenivån kan inverkan på månadspensionen vara hundratals euro.⁶⁹

Familjeledigheternas eventuellt negativa inverkan på karriären, löneutvecklingen och pensionsbeloppet drabbar således i huvudsak kvinnor. Inverkan på karriären och lönen är å andra sidan också beroende av bransch och yrke. I vilket fall som helst skulle en jämnare fördelning av familjeledigheterna sannolikt förbättra kvinnornas ställning på arbetsmarknaden och minska den diskriminering som kvinnor upplever på grund av familjeledigheter, om arbetsgivarnas antaganden om familjeledigheter inte skulle riktas mot bara kvinnor.

Den ojämna fördelningen av familjeledigheter bedöms påverka även barnvården efter familjeledigheter samt fördelningen av den tid som används för hushållsarbete mellan föräldrarna. Enligt Statistikcentralens Arbetsmiljöundersökning (2019) förkortar mammorna oftare än pappornas sin arbetstid och arbetar deltid på grund av vård av barnet samt tar oftare än papporna ut tillfällig vårdledighet på grund av sjukt barn. Trots att hushållsarbetet fördelas betydligt jämnare inom familjerna nu än för trettio år sedan finns det fortfarande skillnader mellan köns tidsanvändning. I Arbetsmiljöundersökningens enkät ansåg över hälften av dem som

⁶⁴ Salmi, Minna: ”Kotihoidon tuen käyttö vähenee edelleen – pienten lasten äidit entistä useammin töissä”. [THL forskningsblogg](#) 16.1.2020.

⁶⁵ Miia Saarikallio-Torp, Anneli Miettinen, Hanna-Mari Heinonen: Kotihoidon tuen kannatus edelleen vahvaa – asenteet leikkaamista kohtaan kuitenkin lieventyneet. [FPAs forskningsblogg](#) 19.2.2020.

⁶⁶ Salmi, Minna: ”Kotihoidon tuen käyttö vähenee edelleen – pienten lasten äidit entistä useammin töissä”. [THL forskningsblogg](#) 16.1.2020.

⁶⁷ FPAs statistik över förmåner till barnfamiljer 2019, s. 10.

⁶⁸ Miia Saarikallio-Torp, Anneli Miettinen, Hanna-Mari Heinonen: Kotihoidon tuen kannatus edelleen vahvaa – asenteet leikkaamista kohtaan kuitenkin lieventyneet. [FPAs forskningsblogg](#) 19.2.2020.

⁶⁹ Pensionsskillnader mellan kvinnor och män. Översikt över forskning och statistik, SHM:s rapporter och promemorior 2019:66. Eläkkeet ja sukupuolten tasa-arvo, Pensionsskyddscentralens undersökningar 3/2020.

svarade att kvinnan utförde mycket eller något mera hushållsarbete än mannen i de barnfamiljer där bägge föräldrarna var i arbete. Det är mycket sällsynt att mannen skulle utföra mycket eller något mera hushållsarbete än kvinnan. Också enligt en undersökning som gjorts utifrån jämställdhetsbarometerens material vilar det övergripande ansvaret för regelbundet återkommande hushållsarbeten i parförhållanden fortfarande ofta på kvinnorna, och kvinnorna upplever oftare än männen att deras ansvar för hushållsarbetet är för stort. De som delar jämt på hushållsarbetet berättade oftare än andra att de har ett bra förhållande till sin make, medan de kvinnor som bär huvudansvaret för hushållsarbetet oftare upplever meningsskiljaktigheter i parförhållandet⁷⁰.

3.2.2 Lagstiftningens tillämpning på olika familjeformer och familjernas behov

Enligt Statistikcentralens uppgifter om befolkningsförändring har nativiteten sjunkit under de senaste tio åren. Den branta minskningen av nativiteten planade dock ut något 2019. År 2019 föddes det ungefär 45 600 barn, då det 2010 fortfarande föddes cirka 61 000 barn. År 2019 var det totala fruktsamhetstalet som mäter nativiteten det lägsta genom tiderna, 1,35 barn per kvinna. Det finns regionala skillnader i nativiteten. Även makarnas utbildningsnivå har konstaterats avspeglats i födelsetalen. Finland har haft den lägsta nativiteten i Norden. I Finland har nativiteten sjunkit relativt sett brantare än i de andra nordiska länderna efter 2010.

Enligt Statistikcentralen hörde 38 procent av befolkningen till barnfamiljer 2019⁷¹. Barnfamiljernas vanligaste familjeform var en familj bestående av ett gift par av olika kön, vilket gällde 57 procent av barnfamiljerna. En femtedel av barnfamiljerna var sambopar. Av barnfamiljerna bestod 20 procent av mamman och ett eller flera barn och tre procent av pappan och ett eller flera barn. Ungefär 840 barnfamiljer bestod av gifta par eller registrerade par av samma kön jämte barn. Nyfamiljernas andel av barnfamiljerna är ungefär nio procent.⁷²

I Statistikcentralens familjestatistik registreras barnen i familjen enligt var de är skrivna officiellt. I skilsmässofall registreras ett barn alltså bara i den ena föräldrarnas familj, trots att barnet i praktiken skulle tillbringa lika eller nästan lika mycket tid hos båda föräldrarna. Uppskattningsvis nästan 30 procent av barnen i skilsmässofamiljer bor växelvis hos vardera föräldern så att de tillbringar minst 40 procent av sin boendetid hos vardera föräldern. För små barn under 3 år är dock växelvist boende sällsyntare.⁷³

Det nuvarande systemet med föräldradagpenning baserar sig på en familjeform där familjen består av gifta föräldrar av olika kön och deras barn. Eftersom familjeformerna har blivit mångsidigare och familjernas behov har förändrats efter det att lagen stiftades, har bestämmelserna om föräldradagpenning ändrats och kompletterats många gånger under årens lopp. Man har försökt förbättra rättigheterna för bland annat ensamförsörjarfamiljer och distansföräldrar samt föräldrar av samma kön. Likaså har adoptivföräldrars och fleringsfamiljers dagpenningrättigheter utvecklats stegvis.

Vid social- och hälsovårdsministeriet arbetade under tiden 1.2–31.10.2015 arbetsgruppen Stjärnfamiljer. Arbetsgruppen hade bland annat till uppgift att se över bestämmelserna om föräldradagpenning i sjukförsäkringslagen särskilt med avseende på ensamförsörjar-, distansförälder-, adoptiv-, flerings-, regnbågs- och fosterfamiljer samt att bedöma eventuella ändringsbehov av de ovannämnda bestämmelserna. Flera av de missförhållanden som arbetsgruppen lyfte fram har rättsats till i lagstiftningen. Ett missförhållande som kvarstår är dock den könsbundna terminologin i fråga om föräldradagpenningar, som medför problem med tolkningen av lagens innehåll och syfte i vissa situationer. Lagen innehåller också fortfarande ojämlika bestämmelser som grundar sig på föräldrarnas kön, till exempel så att faderns make inte har motsvarande rättigheter som moderns make. När lagstiftningen har utvecklats bit för bit genom att bestämmelser om olika familjeformer fogats till sjukförsäkringslagen, har helheten blivit komplicerad och delvis svårtolkad. De bestämmelser som baserar sig på dagpenningförmåner för föräldrar av olika kön, mamma och pappa, är svåra att tillämpa till exempel i situationer där det finns två föräldrar av samma kön i familjen.

⁷⁰ Närvi Johanna & Salmi Minna: Kotitöiden ja yhteisten kulujen jakaminen tyytyväisyyden tai ristiriitojen lähteenä parisuhteissa. I verket Teräsaho Mia & Närvi Johanna (red.) Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. THL Rapport 6 2019.

⁷¹ Med barnfamilj avses en familj till vilken hör minst ett barn under 18 år.

⁷² Statistikcentralen (2020): Publiceringar: [Antalet småbarnsfamiljer har minskat med nästan en femtedel under 2010-talet](#)

⁷³ Anneli Miettinen, Mia Hakovirta, Miia Saarikallio-Torp, Mari Haapanen, Paula Kurki, Laura Kalliomaa-Puha, Ella Sihvonen, Hanna-Mari Heinonen, Netta Kivistö (2020): Lasten vuoroasuminen ja sosiaaliturva; Vuoroasumisen nykytila ja merkitys etuus- ja palvelujärjestelmän kannalta.

Det nuvarande föräldradagpenningssystemets stelhet och avsaknad av flexibilitet har framkommit i flera enkätundersökningar bland föräldrar⁷⁴ samt vid de samråd som ordnats under beredningen av regeringens proposition. Också vid andra internationella granskningar, till exempel jämfört med motsvarande system i de andra nordiska länderna, förefaller det finländska systemet innehålla färre flexibla element. Det har framkommit framför allt behov av att utnyttja föräldrapenningen i flera perioder än nu och under ett längre tidsspänn än nu. Det har också efterlysts möjligheter till smidigare kombination av deltidsarbete och föräldrapenning.

I det gällande systemet med föräldrapenning är det möjligt att använda endast faderskapspenning på ett smidigt sätt vid de tidpunkter man vill tills barnet fyller två år eller tills två år har förflutit från det att adoptivbarnet togs i vård. Dock har också det sammanlagda antalet avsnitt av faderskapspenningsperioden och utnyttjandet av faderskapspenning samtidigt med mammans moderskaps- och föräldrapenning begränsats i bestämmelserna. Ungefär en fjärdedel av de pappor som har fått faderskapspenning efter föräldrapenningsperioden har påbörjat ett avsnitt av faderskapspenningsperioden när barnet varit minst 1,5 år gammalt. Å andra sidan har dock ungefär 40 procent förlagt ett avsnitt av faderskapspenningsperioden genast efter föräldrapenningsperioden. När det gäller användningen av moderskaps- och föräldrapenning finns inte motsvarande möjlighet, eftersom moderskaps- och föräldrapenningsdagarna förbrukas under en oavbruten period som bestäms enligt den beräknade nedkomsten och moderskapspenningsperiodens sluttidpunkt.

Den nuvarande partiella föräldrapenningen, som gör det möjligt att kombinera deltidsarbete och vård av barn, har använts i rätt liten utsträckning. Detta beror åtminstone delvis på de stränga villkoren för partiell dagpenning. Bägge föräldrarna ska uppfylla villkoren för partiell föräldrapenning och bägge ska få partiell föräldrapenning samtidigt.

Framför allt företagare har upplevt avsaknaden av flexibilitet hos systemet med föräldrapenning som ett betydande problem, eftersom de inte alltid kan utebli från sitt arbete helt och hållet under den oavbrutna föräldrapenningsperioden enligt sjukförsäkringslagen. Av de företagarföräldrar som besvarade den enkät som Företagarna i Finland gjorde 2016 uppgav 54 procent att de tagit ut familjeledighet i samband med sitt barns födelse eller adoption av ett barn. Sex av tio mammor och knappt hälften av papporna hade kunnat ta ledigt. Något över hälften uppgav att de själva skött företagsverksamheten vid sidan av familjeledigheten och bara 12 procent berättade att verksamheten hade varit helt avbruten en längre tid.⁷⁵

Den partiella vårdledigheten samt den flexibla vårdpenningen som betalas för barn under tre år ger önskad flexibilitet i småbarnsföräldrars möjligheter att förena arbete och familj. Den flexibla vårdpenningen stödjer föräldrar med förkortad arbetstid. Flexibel vårdpenning kan lyftas samtidigt som ett barn under tre år omfattas av kommunal småbarnspedagogik eller vården av barnet ordnas med stöd för privat vård eller stöd för hemvård så att stödet lyfts av den andra föräldern och inte den som får flexibel vårdpenning.

Samma person kan inte få föräldradagpenning och flexibel vårdpenning för samma tid. Flexibel vårdpenning beviljas inte heller den som får stöd för hemvård och som själv sköter barnet. I en situation där den ena föräldern får moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning eller partiell föräldrapenning för barnet, kan dock den andra föräldern få flexibel vårdpenning för samma barn förutsatt att villkoren som gäller arbetstid är uppfyllda. Sålunda kan till exempel mamman ha rätt till flexibel vårdpenning under ett avsnitt av faderskapspenningsperioden som hålls utanför moderskapspennings- och föräldrapenningsperioden för samma barn som faderskapspenning har beviljats för. Efter föräldrapenningsperiodernas utgång (eller mellan dem) kan barnet vårdas helt och hållet av föräldrarna med flexibel vårdpenning: båda föräldrarna kan ansöka om flexibel vårdpenning, om de sköter barnet olika dagar eller på olika tider under dagen. Också en förälder som inte bor tillsammans med barnet kan få flexibel vårdpenning.

Flexibel vårdpenning infördes 2014, men är en förmån som inte har utnyttjats mycket: Enligt Folkpensionsanstaltens statistik över förmåner för barnfamiljer betalades flexibel vårdpenning för ungefär 8 900 barn i slutet av 2019. Detta är åtta procent av barnen i åldern från nio månader till två år. Männens andel av stödtagarna var 10,4 procent. Enligt en utredning som genomfördes som ett projekt inom statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet TEAS 2019⁷⁶ tycks införandet av flexibel vårdpenning har påverkat

⁷⁴ Bl.a. Kontula Osmo (2018): Perhebarometri 2018; 2020-luvun perhepolitiikkaa. Anneli Miettinen, Miia Saarikallio-Torp, Heinonen Hanna-Mari (2020): FPAs enkät om moderskapsförpackningen och familjeledigheter 2019.

⁷⁵ Företagarna i Finland (2018): Yrittäjän sosiaalivakuutusjärjestelmän kehittäminen.

⁷⁶ Tuomas Pekkarinen och Juha Tuomala: Joustavan hoitorahan työllisyysvaikutusten arviointi (Utvärdering av den flexibla vårdpenningens verkningar på sysselsättningen). Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 2019:46.

småbarnsmammors sysselsättning i enlighet med förhandsförväntningarna. Trots att reformens genomsnittliga sysselsättande effekt förblev liten tycks reformen enligt utredningen ha lyckats med sina målsättningar så till vida att den ökade sysselsättningen mest just i de grupper som har ansetts löpa risk att slås ut från arbetsmarknaden till följd av hemvård av barn. Som sådana grupper har betraktats i synnerhet lågutbildade mammor och ensamförsörjare.

3.2.3 Förhållandet mellan direktivet om balans mellan arbete och privatliv och den nationella lagstiftningen

Faderskaps- och föräldraledighet

Den nationella lagstiftningen uppfyller kraven på pappaledighet i artikel 4 i direktivet om balans mellan arbete och privatliv.

Faderskapspenningssperioden enligt sjukförsäkringslagen är längre än minimiantalet pappaledighetsdagar enligt artikel 4 i direktivet. Pappan har möjlighet att använda faderskapsledigheten flexibelt och att ta ut faderskapsledighet i samband med barnets födelse.

I enlighet med 4 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen och 5 kap. 1 § 1 mom. i lagen om sjöarbetsavtal har en arbetstagare rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenningssperiod som avses i sjukförsäkringslagen. Längden på föräldraledigheten enligt artikel 5 i direktivet överskrids, så sjukförsäkringslagen, arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal uppfyller direktivets krav. Bestämmelserna om föräldrapenningssperiod i 9 kap. i sjukförsäkringslagen uppfyller inte direktivets krav på att vardera föräldern ska ha rätt till minst två månaders föräldraledighet som inte kan överlåtas till den andra föräldern. Direktivets bestämmelser förutsätter således att föräldrapenningssperioderna omfördelas mellan föräldrarna. Faderskapsledighetens och moderskapsledighetens längd och möjligheten att dela föräldraledigheten innebär ändå att i praktiken har pappan och mamman möjlighet att använda två månader av föräldraledigheten i enlighet med direktivet med beaktande av direktivets ingress.

Anmälningstiderna för familjeledigheter i 4 kap. i den gällande arbetsavtalslagen och i 5 kap. i lagen om sjöarbetsavtal uppfyller kraven i artikel 5.3 i direktivet om en rimlig tidsfrist för anmälan om föräldraledighet. När anmälningstiderna föreskrivits har man beaktat såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov samt speciella situationer i samband med adoption.

I den gällande lagstiftningen har det inte ställts några minimikrav på kvalifikationsperioder i arbete eller anställningstid för rätt till föräldraledighet. Den finska lagstiftningen innehåller inga bestämmelser om uppskjutande av föräldraledighet.

Enligt artikel 5.6 i direktivet ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare även har rätt att begära att få ta ut föräldraledighet på flexibla sätt, vilket betyder både möjlighet till deltidsarbete och möjlighet att ta ut föräldraledighet i flera perioder. Medlemsstaterna får närmare ange hur detta ska omsättas i praktiken. Arbetsgivaren ska behandla och besvara en sådan begäran med beaktande av såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran inom skälig tid efter det att ansökan lämnats in.

Den gällande lagstiftningen gör det möjligt att ta ut föräldraledighet på flexibla sätt så som artikel 5.6 i direktivet förutsätter. I 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen och i 5 kap. 1 § i lagen om sjöarbetsavtal föreskrivs det om föräldraledighet i perioder. I 4 kap. 2 § i arbetsavtalslagen samt i 5 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal föreskrivs det dessutom om deltidsarbete under föräldrapenningssperioder. Den som utför deltidsarbete under föräldrapenningssperioden har rätt till partiell föräldrapenning i enlighet med sjukförsäkringslagen, och föräldrarna kan ha partiell föräldraledighet samtidigt. En arbetstagare har ändå inte absolut rätt till deltidsarbete under föräldrapenningssperioden, utan arrangemanget baserar sig på en överenskommelse mellan parterna i anställningsförhållandet. Enligt direktivet är arbetsgivaren emellertid skyldig att besvara arbetstagarens begäran och skriftligen motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran. 4 kap. 2 § i arbetsavtalslagen och 5 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal bör kompletteras i detta avseende.

Enligt artikel 5.8 i direktivet ska medlemsstaterna utvärdera behovet av att anpassa villkoren för tillgång till och den närmare utformningen av hur föräldraledighet ska tas ut till behoven hos adoptivföräldrar, föräldrar

med funktionsnedsättning och föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller långvarig sjukdom. Adoptivföräldrars ställning har beaktats i bestämmelserna om anmälan om föräldraledighet i 4 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen och 5 kap. 4 § i lagen om sjöarbetsavtal. Enligt 4 kap. 4 § 1 mom. i arbetsavtalslagen och 5 kap. 5 § 1 mom. i lagen om sjöarbetsavtal kan en förälder till ett handikappat eller långtidssjukt barn som är i behov av särskild vård och omsorg få partiell vårdledighet till dess barnet fyller 18 år. I den gällande sjukförsäkringslagen beaktas dessutom behoven hos adoptivföräldrar och föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller långvarig sjukdom.

Ledighet för närståendevård

I artikel 6 i direktivet föreskrivs om ledighet för vård av anhörig. Enligt artikel 6.1 i direktivet ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att varje arbetstagare har rätt att ta ut fem arbetsdagar såsom ledighet för vård av anhörig per år. Medlemsstaterna får i enlighet med nationell rätt eller praxis föreskriva närmare bestämmelser om tillämpningsområdet och villkoren för ledighet för vård av anhörig. Utövandet av denna rättighet får omfattas av krav på lämpliga styrkande handlingar, i enlighet med nationell rätt eller praxis.

Enligt artikel 6.2 i direktivet får medlemsstaterna tilldela ledigheten för vård av anhörig utifrån en annan referensperiod än ett år, per person som behöver omvårdnad och stöd eller per fall.

I 4 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen och i 5 kap. 8 § i lagen om sjöarbetsavtal föreskrivs det om frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående. Det är emellertid fråga om ett avtalsbaserat arrangemang, och den gällande nationella lagstiftningen garanterar inte absolut rätt till fem dagars ledighet för närståendevård. 4 kap. i arbetsavtalslagen och 5 kap. i lagen om sjöarbetsavtal bör ändras i detta avseende. Kretsen av vårdbehövande närstående omfattar enligt arbetsavtalslagens förarbeten (RP 263/2010 rd, s. 2) förutom människor som bor i samma hushåll under familjeliknande förhållanden även till exempel nära släktingar i uppåt- eller nedåtgående led till arbetstagaren eller dennes make, sambo eller person som lever i registrerat partnerskap med arbetstagaren. Kretsen av anhöriga är således vidare än vad direktivet om balans mellan arbete och privatliv förutsätter, för i direktivet avses med anhörig en arbetstagares son, dotter, mor, far, make eller partner i registrerat partnerskap.

Frånvaro av tvingade familjeskäl

Enligt artikel 7 i direktivet ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att varje arbetstagare har rätt till frånvaro på grund av force majeure som har samband med trängande familjeskäl vid sjukdom eller olycksfall och som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig. Medlemsstaterna får begränsa rätten till frånvaro för varje arbetstagare på grund av force majeure till ett visst antal dagar per år eller fall, eller båda. Rätten till frånvaro av tvingande familjeskäl i 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen och 5 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal täcker de situationer som avses i direktivet och lagstiftningen behöver inte ändras i detta avseende.

Betalning eller ersättning

Enligt artikel 8.1 i direktivet ska medlemsstaterna i enlighet med nationella omständigheter, såsom nationell rätt, kollektivavtal eller praxis, och med beaktande av de befogenheter som tilldelats arbetsmarknadens parter säkerställa att arbetstagare som utövar sina rättigheter till ledighet enligt artikel 4.1 eller artikel 5.2 får betalning eller ersättning i enlighet med punkterna 2 och 3 i den här artikeln.

Enligt artikel 8.2 i direktivet ska vid pappaledighet enligt vad som avses i artikel 4.1 denna betalning eller ersättning garantera en inkomst som minst motsvarar vad den berörda arbetstagaren skulle få vid arbetsavbrott av hälsoskäl, varvid eventuella högsta gränser enligt nationell rätt ska gälla. Medlemsstaterna får låta rätten till betalning eller ersättning omfattas av krav på tidigare anställningsperioder, som inte får överstiga sex månader, omedelbart före barnets beräknade födelsedatum.

En arbetstagare som är faderskaps- eller föräldraledig har rätt till föräldradagpenning under de förutsättningar som föreskrivs i 9 kap. i sjukförsäkringslagen. Nivåerna på faderskapspenning och föräldrapenning uppfyller förutsättningarna i artikel 8.1 och 8.2 vad gäller den ersättning som ska betalas vid pappa- och föräldraledighet. I den gällande lagstiftningen ställs inga krav på en kvalifikationsperiod i arbete för faderskapspenning. Ovannämnda ersättning hänför sig inte till artikel 6 om ledighet för vård av anhörig.

Enligt artikel 8.3 i direktivet ska vid föräldraledighet av det slag som avses i artikel 5.2 denna betalning eller ersättning fastställas av medlemsstaterna eller arbetsmarknadens parter, och på ett sådant sätt att det underlättar för båda föräldrarna att ta ut föräldraledighet.

Enligt 9 kap. 8 § i sjukförsäkringslagen kan föräldrarnas sinsemellan komma överens om att föräldrapenning betalas till mamman eller pappan, beroende på vem som stannar hemma och sköter barnet. Föräldrarna kan också dela upp föräldrapenningsperioden i högst två avsnitt för vardera föräldern, men de kan inte vara föräldralediga samtidigt, om det inte är fråga om en fleringsfamilj.

Under föräldrapenningsperioden är det möjligt att förena arbete och familjeliv genom att på det sätt som avses i 4 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen och 5 kap. 2 § 2 mom. i lagen om sjöarbetsavtal komma överens med arbetsgivaren om deltidarbete och villkoren för det under föräldrapenningsperioden. För tiden för partiell föräldraledighet har en arbetstagare rätt till partiell föräldrapenning i enlighet med 9 kap. 9 § i sjukförsäkringslagen. Föräldrarna kan komma överens om att dela den disponibla rätten till föräldrapenning så att båda, till skillnad från föräldraledighet på heltid, samtidigt har rätt till partiell föräldrapenning. Förutsättningar är att föräldrarna själva vårdar barnet och att vardera föräldern har avtalat om att förkorta sin arbetstid så att arbetstiden och lönen är 40–60 procent arbetstiden för heltidsanställda och av den lön för heltidsarbete som tillämpas inom branschen.

På ovannämnda sätt innehåller den gällande lagstiftningen om föräldradagpenningar element som underlättar för föräldrarna att ta ut föräldraledighet på det sätt som avses i artikel 8.3 i direktivet.

Flexibla arbetsformer

Enligt artikel 9.1 i direktivet ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare med barn upp till en viss ålder, som ska vara minst åtta år, och anhörigvårdare har rätt att begära flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. Varaktigheten för sådana flexibla arbetsformer får omfattas av en rimlig begränsning.

Den nationella lagstiftningen innehåller redan nu element som underlättar att förena arbete och familjeliv i enlighet med respektive familjs behov och gör det möjligt att utnyttja flexibla arbetsformer. De arrangemang som det redogörs för i avsnitt 3.1.6.3 kan i stor utsträckning användas av föräldrar och personer som vårdar sina anhöriga.

Som sådana flexibla arbetsformer som avses i direktivet kan betraktas den möjlighet som arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal erbjuder till arbete under moderskapspenningsperioden, partiell föräldraledighet, partiell vårdledighet, frånvaro för att vårda en familjemedlem eller någon annan närstående samt arbetstidslagens flexibla arbetstidsarrangemang. Möjligheten att utnyttja arrangemangen begränsas dock de facto av framför allt arbetstagarens arbetsuppgifter och därför att arrangemangen delvis är beroende av avtal. För arbetstagare som omfattas av sjöarbetstidslagens (296/1976) tillämpningsområde är möjligheterna till flexibla arbetstidsarrangemang väsentlig mer begränsade på grund av arbetets natur. I artikel 9 i direktivet förutsätts ändå inte absolut rätt till flexibla arbetsformer, utan endast rätt för arbetstagaren att begära flexibla arbetsformer.

Enligt artikel 9.2 i direktivet ska arbetsgivarna inom skäligen tid behandla och besvara en sådan begäran om flexibla arbetsformer som avses i punkt 1 med beaktande av såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran eller en eventuell senareläggning av dessa arbetsformer. I fråga om partiell vårdledighet förutsätts det i 4 kap. 4 § 2 mom. i arbetsavtalslagen och 5 kap. 5 § 3 mom. i lagen om sjöarbetsavtal att arbetsgivaren ska för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran att ge partiell vårdledighet. Enligt 15 § 4 mom. i arbetstidslagen ska arbetsgivaren ge en motivering till sin vägran, om arbetsgivaren vägrar ordna deltidarbete enligt 1 eller 3 mom.

I artikel 9.3 i direktivet sägs att om de flexibla arbetsformer som avses i punkt 1 är av begränsad varaktighet, ska arbetstagaren i slutet av den avtalade perioden ha rätt att återgå till sitt ursprungliga arbetsmönster. Arbetstagaren ska också ha rätt att begära att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret före utgången av den överenskomna perioden närhelst ändrade omständigheter motiverar det. Arbetsgivaren ska behandla och besvara begäranden om tidigare lagd återgång till det ursprungliga arbetsmönstret med beaktande av såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov.

Den rätt att begära att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret som förutsätts i artikel 9.3 i direktivet kan anses vara tillgodosedd på nationella nivå. Man ska i princip avtala med arbetsgivaren om avbrytande av partiell föräldra- eller vårdledighet eller ledighet för att vårda en familjemedlem, och om avtal inte nås har arbetstagaren rätt att återgå till sitt arbete på det sätt som förklaras i avsnitt 3.1.8. Ovannämnda flexibla familjeledigheter berörs dessutom av 4 kap. 9 § i arbetsavtalslagen och 5 kap. 11 § i lagen om sjöarbetsavtal, enligt vilka arbetstagaren har rätt att i första hand återvända till sitt tidigare arbete när familjeledigheterna

upphör. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska avtala om ändringar i arrangemang som baserar sig på arbetstidslagen.

Enligt artikel 9.4 i direktivet får medlemsstaterna göra rätten att begära flexibla arbetsformer beroende av en kvalifikationsperiod i arbete eller anställningstid som inte får överstiga sex månader. Vid på varandra följande visstidsanställningsavtal, enligt definitionen i rådets direktiv 1999/70/EG, med samma arbetsgivare, ska den sammanlagda längden av dessa avtal beaktas vid beräkning av kvalifikationsperioden.

I 4 kap. 4 § i arbetsavtalslagen och 5 kap. 5 § i lagen om sjöarbetsavtal har som villkor för partiell vårdledighet ställts att arbetstagaren har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst sex månader under de senaste 12 månaderna. Någon viss kvalifikationsperiod i arbete har inte ställts som villkor för arbete under moderskapspenningssperioden eller deltidsarbete under föräldrapenningssperioden enligt 4 kap. 2 § i arbetsavtalslagen och 5 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal. Det har inte angetts någon minimitid i arbete för att få vara frånvarande för att vårda en familjemedlem eller någon annan närstående enligt 4 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen och 5 kap. 8 § i lagen om sjöarbetsavtal. Flexibla arbetstidsarrangemang baserar sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, och i lagstiftningen ställs inga villkor som gäller arbetad tid för dem.

Arbetstagarnas rättigheter

Enligt artikel 10.1 i direktivet ska de rättigheter som arbetstagare förvärvat eller står i begrepp att förvärva när en sådan ledighet som avses i artiklarna 4, 5 och 6, eller sådan frånvaro som avses i artikel 7, påbörjas bevaras fram till och med ledighetens eller frånvarons slut. Vid slutet av en sådan ledighet eller frånvaro ska dessa rättigheter, inklusive de ändringar som härrör från nationell rätt, kollektivavtal eller praxis vara gällande.

Enligt artikel 10.2 i direktivet ska medlemsstaterna säkerställa att arbetstagare, i slutet av en sådan ledighet som föreskrivs i artiklarna 4, 5 och 6, har rätt att återgå till sina arbeten eller till likvärdiga tjänster på villkor som inte är mindre förmånliga för dem och åtnjuta eventuella förbättringar i arbetsförhållandena som de skulle ha fått rätt till om de inte hade tagit ut ledigheten. Den rätt att återgå till arbetet som föreskrivs i 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen och i 5 kap. 11 § i lagen om sjöarbetsavtal uppfyller kraven i artikel 10.2 i direktivet.

Enligt artikel 10.3 i direktivet ska medlemsstaterna fastställa vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under den ledighet som föreskrivs i artiklarna 4, 5 och 6, eller sådan frånvaro som avses i artikel 7, vilket inbegriper rättigheter till social trygghet, inbegripet pensionsavgifter, och samtidigt säkerställa att anställningsförhållandet bibehålls under den perioden.

I Finland beaktas familjeledigheter när rättigheterna i anslutning till anställningsförhållandet bestäms. Arbetstagare som är på sådana ledigheter har samma rättigheter som andra, dvs. deras anställningsvillkor är inte sämre. Exempelvis semesterlagen (162/2005) förteckning över dagar som är likställda med arbetade dagar innehåller familjeledigheter. Artikel 10 i direktivet kan anses vara uppfylld i den nationella lagstiftningen.

Diskrimineringsförbud

Enligt artikel 11 i direktivet ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda mindre gynnsam behandling av arbetstagare på grund av att de ansöker om eller nyttjar sin rätt till sådan ledighet som föreskrivs i artiklarna 4, 5 och 6 eller sådan frånvaro som avses i artikel 7 eller utövar de rättigheter som föreskrivs i artikel 9.

Förbudet mot diskriminering i arbetslivet i 8 § i jämställdhetslagen kan antas uppfylla kraven i artikel 11 i direktivet på förbud mot mindre gynnsam behandling av arbetstagare som ansöker om eller nyttjar sin rätt till pappaledighet, föräldraledighet och frånvaro av tvingande familjeskäl samt som begärt flexibla arbetsarrangemang. Arbetsgivaren är även annars enligt 6 § 2 mom. 5 i jämställdhetslagen skyldig att främja jämställdhet i arbetslivet bland annat genom att göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen.

I 7 § i jämställdhetslagen föreskrivs det om förbud mot indirekt diskriminering på grund av kön. Vid indirekt diskriminering är det fråga om att personer försätts i olika ställning på grund av kön med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt, om personerna till följd av förfarandet i praktiken kan komma att missgynnas på grund av sitt kön. Genom jämställdhetslagen har direktivet om likabehandling i arbetslivet genomförts. Enligt artikel 9 led g betraktas som ett exempel på diskriminering på grund av kön att temporärt upphäva innehavet eller förvärvet av rättigheter under moderskapsledighet eller ledighet av familjeskäl (leave for family reasons) som beviljas enligt lag eller avtal och betalas av arbetsgivaren. Jämställdhetslagen täcker diskriminering av dem som utnyttjar ledighet för vård av anhörig enligt direktivet om balans mellan arbete och privatliv som indirekt könsdiskriminering på grund

av vårdens allmänna könsrelaterade natur. Utifrån forskningsrön som gäller uppdelningen av vårdansvar är det skäl att anta att en stor del av dem som utnyttjar ledighet för närståendevård kommer att vara kvinnor.

Uppsägningskydd och bevisbörd

Enligt artikel 12.1 i direktivet ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning och alla förberedelser till uppsägning grund av att arbetstagare ansöker om eller utövar sin rätt till sådan ledighet som föreskrivs i artiklarna 4, 5 och 6, eller på grund av att de utövat den rätt att begära flexibla arbetsformer som avses i artikel 9. På nationell nivå uppfyller bestämmelserna om diskrimineringsförbud i 8 § i jämställdhetslagen och det effektiviserade uppsägningskyddet för dem som utnyttjar familjeledigheter i 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen och 8 kap. 8 § i lagen om sjöarbetsavtal kraven i artikel 12.1 i direktivet. Arbetsgivaren är även annars enligt 6 § 2 mom. 5 i jämställdhetslagen skyldig att främja jämställdhet i arbetslivet bland annat genom att göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen.

Enligt artikel 12.2 i direktivet kan arbetstagare som anser att de har sagts upp på grund av att de ansökt om eller tagit ut ledighet som fastställs i artikel 4, 5 och 6 eller på grund av att de utövat sin rätt att begära flexibla arbetsformer som avses i artikel 9 begära att arbetsgivaren skriftligen ger en väl underbyggd motivering till uppsägningen. Vid uppsägning av en arbetstagare som ansökt om eller tagit ut sådan ledighet som föreskrivs i artikel 4, 5 eller 6 ska arbetsgivaren skriftligen ange skälen för uppsägning. Skyldigheten enligt 9 kap. 5 § i lagen om arbetsavtal och 10 kap. 7 § i lagen om sjöarbetsavtal att skriftligen meddela arbetstagaren grunderna för upphävandet uppfyller ovannämnda krav.

Enligt artikel 12.3 i direktivet ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att när arbetstagare som anser att de har sagts upp på grund av att de ansökt om eller tagit ut sådan ledighet som föreskrivs i artikel 4, 5 och 6, för en domstol eller annan behörig myndighet visar på omständigheter av vilka man kan dra slutsatsen att de sagts upp på sådana grunder, ska det åligga arbetsgivaren att bevisa att uppsägningen grundades på andra skäl. Bestämmelsen om delad bevisbörd i 9 a § i jämställdhetslagen uppfyller kraven i artikel 12.3 i direktivet.

Enligt artikel 12.4 i direktivet ska punkt 3 inte förhindra att medlemsstaterna inför bevisregler som är fördelaktigare för arbetstagarna.

Enligt artikel 12.5 i direktivet är medlemsstaterna inte skyldiga att tillämpa punkt 3 på förfaranden där det åligger domstolen eller den behöriga instansen att utreda fakta i målet.

Enligt artikel 12.6 i direktivet ska punkt 3 inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden, om inte medlemsstaterna beslutar det. Enligt 9 a § i den gällande jämställdhetslagen tillämpas bestämmelsen om delad bevisbörd inte på behandlingen av brottmål.

4 Målsättning

Den reform som lagförslaget innebär har som mål att föräldraledigheterna och ansvaret för vård av barn ska delas jämnare än nu mellan båda föräldrarna. Målet är också att främja ett jämlikt bemötande av olika familjeformer i föräldradagpenningssystemet. Ett syfte med de föreslagna ändringarna är också att systemet ska bli flexiblere med hänsyn till familjernas olika behov vad gäller utnyttjandet av ledigheter och dagpenningar. Uppnåendet av målen främjar också barnens och familjernas välbefinnande.

Genom propositionen genomförs de ändringar som krävs i direktivet om balans mellan arbete och privatliv.

5 Förslagen och deras konsekvenser

5.1 De viktigaste förslagen

I lagförslaget presenteras en reform av föräldradagpenningssystemet som helhet. Reformen gäller därmed i huvudsak tiden för barnets födelse och tiden för vård av ett mycket litet barn. I stöden för vård av barn, såsom stödet för hemvård och stödet för privat vård, föreslås de nödvändiga ändringar som följer av att föräldradagpenningssystemet ändras, men i övrigt förblir stöden likadana som nu. I arbetsavtalslagen föreslås ändringar som följer av föräldradagpenningssystemet. Till skillnad från vad som föreskrivs i den gällande

lagstiftningen är det meningen att den rätt till föräldraledighet som det föreskrivs om i arbetsavtalslagen delvis ska bestämmas på ett annat sätt än rätten till föräldradagpenningar. Även i lagen om småbarnspedagogik och lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken föreslås ändringar som stöder reformen. Av reformen följer dessutom smärre innehållsmässiga eller tekniska ändringar i flera lagar.

Föräldradagpenning

För att föräldraledigheterna och ansvaret för vård av barn ska delas jämnare än nu kvoterar föräldrapenningsdagarna enligt förslaget jämnare än nu för vardera föräldern. Genom ändringen vill man befästa tanken att föräldraskapet är jämställt och att båda föräldrarna har lika stor rätt att utnyttja föräldraledigheter och föräldrapenningar. Kvoterade föräldraledighets- och föräldrapenningsperioder sporrar föräldrarna att medvetet fundera på och planera hur omsorgsansvaret ska delas. Genom föräldraledigheter och föräldrapenningar som kvoterar för respektive förälder vill man också på ett mer allmänt plan påverka de uppfattningar om föräldraskap och arbetsfördelning mellan könen som råder i samhället. Kvoterna är också en signal till arbetsplatserna om att pappor har jämbördig rätt till föräldraledighet och också pappor kan ta ut längre familjeledigheter.

Enligt lagförslaget utökas antalet dagpenningss dagar som endast pappan eller den andra föräldern får ta ut, i förhållande till den nuvarande faderskapspenningen. Tidigare lagändringar och erfarenheter från övriga nordiska länder har visat att ett effektivt sätt att påverka pappornas uttag av ledigheter är att öka antalet dagpenningss dagar som kvoterats för papporna. Det görs också ett försök att utöka pappornas utnyttjande av föräldrapenning genom att förhöjd föräldrapenning betalas till båda föräldrarna för en del av tiden, så att familjerna också har ett ekonomiskt incitament till att papporna utnyttjar föräldrapenningen. Också den ökade flexibiliteten i systemet är ett sätt att försöka se till att båda föräldrarna har bättre möjligheter än nu att utnyttja föräldradagpenningarna.

Inte bara jämställdheten mellan föräldrarna utan också likaberättigandet och jämlikheten mellan olika familjeformer och mellan barn och föräldrar i olika slag av familjer förbättras genom enhetliga bestämmelser om föräldrapenning. I det föreslagna nya föräldradagpenningssystemet är antalet föräldrapenningsdagar som står till förfogande per barn lika stort oberoende av föräldrarnas kön och oberoende av om barnet är biologiskt eller adopterat. Likaså är föräldrapenningsdagarna lika många oberoende av om barnet har endast en till föräldrapenning berättigad förälder eller två. Föräldrapenningens nivå föreslås bli bestämd enligt en formel som är densamma för alla, och så kallad förhöjd föräldrapenning ska enligt förslaget betalas till alla föräldrar för samma tid. Förmånsnivån uppfyller de krav beträffande ersättning som anges i direktivet om balans mellan arbete och privatliv. Förutsättningarna för att få föräldrapenning ska i huvudsak vara desamma för alla.

Det föreslås att systemets flexibilitet och föräldrarnas valmöjligheter ska främjas så att föräldradagpenningarna kan utnyttjas betydligt smidigare än nu, under önskade perioder. Det föreslagna systemet möjliggör bättre än nu till exempel att föräldrarna turas om att vårda barnet eller växelvis arbetar eller studerar och utnyttjar föräldrapenning. I propositionen ingår också en möjlighet att få partiell föräldrapenning vid deltidsarbete. Till denna del föreslås regleringen dock vara betydligt mindre strikt än den nuvarande regleringen om partiell föräldrapenning.

Det föreslås att 9 kap. i sjukförsäkringslagen, vilket handlar om föräldradagpenningar, och bestämmelserna i det ändras nästan helt och hållet. De nuvarande bestämmelserna om moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning utgår. Enligt förslaget ska föräldradagpenningarna i fortsättningen vara särskild graviditetspenning som motsvarar den nuvarande särskilda moderskapspenningen samt graviditetspenning och föräldrapenning. Moderskapspenningen och faderskapspenningen i deras nuvarande form slopas därmed helt och hållet. Eftersom föräldradagpenningssystemet omstruktureras grundligt ändras också bland annat

förutsättningarna för att få dagpenning, liksom också ansökan om och utbetalningen av dagpenning. Ändringarna inverkar även på andra förmånslagar, såsom lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn samt lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

En gravid persons försörjning i graviditetens slutskede föreslås bli tryggad genom graviditetspenning. Syftet är att graviditetspenningen, i likhet med den nuvarande moderskapspenningen, ska göra det möjligt att sluta arbeta och att få ersättning för det inkomstbortfall som detta medför. Det föreslås att graviditetspenning ska betalas för en sammanhängande tid av 40 vardagar (graviditetspenningsperiod). Graviditetspenningsperioden kan inledas senare än nu, det vill säga tidigast 30 och senast 14 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. De gällande bestämmelserna om särskild moderskapspenning förblir i huvuddrag oförändrade, men förmånens namn ändras till särskild graviditetspenning.

Föräldrapenning föreslås bli betald för den tid barnet vårdas. Förutsättningarna för föräldrapenningen ska i huvudsak vara desamma för alla föräldrar oberoende av föräldrarnas kön och huruvida det är fråga om ett biologiskt barn eller ett adoptivbarn. Syftet med föräldrapenningen är alltså, liksom enligt de gällande bestämmelserna, att trygga omsorgen om och vården av nyfödda och små barn samt att möjliggöra att en förälder är frånvarande från arbetet för att vårda barnet. Föräldrapenningens nivå föreslås bli höjd så att förhöjd föräldrapenning betalas till alla föräldrar för de 16 första vardagarna på motsvarande sätt som moderskapspenning enligt gällande lagstiftning.

Antalet föräldrapenningsdagar är beroende av antalet barn. Enligt förslaget ska föräldrapenning betalas sammanlagt för högst 320 vardagar, alltså knappt 13 månader, på grund av ett barns födelse eller adoption. Därmed föreslås det att antalet föräldradagpenningsdagar som är tillgängliga efter barnets födelse eller efter att adoptivbarnet tagits i vård utökas från det nuvarande, som i genomsnitt är cirka 287 dagar. Regeln att antalet föräldrapenningsdagar ska bestämmas per barn föreslås emellertid inte gälla situationer där flera barn på en och samma gång föds eller adopteras in i familjen. Då är antalet föräldrapenningsdagar som kan utnyttjas emellertid större än när ett enda barn åt gången föds eller adopteras in i familjen, alldeles som enligt gällande lag. Rätten att utnyttja föräldrapenningsdagar delas jämnt mellan föräldrarna, med andra ord har vardera föräldern rätt till en föräldrapenningskvot på 160 vardagar, vilket är cirka 6,5 månader. En förälder kan överlåta högst 63 föräldrapenningsdagar (cirka 2,5 månader) ur sin egen föräldrapenningskvot till den andra föräldern eller till sin make eller sambo.

Den föreslagna ändring som gäller föräldradagpenningar motsvarar kravet enligt direktivet om balans mellan arbete och privatliv att varje förälder ska garanteras rätt till minst fyra månaders föräldraledighet och en individuell rätt till minst två månaders föräldraledighet som inte kan överlåtas till den andra föräldern.

Om ett barn endast har en förälder eller om den ena av föräldrarna på grund av till exempel att försäkringsförutsättningen inte är uppfylld inte alls har rätt till föräldrapenning, föreslås den enda föräldern få utnyttja alla föräldrapenningsdagar. Och om en förälder är oförmögen att vårda barnet till exempel på grund av sjukdom ska den förälder som vårdar barnet ha rätt att utnyttja alla föräldrapenningsdagar.

Rätten till föräldrapenning föreslås börja i och med att barnet föds eller adoptivbarnet tas i vård. En person som får graviditetspenning ska emellertid vara berättigad till föräldrapenning efter graviditetspenningsperiodens utgång, även om barnet inte har fötts. Det ska vara möjligt att flexibelt få föräldrapenning under önskade tidpunkter tills barnet fyller två år eller tills två år har förflutit sedan adoptivbarnet togs i vård. Därmed förbrukas föräldrapenningsdagarna inte under en sammanhängande period, vilket är fallet enligt gällande bestämmelser. Föräldrapenning får enligt förslaget utnyttjas obegränsat också i korta perioder eller rentav under enskilda dagar. Enligt gällande bestämmelser är detta inte möjligt.

Rätten till föräldrapenning knyts till föräldraskap och vårdnadshavarskap oberoende av föräldrarnas kön. Situationen för barn som fötts utom äktenskapet och deras föräldrar beaktas så att den som erkänt faderskapet eller moderskapet kan få föräldrapenning i samband med barnets födelse, även om faderskapet eller moderskapet inte har fastställts ännu. Så kallade sociala föräldrars ställning och barnets möjlighet att få omsorg också av dem tryggas genom att en vårdnadshavarförälder får överlåta en del av sina egna föräldrapenningsdagar till sin make.

Avsikten är att främja familjernas och barnens välbefinnande och ett jämlikt bemötande av familjerna också genom den i lagförslaget ingående ändring som gäller de allmänna förutsättningarna för att få föräldradagpenning. Det föreslås att den nuvarande försäkringsperioden 180 dagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten eller före adoptionen av ett barn inte längre ska vara en förutsättning för rätt till föräldradagpenning. Även i fortsättningen ska erhållandet av föräldradagpenning förutsätta att mottagaren är försäkrad i Finland enligt sjukförsäkringslagen, men det krävs inte längre att försäkringsperioden före nedkomsten eller adoptionen varit ungefär ett halvt år. Syftet med ändringen är att garantera rätten enligt 19 § i grundlagen (731/1999) att få sin grundläggande försörjning tryggad samt en med livssituationen förenlig primär förmån för personer som inte deltar i arbetslivet på grund av ett barns födelse och vård av barnet. Den föreslagna ändringen förenhetligar också förutsättningarna för dagpenningförmåner som det föreskrivs om i sjukförsäkringslagen, eftersom erhållandet av sjukdagpenning och specialvårdspenning inte förutsätter en tidigare försäkringsperiod.

Personer som kommer till Finland från ett annat EU-land uppfyller ofta den förutsättning som gäller en 180 dagar lång försäkringsperiod, eftersom tiden som försäkrad i en annan stat där EU-lagstiftningen tillämpas jämföras med tid som försäkrad i Finland. I typiska fall är de för vars del den förutsättning som gäller försäkringsperioden inte uppfylls före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, och som därmed inte heller får rätt till föräldradagpenning, sådana makar till finska medborgare som flyttar till Finland från ett tredjeland eller finska medborgare som återvänder till Finland från utlandet i samband med att de bildar familj. Inte heller har personer som kommit till Finland som exempelvis asylsökande rätt till föräldradagpenning förrän de har varit försäkrade i ett halvt år. I dessa situationer har en förälder som är gravid, har fött barn eller vårdar ett barn inte rätt till någon förmån, utan i sista hand tryggas försörjningen genom utkomststöd. I och med att kravet på en försäkringsperiod slopas blir alla föräldrar som med avseende på lagstiftningens syfte befinner sig i samma ställning likaberättigade till föräldradagpenning och därigenom till orsaksbaserade sociala trygghetsförmåner.

Småbarnspedagogik

Lagen om småbarnspedagogik föreslås bli ändrad så att rätten till småbarnspedagogik i fortsättningen börjar vid ingången av den kalendermånad under vilken barnet fyller nio månader. I nuläget har rätten börjat efter de i sjukförsäkringslagen avsedda föräldradagpenningsperioderna, alltså tidigast efter 263 vardagar. Barnet är då omkring nio månader. Alltjämt ska dock en plats inom småbarnspedagogiken kunna fås redan innan barnet fyllt nio månader, om det bedöms att behov av en plats finns till exempel på grund av föräldrarnas sysselsättning.

I fortsättningen kan en del föräldrapenningsdagar vara outnyttjade, om barnet börjar i småbarnspedagogiken före två års ålder. Lagen om småbarnspedagogik föreslås därför bli ändrad så att rätten till samma plats inom småbarnspedagogiken kvarstår även om barnet är frånvarande från småbarnspedagogiken under den tid föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen betalas för vård av barnet, om frånvaron sammanhängande varar i högst 13 veckor och har meddelats på förhand.

Lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken föreslås likaså bli ändrad så att frånvaro som beror på att föräldrapenningsdagar utnyttjas och som meddelats på förhand enligt lagen om småbarnspedagogik är avgiftsfri.

Som det nu är har pappan rätt till faderskapsledighet som är högst 54 vardagar lång, och rätten gäller tills barnet fyller två år. Under denna omkring nio veckor långa frånvaro som beror på faderskapsledighet har barnet bibehållit sin plats inom småbarnspedagogiken, och klientavgifter inom småbarnspedagogiken har inte tagits ut hos familjerna under denna tid.

För barnen och familjerna är det viktigt att föräldraledigheterna och tjänsterna inom småbarnspedagogiken bildar en smidig och sammanhängande helhet. Syftet med ändringarna av lagen om småbarnspedagogik och lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken är att stödja ett smidigare utnyttjande av föräldraledigheterna samtidigt som småbarnspedagogik alltjämt kan anordnas planmässigt, småbarnspedagogikens syften uppnås och de lagstadgade personaldimensionerna följs.

Stöd för vård av barn

Ändringar som följer av de föreslagna ändringarna av föräldradagpenningssystemet föreslås i fråga om de stöd för vård av barn som det föreskrivs om i lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn och i fråga om förutsättningarna för att få dem. Ändringsförslagen är i huvudsak av teknisk karaktär. Enligt den gällande lagen börjar rätten till stöd för hemvård och stöd för privat vård efter föräldrapenningsperioden eller efter en faderskapspenningssperiod som följer omedelbart på föräldrapenningsperioden. Enligt lagförslaget utgör föräldradagpenningarna i fortsättningen inte längre nödvändigtvis en sammanhängande period, eftersom det blir möjligt att ta ut föräldrapenningsdagar flexibelt tills barnet fyller två år. Detta medför ett behov av att omdefiniera också den tidpunkt då rätten till stöd för hemvård och privat vård av barn börjar.

Enligt lagförslaget börjar rätten till stöd för hemvård efter att det har gått 160 vardagar sedan barnets födelse. Barnet är då omkring ett halvt år. Avsikten är att stödja de flexibla arrangemang som föreslås när det gäller föräldradagpenningssystemet. Enligt en föreslagen ändring av lagen om småbarnspedagogik knyts barnets rätt till småbarnspedagogik i fortsättningen till barnets ålder. Rätten till småbarnspedagogik föreslås börja vid ingången av den kalendermånad under vilken barnet fyller nio månader. Eftersom den föräldradagpenningssperiod som kvoterats för varje förälder inte sträcker sig till barnets niomånadersdag om den utnyttjas sammanhängande tryggar den föreslagna ändringen möjligheten att använda sig av stöd för hemvård för att ordna vården av barnet innan rätten till småbarnspedagogik börjar. Behov av att använda sig av stöd för hemvård kan uppkomma till exempel om den ena föräldern har tagit ut alla sina egna dagpenningssdagar och den andra föräldern först i ett senare skede vill ta ut de dagpenningssdagar som han eller hon har rätt till.

Dessutom föreslås till följd av föräldradagpenningssreformen en ändring som preciserar minimitiden för perioden av stöd för vård av barn.

Arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal

Ändringarna av sjukförsäkringslagen föranleder också ändringar av arbetsavtalslagen.

Namnen på de ledigheter som anges i 4 kap. i arbetsavtalslagen ändras i överensstämmelse med de nya förmånsnamnen i sjukförsäkringslagen. Detta föranleder behov av att ändra flera av paragraferna i 4 kap. En flexibilitetsklausul (artikel 20) i direktivet om balans mellan arbete och privatliv möjliggör ändringarna.

Bestämmelserna om familjeledigheter i 4 kap. i arbetsavtalslagen föreslås i huvudsak ha samma innehåll som förr. Antalet perioder för uttag av föräldraledighet ökas, enligt förslaget.

Det föreslås en ny paragraf om partiell föräldraledighet som en separat ledighet, som på motsvarande sätt som i gällande lag grundar sig på överenskommelse. För att genomföra direktivet om balans mellan arbete och privatliv föreslås det att arbetsgivaren ska vara skyldig att motivera avslag skriftligen, om arbetstagaren anhåller om partiell föräldraledighet.

För att genomföra direktivet om balans mellan arbete och privatliv föreslås en ny paragraf om ledighet för närståendevård.

Motsvarande ändringar föreslås i lagen om sjöarbetsavtal.

Flexibla föräldraledighetsarrangemang

Enligt regeringsprogrammet ska familjernas valmöjligheter och möjligheter till flexibilitet i fråga om familjeledigheterna utökas. Med avseende på direktivet om balans mellan arbete och privatliv innebär flexibiliteten att det är möjligt att ta ut föräldraledigheten i flera perioder och att kombinera deltidsarbete och vård av ett litet barn.

Den ändring som föreslås i sjukförsäkringslagen och som innebär att föräldrapenning kan utnyttjas tills barnet fyller två år ökar föräldraledighetens flexibilitet också vid anställningar. Rätten till föräldraledighet bestäms alltjämt vad tidpunkten och längden beträffar enligt regleringen om dagpenningar i sjukförsäkringslagen. Möjligheten att flexibelt ta ut föräldraledighet utökas ytterligare genom en ändring som föreslås i arbetsavtalslagen och som går ut på att arbetstagare kan vara föräldralediga i fler perioder än nu. Föräldraledighetsutnyttjandets förutsebarhet från arbetsgivar- och vikariesynpunkt tryggas alltjämt genom att substansändringar inte föreslås i bestämmelserna om anmälningstider. Anmälningstiderna är rimliga i enlighet med direktivet om balans mellan arbete och privatliv.

Möjligheterna att kombinera deltidsarbete och vård av ett litet barn förbättras i och med de föreslagna ändringarna i sjukförsäkringslagen. Om arbetstiden i deltidsarbete har avtalats så att en förälder arbetar under en del av en vecka eller månad, betalas föräldrapenningen till fullt belopp för de dagar då han eller hon inte arbetar och rätt till föräldrapenning saknas för dagarna i arbete. Dessutom föreslås regleringen i sjukförsäkringslagen om partiell föräldradagpenning bli ändrad så att erhållandet av partiell föräldradagpenning inte längre förutsätter att båda föräldrarna deltidsarbetar. Också kravet på en två månader lång minimitid slopas i sjukförsäkringslagen. Dessa ändringar ökar möjligheterna att flexibelt utnyttja partiell föräldraledighet. Enligt arbetsavtalslagen ska det också i fortsättningen överenskommas om att kombinera deltidsarbete och föräldraledighet samt om villkoren för deltidsarbete.

De föreslagna ändringarna gör det också möjligt att i fortsättningen förlägga även andra i 4 kap. angivna ledigheter, till exempel vårdledighet, till tiden mellan föräldraledighetsdagarna.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan alltid komma överens om att föräldraledigheten tas ut också i fler eller kortare perioder samt om avvikelser från anmälningstiderna; detta möjliggör en flexibilitet som är lämplig för bägge parter.

Semesterlagen och semesterlagen för sjömän

I semesterlagen och semesterlagen för sjömän föreslås innehållsmässiga och tekniska ändringar som följer av föräldradagpenningsreformen och ledigheten för närståendevård. De innehållsmässiga ändringarna anknyter

till regleringen om tid som är likställd med arbetad tid och till förläggningen av semester till arbetstagarens ledighet.

Övriga förmånslagar

De strukturella och terminologiska ändringarna i föräldradagpenningssystemet förutsätter att flera förmånslagar ändras. Enligt en ändring som föreslås i lagen om utkomstskydd för arbetslösa ska rätt till arbetslöshetsförmån inte förekomma under den tid då en person får i sjukförsäkringslagen avsedd föräldradagpenning. Den föreslagna flexibiliteten i föräldradagpenningssystemet gäller också föräldrar som är arbetslösa arbetssökande så att även de har möjlighet att få föräldrapenning tills barnet fyller två år. De föreslagna ändringar som gäller föräldradagpenningdagarna inverkar också på bestämmelserna i lagen om avbytarservice för lantbruksföretagare (1231/1996) om rätt till vikariehjälp på grund av graviditet och förlossning och för att vårda barn samt om sänkt avgift för vikariehjälp. Terminologiska och tekniska ändringar föreslås dessutom bland annat i folkpensionslagen och arbetspensionslagarna.

Terminologiska ändringar i övriga lagar

Till följd av de föreslagna ändringarna av namn på föräldradagpenningförmåner enligt sjukförsäkringslagen och på familjeledigheter enligt arbetsavtalslagen föreslås terminologiska ändringar i flera lagar (lagförslagen 18–29). Ändringarna är av teknisk karaktär och syftet med dem är inte att ändra tillämpningsområdet eller omfattningen för bestämmelserna i ändringslagarna.

5.2 De huvudsakliga konsekvenserna

5.2.1 Ekonomiska konsekvenser

5.2.1.1 Konsekvenser för den offentliga ekonomin

Kostnader som ändringarna i föräldradagpenningssystemet ger upphov till

Bedömningen av lagförslagets ekonomiska konsekvenser påverkas av hur föräldrarna förväntas utnyttja föräldradagpenningarna i fortsättningen. Fastän reformen syftar till att främja en jämnare delning av familjeledigheterna mellan föräldrarna och till att papporna ska ta ut mer ledighet är det åtminstone inte genast efter att reformen har trätt i kraft sannolikt att papporna fullt ut börjar ta ut de föräldrapenningdagar som kvoterats för dem. Även i nuläget låter en stor del av papporna bli att ta ut sina faderskapspenningdagar, antingen helt eller delvis. När de ekonomiska konsekvenserna bedöms är utgångspunkten det nuvarande utnyttjandet av faderskapspenning, de förändringar i utnyttjandet av den som redan har skett och antaganden om hur reformen kommer att påverka föräldrarnas beteende. Det gäller emellertid att lägga märke till att om papporna på lång sikt börjar utnyttja föräldradagpenningarna mer så ökar reformens kostnadseffekter. Likaså gäller det att lägga märke till att också nativitetsutvecklingen påverkar kostnaderna i det långa loppet. I kostnadsberäkningen har de nuvarande födelsetalen använts som utgångspunkt.

I konsekvensbedömningarna har det antagits att papporna börjar ta ut fler korta föräldrapenningperioder som omfattar högst tre veckor. Den föreslagna förhöjda föräldrapenningsnivån under de 16 första vardagarna ökar incitamenten att utnyttja dagpenningen. Det kan antas att antalet pappor som utnyttjar dagpenningen stiger något, det vill säga att andelen pappor som för tillfället inte alls utnyttjar faderskapspenningen minskar. Samtidigt uppskattas det också att andelen pappor som för närvarande får faderskapspenning under en tid som är kortare än tre veckor ökar utnyttjandet av dagpenningen. Vidare har det antagits att den andel av papporna (cirka 20 procent) som för närvarande tar ut alla sina faderskapspenningdagar ökar sitt ledighetsutnyttjande. Det antas ytterligare att cirka 10 procent av familjerna i fortsättningen delar föräldraledigheterna och

föräldrapenningsdagarna jämnt, med andra ord väntas papporna i dessa familjer ta ut alla sina 160 föräldrapenningsdagar själva⁷⁷. I uppskattningarna har det förmodats att när papporna börjar ta ut fler föräldrapenningsdagar blir perioderna då mammorna lyfter stöd för hemvård kortare än nu. Med andra ord börjar barnen i småbarnspedagogiken vid samma ålder som nu.

Propositionen väntas öka de till papporna utbetalda föräldradagpenningarna med sammanlagt 90 miljoner euro. Av kostnadsökningen är 20 miljoner euro en följd av att föräldrapenningen höjs, medan resten är en följd av att pappornas föräldrapenningsdagar blir fler. I gengäld väntas kostnaderna för de till mammorna utbetalda dagpenningarna sjunka med 17 miljoner euro. Dessutom ökar den omständigheten att pappornas ledigheter blir längre än nu och den föreslagna ändring i semesterlagen som gäller tid som är likställd med arbetad tid ersättningsarna för semesterkostnader med uppskattningsvis 3 miljoner euro. I fortsättningen är det möjligt att senare fullt ut använda föräldradagpenningar till minimibelopp, vilka enligt den gällande lagstiftningen betalas för dagar då förvärvsarbete utförs, så detta väntas öka dagpenningkostnaderna med cirka 3 miljoner euro. En kostnadsminskning om cirka en miljon euro väntas uppkomma genom att föräldradagpenning till minimibelopp i fortsättningen inte betalas samtidigt som en annan förmån, exempelvis pension. Senareläggandet av den tidpunkt då graviditetspenning börjar betalas och förslagen att göra föräldrapenningsperioden mer flexibel ökar utgifterna för utkomstskydd för arbetslösa och sjukdagpenningar med uppskattningsvis 9 miljoner euro.

Det ökande antalet föräldradagpenningdagar väntas förkorta den tid då stöd för hemvård lyfts och således sänka utgifterna för stöd för hemvård med cirka 10 miljoner euro. Sloandet av den i gällande lagstiftning föreskrivna förutsättning för föräldradagpenning som innebär att försäkringsperioden ska ha varit minst 180 dagar väntas öka de statsfinansierade utgifterna för dagpenningar med 3 miljoner euro, men minska behovet av utkomststöd och bostadsbidrag med uppskattningsvis 0,5 miljoner euro.

Reformen väntas öka utgifterna i den offentliga ekonomin med knappt 80 miljoner euro på årsbasis. Skatteeffekterna av reformen väntas vara små. Skatteintäkterna stiger i och med att föräldrapenningens nivå under de 16 första vardagarna höjs och kvinnorna förmodas återgå till arbetet tidigare än nu. Samtidigt minskar skatteintäkterna genom att papporna tar ut längre ledigheter och är frånvarande från arbetet. Kommunernas utgifter väntas sjunka med 10 miljoner euro på grund av att perioden av stöd för hemvård förkortas. Statens utgifter väntas stiga med 8,5 miljoner euro. De med försäkringspremier och försäkringsavgifter finansierade kostnaderna för arbetsinkomstförsäkringen väntas stiga med cirka 78 miljoner euro, vilket höjer arbetsgivarnas sjukförsäkringsavgifter med 0,05 procentenheter och löntagarnas och företagarnas dagpenningavgift med 0,05 procentenheter.

Enligt den gällande lagen om avbytarservice för lantbruksföretagare har en lantbruksföretagare rätt till vikariehjälp på grund av graviditet och förlossning och för att vårda barn för den tid lantbruksföretagaren betalas föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen. Den föreslagna ökningen av antalet föräldradagpenningdagar ökar därmed det sammanlagda antalet vikariehjälpdagar. Utgående från Lantbruksföretagarnas pensionsanstalts statistik över lantbruksavbytarverksamheten år 2019 kan man dock sluta sig till att lantbruksföretagarna inte alltid utnyttjar hela maximiantalet vikariehjälpdagar som kan beviljas på grund av graviditet

⁷⁷ Enligt statistik från Försäkringskassan har andelen familjer i Sverige där båda föräldrarna har utnyttjat minst 40–60 procent av ledigheterna stigit till cirka 18,5 procent år 2018 från att ha varit 9,5 procent år 2005.

och förlossning och för att vårda barn. Därmed väntas ökningen av antalet föräldradagpenningssdagar inte medföra någon stor förändring i statens kostnader för lantbruksavbytar-service när det gäller vikariehjälpsdagar som beviljas på grund av graviditet och förlossning och för att vårda barn. Inverkan på kostnaderna för lantbruksavbytarverksamhet går dock inte att uppskatta exakt. Enligt en grov estimering kan kostnaderna för lantbruksavbytarverksamhet med anledning av att antalet föräldradagpenningssdagar ändras stiga med högst cirka en miljon euro från 2019 års nivå, och sannolikt mindre än så. Lantbruksavbytarverksamheten sjunker i antal med cirka fem procent per år, vilket i praktiken minskar också kostnaderna för vikariehjälpsdagar som beviljas föräldrar på grund av graviditet och förlossning och för att vårda barn.

Till följd av att bestämmelsen om sänkt avgift för vikariehjälp för lantbruksföretagare föreslås bli slopad stiger avgiften för vikariehjälp under vikariehjälpsdagar till nivån för full avgift för vikariehjälp. Denna nivåhöjning minskar statens kostnader för vikariehjälpsdagar som beviljas lantbruksföretagare på grund av graviditet och förlossning och därigenom allmänt kostnaderna för lantbruksavbytarverksamhet i form av vikariehjälpsdagar som beviljas på grund av graviditet och förlossning och för att vårda barn. Därmed väntas kostnaderna för lantbruksavbytarverksamhet stiga endast måttligt till följd av det ändrade antalet föräldradagpenningssdagar, och kostnadsuppgången går att sköta inom ramen för det sedvanliga årliga förslagsanslaget för avbytar-service för lantbruksföretagare.

Föräldrarnas framtida val beträffande föräldraledigheter kan förändra fördelningen av dagpenningar mellan föräldrarna så att den blir en annan än nu. Förändringarna kan inverka också på den pensionsutgift som uppkommer på arbetspensionssidan i och med pensionstillväxten för oavlönad tid. Effekterna har uppskattats utifrån ovannämnda antaganden om hur utnyttjandet av föräldradagpenningar kommer att förändras. Enligt denna uppskattning blir arbetspensionsutgiftens tillväxt år 2085 cirka 0,03 procent av lönesumman (27 miljoner euro enligt 2019 års penningvärde).

Konsekvenserna av ändringar som gäller småbarnspedagogiken

Enligt en uppskattning som undervisnings- och kulturministeriet gjort är de ändringar som görs i och med reformen av föräldradagpenningarna och föräldraledigheterna kostnadsneutrala med avseende på småbarnspedagogiken. Enligt undervisnings- och kulturministeriets bedömningar går kostnadsbesparingarna som föräldraledigheterna medför jämnt upp mot de merkostnader som de flexibla arrangemangen ger upphov till. Följden av detta är att den offentliga ekonomin inte orsakas vare sig kostnadsbesparingar eller nya kostnader för småbarnspedagogiken.

Enligt ändringar som föreslås i sjukförsäkringslagen kan graviditetspenningssperioden inledas senare än nu, alltså tidigast 30 och senast 14 vardagar före den beräknade tidpunkten för

nedkomsten. Enligt ändringar som föreslås i arbetsavtalslagen ska graviditetsledigheten börja 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, eller enligt överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren senast 14 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. På så sätt kan mammorna eventuellt arbeta längre in i graviditetens slutskede. Senareläggningen av den tidpunkt då graviditetspenning börjar betalas väntas inte förändra de äldre syskonens behov av småbarnspedagogik eftersom det är sannolikt att syskonen fortsätter att delta i småbarnspedagogiken åtminstone tills det yngsta barnet har fötts. Det förekommer att syskon fortsätter att delta i småbarnspedagogiken ännu efter ett yngre syskons födelse.

Antalet dagpenningdagar föreslås stiga i samband med reformen. Enligt gällande lag är föräldradagpenningdagarna efter barnets födelse cirka 287, och efter reformen är de cirka 330. Den omständigheten att dagpenningdagarna blir fler än tidigare kan leda till att barnet börjar i småbarnspedagogiken senare än hittills, om familjen utnyttjar alla föräldrapenningar. För dem som anordnar småbarnspedagogik kan detta föranleda besparingar när det gäller familjer vars barn även i det nuvarande systemet skulle börja i småbarnspedagogiken genast efter att föräldrapenningsperioden upphört.

De som anordnar småbarnspedagogik kan drabbas av merkostnader på grund av den föreslagna flexibiliteten i föräldradagpenningssystemet. Om föräldrarna går in för att utnyttja föräldrapenningarna i flera kortare perioder och barnet deltar i småbarnspedagogiken mellan dessa perioder, kan det för anordnarna uppkomma kostnader om inte alla platser i småbarnspedagogikgruppen fylls och det för dessa tider inte heller erhålls avgiftsintäkter som avses i den föreslagna 9 § i lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken. Den i 15 § i lagen om småbarnspedagogik föreslagna skyldigheten för föräldrar att anmäla perioder som kommer att utnyttjas möjliggör ändå att anordnaren av småbarnspedagogik kan anpassa verksamheten och vidta till exempel personalarrangemang.

I någon mån kan kostnadseffekter på grund av barns frånvaro uppkomma för kommunala anordnare av småbarnspedagogik också i fråga om verksamhet som anordnas med servicesedlar eller i form av köpta tjänster. Den omständigheten att barn är frånvarande på grund av föräldraledigheter kan skapa förändringstryck som gäller de villkor och ersättningar för köpta tjänster och servicesedlar som tillämpas i avtal mellan kommuner och privata serviceproducenter.

Det har också antagits att en stor del av föräldrarna inte kommer att utnyttja föräldrapenningar i perioder som är kortare eller fler än de nuvarande utan utnyttjar föräldraledigheterna på liknande sätt som nu, oavbrutet eller närapå oavbrutet efter barnets födelse. I praktiken begränsas antalet föräldraledighetsperioder också av de ändringar som föreslås i arbetsavtalslagen. En övergång till en smidigare praxis kan ske småningom.

Konsekvenser av ledighet för närståendevård

Ledigheten för närståendevård är oavlönad, så skatteintäkterna och arbetsgivaravgifterna minskar när den utnyttjas. Det är emellertid oklart i vilken utsträckning möjligheten till ledighet för närståendevård kommer att öka den totala frånvaron med beaktande av även de oavlönade ledigheter som redan i nuläget är allmänt möjliga enligt överenskommelse.

5.2.1.2 Konsekvenser för hushållen

Konsekvenser av ändringar som rör föräldradagpenningarna

Till följd av de föreslagna ändringarna stiger antalet inkomstrelaterade dagpenningss dagar som en familj har till sitt förfogande. Det är dock föräldrarna som överväger huruvida de ska ta ut alla dagar eller hur många dagar de ska ta ut. Reformens ekonomiska konsekvenser är därmed beroende av familjernas val. I familjer där pappan inte ens efter reformen utnyttjar någon dagpenning själv utan överför maximiantalet egna föräldradagpenningss dagar (63 föräldradagpenningss dagar) till mamman förändras familjens ekonomiska situation just inte. Detta väntas beröra cirka en fjärdedel av familjerna. I kalkylerna har det också antagits att den tidpunkt då barnet börjar i småbarnspedagogiken inte förändras i och med reformen. Med andra ord fortsätter barnet att vårdas hemma lika länge som nu.

Det förhåller sig samtidigt så att eftersom förhöjd föräldradagpenning enligt förslaget ska betalas till båda föräldrarna under de 16 första vardagarna ökar detta familjens inkomster i familjer där pappan tar ut åtminstone en kort ledighet på cirka två–tre veckor. Inkomstförändringen gäller närmast den tid som inte är föräldraledighet med lön. Den föreslagna höjningen av föräldradagpenningen väntas leda till att papporna i fler fall utnyttjar en kort föräldradagpenningss period, så ändringen gäller en stor del av familjerna.

När lagförslagets konsekvenser bedömts har det också förmodats att i synnerhet pappor som redan nu tar ut alla sina faderskapspenningss dagar kommer att utnyttja dagpenningen i större utsträckning efter reformen. I dessa familjer förkortas på motsvarande sätt tiden av stöd för hemvård, och familjens ekonomiska situation blir bättre än nu.

Reformen medför en stor ökning av antalet dagpenningss dagar som står till ensamförsörjarföräldrarnas förfogande. Enligt gällande lagstiftning har ensamförsörjande mammor rätt till en 54 vardagar lång förlängning av föräldradagpenningss perioden som motsvarar faderskapspenningen. Denna rätt har omfattat cirka 1,5 procent av mammorna. Eftersom man kan anta att barnen inte kommer att börja i småbarnspedagogiken i en lägre ålder än nu träder föräldradagpenningen åtminstone delvis i stället för det nu utnyttjade stödet för hemvård. Fastän ensamförsörjare oftare än genomsnittligt får föräldradagpenning till minimibelopp är nivån på dagpenningen i allmänhet bättre än nivån på stödet för hemvård. Föräldradagpenningen till

minimibelopp är cirka 726 euro per månad medan stödet för hemvård av ett barn som inte fyllt tre år är cirka 343 euro per månad och ett eventuellt vårdtillägg till stödet för hemvård är högst cirka 184 euro per månad (2021 års nivå). Om dock en period av utbetalning av dagpenning som är längre än nu medför att en ensamförsörjarförälder senarelägger återgången till arbetet kan familjens ekonomiska ställning försvagas på längre sikt.

Beskattningens progressiva karaktär jämnar ut förändringar i bruttoinkomsterna. Det beräknas att nästan alla familjers ekonomiska situation kommer att förbättras. Visserligen skulle det också i nuläget ofta vara ekonomiskt fördelaktigt för familjerna att pappan skulle ta ut mer ledighet och utnyttja dagpenningen mer. Detta är fallet särskilt när mamman börjar arbeta och pappan blir ledig. Endast i situationer där pappans inkomster är betydligt större än mammans är den inkomstökning som följer av att mamman börjar jobba inte tillräckligt stor för att kompensera att pappans inkomster minskar.

De i lagförslaget ingående flexibla arrangemangen i fråga om föräldrapenningen och möjligheten att smidigare än nu till exempel deltidsarbeta eller utföra sporadiska kortjobb vid sidan av att barnet vårdas kan öka familjens disponibla inkomster. Detta kan förbättra situationen, särskilt för föräldrar med låga inkomster som får exempelvis föräldrapenning till minimibelopp och för deras familjer. Ett smidigt utnyttjande av föräldrapenning förbättrar också företagarnas möjligheter att fortsätta att bedriva företagsverksamhet till exempel på deltid. Detta kan ha stor inverkan på företagarfamiljernas inkomster. Effekten kan sträcka sig också in i framtiden, eftersom företagsverksamheten inte behöver avbrytas helt och hållet för den period då barnet vårdas.

Konsekvenser av ändrade klientavgifter inom småbarnspedagogiken

För föräldraledighetsdagar ska det enligt den föreslagna 9 § i lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken inte heller i fortsättningen tas ut klientavgifter inom småbarnspedagogiken. Detta sporrar familjerna att ta ut föräldraledigheter och möjliggör att ledigheterna utnyttjas flexibelt, även om barnet redan deltar i småbarnspedagogiken. En förutsättning för avgiftsfrihet är ändå att föräldraledighetsdagarna har meddelats på förhand inom utsatt tid. Lättnader i klientavgifterna ska inte heller i fortsättningen beviljas för enstaka föräldraledigheter som inte har meddelats i förväg.

I samband med reformen stöds flexibel vård av små barn hemma genom att ett barn som inte fyllt två år när det börjat i den kommunala småbarnspedagogiken alltjämt kan utgöra en grund för syskonrabatt enligt 8 § i lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken medan barnet är frånvarande under en tid för vilken föräldrapenning betalas för vården av barnet och barnets äldre syskon fortsätter i småbarnspedagogiken. Detta har en dubbel sporrande inverkan: föräldrarna tar ut föräldraledighet och de äldre syskonen deltar i småbarnspedagogiken. Utifrån

familjens val kan de äldre syskonen fortsätta i småbarnspedagogiken medan det yngsta syskonet vårdas hemma under föräldraledigheten.

Konsekvenser av ledighet för närståendevård

Utnyttjandet av rätten till oavlönad ledighet för närståendevård minskar hushållens disponibla inkomster. För enskilda hushåll kan detta vara av betydelse, om det kombineras med ökade kostnader som orsakas av den anhöriges sjukdom.

5.2.1.3 Konsekvenser för företagen

Utnyttjande av familjeledigheter

Från företagets synpunkt har de främsta konsekvenserna av familjeledighetsreformen att göra med att papporna börjar ta ut mer föräldraledighet och att antalet föräldraledighetsperioder eventuellt stiger. Hur stora konsekvenserna blir är beroende av i vilken mån föräldrarnas utnyttjande av familjeledigheter förändras efter reformen. Konsekvenserna för företagen har bedömts med utgångspunkt i motsvarande antaganden som de ekonomiska konsekvenserna (se avsnitt 5.2.1.1). Det har med andra ord förmodats att den andel av papporna (cirka 20 procent) som för närvarande tar ut alla sina faderskapspenningss dagar ökar sitt utnyttjande av ledigheterna. Det har dessutom uppskattats bli vanligare att papporna utnyttjar fler korta föräldrapenningssperioder som omfattar högst tre veckor, vilket innebär att andelen pappor som för närvarande inte alls utnyttjar faderskapspenningen minskar. Man bör ändå lägga märke till att det i den gruppen till stor del finns pappor som inte har en anställning utan är till exempel företagare eller arbetslösa. I beräkningarna har det dessutom antagits att cirka 10 procent av familjerna delar föräldraledigheterna och föräldrapenningssdagarna jämnt, med andra ord att papporna i de familjerna tar ut alla sina 160 föräldrapenningssdagar själva. I beräkningarna har det också antagits att den omständigheten att papporna börjar ta ut mer föräldraledighet gör att mammorna kommer att lyfta stöd för hemvård under en kortare tid än nu. Barnet börjar alltså i småbarnspedagogiken i samma ålder som nu. Av detta följer också att den tid då föräldrarna är lediga och alltså frånvarande från arbetet inte förändras väsentligt när man ser till helheten.

Till följd av de ändringar som föreslås i arbetsavtalslagen blir det möjligt att ta ut föräldraledigheter i fler perioder än nu. Enligt lagförslaget kommer perioderna visserligen att vara färre än antalet perioder av faderskapsledighet som den gällande lagen möjliggör. Den föreslagna ändringen kan i någon mån medföra att arbetstagarna tar ut sina föräldraledigheter i fler perioder. Mer antagligt är det ändå att föräldrarna i regel alltså vill ta ut i synnerhet längre sammanhängande ledigheter. Redan nu har faderskapsledighet som papporna kan ta ut samtidigt som mammorna är lediga utnyttjats i en eller två perioder i vanliga fall, och den

faderskapsledighet som kan tas ut efter föräldrapenningsperioden har 63 procent av papporna tagit ut i en enda period. Föräldraledighet tas för närvarande nästan alltid ut i en sammanhängande period, fastän den kan delas mellan föräldrarna så att vardera föräldern använder två perioder. Om föräldrarna ändå börjar ta vara på möjligheterna att dela upp föräldraledigheten på flera perioder och till exempel turas om att vårda barnet, ökar detta kostnaderna för arbetsgivarna och samtidigt kan arbetsarrangemangen kompliceras.

Familjeledigheterna orsakar inte bara direkta kostnader för arbetsgivarna utan även indirekta. Direkta kostnader uppkommer för arbetsgivarna för den tid föräldraledigheter varar till den del den föräldradagpenning som betalas till arbetsgivaren inte räcker för att täcka de lönekostnader som uppstår under samma tid samt på grund av semesterlöner och semesterpenningar. Lönekostnaderna och semesterpenningarna grundar sig på kollektiv- eller tjänstekollektivavtal eller på arbetsavtal. Många kvinnor som väntar barn är tvungna att vara sjuklediga redan under graviditeten. Enligt Arbetshälsoinstitutet är sjukledigheter mycket allmänna under graviditeter. I undersökningar har det emellertid framkommit att behovet av sjukledighet minskar om de gravida arbetstagarnas arbete görs mindre betungande på arbetsplatserna. Arbetsgivaren kan vara skyldig att betala lön för sjukdomstiden, enligt bestämmelser i kollektivavtal. Arbetsgivaren kan få dagpenningarna för sjukdomstid, men först efter en nio dagar lång självrisktid enligt sjukförsäkringen. I en del kollektivavtal har det dock överenskommit att arbetsgivaren betalar endast skillnaden mellan lönen och dagpenningen.

Största delen av de kostnader som de föreslagna ändringarna föranleder arbetsgivarna är indirekta. Indirekta kostnader uppkommer till exempel i och med att företaget tvingas att leta upp och utbilda en vikarie som ska sköta uppgiften eller att omorganisera uppgifterna. Om en arbetstagare är familjeledig en längre tid kan arbetsgivaren drabbas av kostnader för att introducera arbetstagaren när denne återgår till arbetet. I tidigare studier har det konstaterats att organiserad introduktion i arbetet efter återkomsten från en familjeledighet när arbetsuppgifterna hade förändrats har uppfattats som sällsynt och ofta krävt egen aktivitet och handledning från arbetskamraternas håll.⁴⁰ Däremot visade en tilläggsmodul till arbetskraftsundersökningen (2018) som gällde löntagare som hade fortsatt på samma arbetsplats och i samma uppgift efter familjeledighetens slut att uppdatering av kompetensen efter återgången till arbetet hade ordnats för nästan hälften (45 %) och att strax under hälften (48 %) av respondenterna sade att uppdatering inte behövdes. Av respondenterna upplevde endast ett fåtal att de inte hade fått tillräckligt med uppdatering (4 %) eller att de inte hade fått någon

⁴⁰ Närvi, J. (2017) Perhevapaat työpaikoilla ja työelämässä. I verket Salmi, M. & Närvi, J. (red.) Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Rapport 4/2017. Helsingfors: Institutet för hälsa och välfärd, s. 135–185.

uppdatering alls, även om de skulle ha behövt sådan (6 %).⁴¹ De indirekta kostnaderna kan variera kraftigt från ett företag till ett annat. Alltid finns det inte behov av att rekrytera och introducera en vikarie. Behovet av att anställa en vikarie för den tid en kort familjeledighet varar varierar betydligt beroende på bransch och arbetsuppgift. I vissa arbetsuppgifter finns ett behov av att anställa en vikarie för varje timme då en arbetstagare är frånvarande, medan det i andra uppgifter är möjligt att lösa en arbetstagares frånvaro och behovet av en vikarie genom andra arbetsarrangemang.

Om pappornas utnyttjande av ledigheter tilltar kan det ha ekonomiska konsekvenser, framför allt för arbetsgivare i mansdominerade branscher. Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning var de mest mansdominerade branscherna år 2019 byggverksamhet (90 procent), transport och magasinering (78 procent) samt industri och underhåll (74 procent). I dagsläget förekommer det ofta att vikarier för papporna inte anställs när det är fråga om korta ledigheter. Om det blir vanligare att pappor tar ut föräldraledigheter som är längre än nu kommer det i fortsättningen sannolikt också i mansdominerade branscher att anlitas allt fler vikarier under föräldraledigheter, vilket ökar de ekonomiska kostnaderna. Att rekrytera och introducera en ny arbetstagare kan kosta arbetsgivaren upp till flera tusen euro i form av både utebliven arbetsinsats och direkta kostnader. Samtidigt gäller det att lägga märke till att studier pekar på att familjeledigheter i genomsnitt utnyttjas mer av pappor i högre tjänstemannaställning, och också ökningen av uttaget av längre ledigheter väntas i första hand ske i den gruppen.⁴²

Kostnaderna för att rekrytera och introducera en vikarie är desto större i proportion till ledighetens längd, och därmed till nyttan av kostnaderna, ju kortare vikariatet är. Om det blir vanligare än nu att anställa vikarier för pappor är kostnaderna proportionellt sett större än i fråga om mammor, som i typiska fall tar ut längre familjeledigheter. Om pappan har fler korta perioder av familjeledighet är det inte nödvändigtvis heller möjligt att anlita samma vikarie, varvid kostnader uppkommer för varje vikarierekrytering som görs för en period av ledighet.

Om andelen långa familjeledigheter som papporna utnyttjar stiger med 20 procentenheter till följd av reformen och en vikarie behöver anställas för tre sådana pappor av fyra, medan vikarier tidigare skulle ha behövts för bara var fjärde, kan det uppskattas betyda cirka 4 000 fler vikariearrangemang per år än nu. Om man antar att den genomsnittliga kostnaden för att rekrytera en vikarie är 3 000 euro, stiger rekryteringskostnaderna för pappornas arbetsgivare med 12 miljoner euro på ett år. Den nämnda 20 procentenheter stora ökningen av pappornas utnyttjande av familjeledigheter kan dock med tiden visa sig vara underdimensionerad, eftersom

⁴¹ Keyriläinen, M. (2019) Perhevapaan vaikutus naisten urakehitykseen kielteisempi korkeakoulutetuilla. Tieto ja Trendit. Statistikcentralen.

⁴² Närvi, Johanna: Isä hoitaa – vai hoitaako? Väestökyselyn ja haastattelujen tuloksia isien perhevapaiden käytöstä, Institutet för hälsa och välfärd, Työpaperi 1/2018.

den skulle innebära att en stor del av familjerna alltså helt och hållet låter bli att utnyttja den föräldraledighet som kvoterats för papporna. Därmed kan rekryteringskostnaderna i fortsättningen bli betydligt större än i den ovannämnda kalkylen.

Föräldraledighetsperioder försvårar organiseringen av arbetet också i sådana fall där ingen vikarie skaffas för den som tar ut föräldraledighet. Det är emellertid svårt att uppskatta dessa kostnader.

Också kvinnornas arbetsgivare kan råka ut för att rekryterings- och introduktionskostnaderna stiger i någon mån, om föräldraledigheter börjar tas ut i fler perioder än nu. Som ovan konstateras kan det ändå inte anses vara sannolikt att föräldrarna i stor utsträckning börjar dela upp sina föräldraledigheter i flera delar.

En jämnare fördelning av föräldraledigheterna mellan föräldrarna kan ha positiva effekter, särskilt för kvinnornas arbetsgivare. Om kvinnornas familjeledigheter och tider av frånvaro från arbetet blir kortare kan återgången till arbetet och introduktionen efter ledigheten underlättas, speciellt i kvinnodominerade branscher. Dessutom kan möjligheten att på arbetsplatserna komma överens om utnyttjande av partiell föräldraledighet leda till att familjeledighetsarrangemangen blir smidigare på en del arbetsplatser, vilket minskar rekryterings- och introduktionskostnaderna. I stället ökas den administrativa bördan i liten utsträckning av kravet i direktivet om balans mellan arbete och privatliv att det ska föreskrivas att arbetsgivaren skriftligen ska motivera avslag på anhållan om partiell föräldraledighet.

Fastän arbetsgivaren ersätts för största delen av kostnaderna för familjeledigheter kan, beroende på kollektivavtal, en ökning av föräldraledigheternas sammanlagda längd i viss mån medföra direkta kostnader för arbetsgivarföretagen. Trots att ändringen inte ökar de lagstadgade kostnaderna kan den öka kostnaderna för semesterpenningar.

Arbetsgivarens lönekostnader ersätts även i fortsättningen genom att det till arbetsgivaren betalas föräldradagpenning för graviditets- och föräldraledighet med lön. Eftersom det i lagförslaget anges att också föräldrapenningen till pappan ska betalas förhöjd minskar detta de kostnader som pappans arbetsgivare behöver betala under avlönad ledighet. Dessutom ersätts arbetsgivaren fullt ut för semesterlön inklusive bikostnader för semester som intjänats under föräldraledighet. Enligt lagförslaget kvarstår också den ersättning på 2 500 euro som betalas till kvinnliga arbetstagares arbetsgivare för kostnader för föräldraskap.

Det föreslagna senareläggandet av den tidpunkt då graviditetsledigheten börjar gör att i synnerhet företagares utnyttjande av föräldradagpenning blir smidigare. Möjligheten att komma överens med arbetstagaren om att graviditetsledigheten inleds senare än nu kan gagna också företag.

Ledighet för närståendevård

Den föreslagna fem dagar långa oavlönade ledigheten för närståendevård medför inga direkta kostnader för arbetsgivaren. Indirekta kostnader uppkommer däremot i och med att vikarier rekryteras och introduceras samt i och med annan organisering av arbetet till följd av frånvaro. I en del branscher behöver vikarier inte anlitas därför att ledigheten för närståendevård är kortvarig. I många branscher är det dock nödvändigt att skaffa en vikarie även när arbetstagarna tar ut korta ledigheter. Det kan vara svårt eller rentav omöjligt att arrangera korta vikariat med kort varsel. Ledigheten för närståendevård kan därmed öka också företagets kostnader för övertidsarbete. Kostnader kan uppkomma även på grund av arbete som blir ogjort när uppgifter som hör till en arbetstagare som tar ut ledighet för närståendevård inte utförs under frånvaron.

Rätten till ledighet för närståendevård ökar sådan frånvaro vars syfte är att ta hand om en nära anhörig. I förväg är det svårt att bedöma i vilken mån ledigheten för närståendevård kommer att utnyttjas. Den med 4 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen förenliga på överenskommelse baserade ledigheten utan lön för vård av en familjemedlem har utnyttjats i liten utsträckning, men en subjektiv rätt till frånvaro kan förväntas öka frånvaron.

Enligt Kalliomaa-Puhas utredning⁴³ om samordning av närståendevård och förvärvsarbete är det brukligt att finländarna använder mycket tid till att hjälpa varandra när hjälp behövs på grund av ålderdom, sjukdom eller funktionsnedsättningar. Utgående från forskningsrön är det allmänt att delta på olika sätt i omsorgen om anhöriga och att stödja dem. Den ökande andelen äldre bland befolkningen påverkar också familjerna på många sätt. Andelen ensamboende äldre är redan stor, och vårdbehovet tilltar. Det omsorgsansvar som personer i arbetsför ålder har i synnerhet för äldre närstående som bor hemma har ökat, och det fortsätter att öka efter hand som befolkningen åldras.

År 2017 omfattades nästan 48 000 personer av den officiella närståendevården, och antalet officiella närståendevårdare som ingått avtal var 43 132. De närståendevårdare i arbetsför ålder som ingått avtal är drygt 18 000 personer, vilket utgör nästan hälften av de officiella närståendevårdarna. Dessutom hjälper betydligt fler sina närstående i situationer som är mindre betungande än den officiella närståendevården. Det uppskattas att 750 000 personer i arbetsför ålder hjälper anhöriga. Det är lika med var tredje person i arbetsför ålder.⁴⁴ Enligt Arbetshälsoinstitutets enkätundersökning Arbete och hälsa i Finland 2012 tar 28 procent av de

⁴³ Kalliomaa-Puha, Laura: Omaishoidon ja ansiotyön yhteensovittaminen (Att kombinera närståendevård och förvärvsarbete). Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 60/2018. I utredningen granskas dels behoven av att ändra lagstiftningen för att främja samordning av arbetsliv och närståendevård samt för att säkerställa närståendevårdarnas försörjning, pensionskydd och företagshälsovård, dels ändringarnas kostnadseffekter.

⁴⁴ Kalliomaa-Puha, Laura: Omaishoidon ja ansiotyön yhteensovittaminen (Att kombinera närståendevård och förvärvsarbete). Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 60/2018, s. 12–13.

förvärvsarbetande vid sidan av sitt arbete hand om en hjälpbehövande anhörig eller närstående på grund av hans eller hennes höga ålder, sjukdom eller skada. Det är fråga om cirka 700 000 förvärvsarbetande.⁴⁵

Enligt arbetsmiljöundersökningen 2019 hjälpte 18 procent av löntagarna varje vecka och fyra procent nästan dagligen personer utanför hushållet, oftast sina egna eller makens föräldrar. Enligt en tilläggsmodul till Eurostats arbetskraftsundersökning (2018) hade tre procent av finländarna (i åldern 18–64 år) omsorgsansvar för gamla eller sjuka släktingar. Enligt uppgifterna för år 2019 innebär detta cirka 67 000 löntagare.

Resultatens jämförbarhet försvåras särskilt av att begreppet omsorg definierats på olika sätt och undersökningarnas målpopulationer skilt sig åt (exempel: befolkningen, löntagare, arbetstagare).

Exakta uppgifter om närståendevårdarnas utförande av förvärvsarbete saknas. Uppgifter om närståendevårdarna samlades in genom en undersökning om officiella närståendevårdare som ingått avtal som Folkpensionsanstalten utförde år 2012⁴⁶ och genom Kaisa Kauppinens och Mia Silfver-Kuhlampis år 2014 utförda enkät⁴⁷, i vars material det ingick även andra än officiella närståendevårdare som ingått avtal. Cirka hälften av enkätrespondenterna omfattades inte av stödet för närståendevård.

Enligt Folkpensionsanstaltens undersökning om den officiella närståendevården förvärvsarbetade drygt hälften av de 30–60-åriga närståendevårdare som ingått avtal. Enligt undersökningen berättade bara 10 procent av dem som var närståendevårdare som ingått avtal och vårdade barn som inte hade fyllt 18 år att de varken arbetade, var familjelediga eller sökte jobb.⁴⁸

I Kauppinens och Silfver-Kuhlampis material var 66 procent förvärvsarbetande medan 34 procent stod utanför arbetslivet. De sistnämnda var pensionärer, arbetslösa eller studerande eller

⁴⁵ Kauppinen, Kaisa & Silfver-Kuhlampi, Mia (red.) Työssäkäynti ja läheis- ja omaishoiva – työssä jaksamisen ja jatkamisen tukeminen. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 12. Helsingfors: Helsingfors universitet, 2015, s. 12.

⁴⁶ Tillman, Päivi & Kalliomaa-Puha, Laura & Mattila, Yrjö & Ahola, Elina & Mikkola, Hennamari: Kyselytutkimus vuonna 2012 omaishoitajana olleille – kyselyn toteutus ja omaishoitajien, omaishoidettavien ja omaishoitotilanteiden perustiedot. I verket Päivi Tillman, Laura Kalliomaa-Puha & Hennamari Mikkola (red.) Rakas mutta raskas työ. Kelan omaishoitohankkeet ensimmäisiä tuloksia. Työpapereita 69. Helsingfors: FPA, 56–68, 2014.

⁴⁷ Kauppinen, Kaisa & Silfver-Kuhlampi, Mia: Työssäkäynnin ja läheishoivan yhteensovittaminen – kyselytutkimuksen tuloksia. Kauppinen, Kaisa & Silfver-Kuhlampi, Mia (red.) Työssäkäynti ja läheis- ja omaishoiva – työssä jaksamisen ja jatkamisen tukeminen. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 12. Helsingfors: Helsingfors universitet, 2015, s. 21–76.

⁴⁸ Kalliomaa-Puha, Laura: Omaishoidon ja ansiotyön yhteensovittaminen (Att kombinera närståendevård och förvärvsarbete). Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 60/2018, s. 14.

hade utträtt ur arbetslivet på grund av närståendevården eller av någon annan familjerelaterad orsak. Svaren från respondenter som hade fyllt 68 år omfattades inte av analysen.⁴⁹

En studie på Europeiska unionens nivå (EU28-länderna) visade att 12 procent av européerna (i åldern 18–64 år) hade omsorgsansvar för gamla eller sjuka släktingar. I Finland var andelen tre procent. Omsorgsansvaret var allmännast i Grekland, Holland och Kroatien (över 7 procent i samtliga), minst allmänt i Danmark (1 procent). Omsorgsansvar för andra anhöriga förekom mest hos kvinnor över 45 år som stod utanför arbetslivet.

Med beaktande av det stora antalet arbetstagare som på något sätt tar hand om en anhörig, befolkningens åldrande och den stigande pensionsåldern kan man anta att det över tid blir i någon mån vanligare att ta ut ledighet för närståendevård också i och med att attityderna förändras och ledigheten ses som mer acceptabel. Att ledigheten för närståendevård är oavlönad begränsar visserligen utnyttjandet i betydande grad.

Den inverkan som ledigheten för närståendevård får påverkas av att man på arbetsplatserna redan nu kommer överens om oavlönade ledigheter för omsorg om och stöd till anhöriga eller för ändamålet använder till exempel ledighet som fås i utbyte mot semesterpenning, saldoledighet, semesterdagar eller flexibla arbetstidsarrangemang. I stället för ledighet som är oavlönad kan många arbetstagare även i fortsättningen föredra att använda avlönade ledigheter också för att bistå anhöriga. Enligt en enkät⁵⁰ som Företagarna i Finland rf låtit utföra har 68 procent av arbetstagarna vid behov möjlighet att komma överens om flexibla arbetsarrangemang utgående från egna behov. Bara 7 procent av arbetstagarna har inte fått oavlönad ledighet när de så önskat. Hälften av arbetstagarna har fått oavlönad ledighet vid behov. Av arbetstagarna har 39 procent inte behövt oavlönad ledighet. Sammanlagt 72 procent av de arbetstagare som besvarade enkäten uppgav att ledigheten förutsätter en överenskommelse med arbetsgivaren. De som hade behövt oavlönad ledighet uppgav som orsak i de flesta fall skötsel av personliga angelägenheter (63 procent). Bara 17 procent uppgav att den oavlönade ledigheten behövdes för vård av en sjuk anhörig. Den oavlönade ledighetens längd avtalas oftast flexibelt. Flexibla arbetsarrangemang är i bruk i stor utsträckning. I 41 procent av företagen är det möjligt att ta ut oavlönad ledighet, och lika vanligt är det med flexitid.

Att möjligheterna att utnyttja oavlönade ledigheter och andra flexibla arbetstidsarrangemang är stora har framkommit också vid samråd som arbets- och näringsministeriets arbetsgrupp har

⁴⁹ Kalliomaa-Puha, Laura: Omaishoidon ja ansiotyön yhteensovittaminen (Att kombinera närståendevård och förvärvsarbete). Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 60/2018, s. 14.

⁵⁰ Työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen ja työaikajoustot. Enkät till arbetstagare och företag 9-11/2020. Enkäten genomfördes av Kantar TNS Oy på uppdrag av Företagarna i Finland rf.

ordnat. Det är sannolikt att möjligheten att komma överens om saker och ting skiljer sig åt en hel del mellan olika arbetsplatser och branscher och att det förekommer skillnader beroende på arbetstagarens ställning.

Jämfört med sådan frånvaro som bygger på överenskommelse kan arbetsgivaren dock genom överenskommelse endast påverka tidpunkten för eller uttaget av ledighet för närståendevård, även om det i en del situationer kan vara så att förläggandet av ledigheten till en tid då det är bråttom på arbetet eller vikarier saknas försvårar arbetsarrangemangen till och med i betydande grad eller medför allvarlig olägenhet för verksamheten. Särskilt i små företag och i branscher där brist på arbetskraft råder kan arbetsarrangemangen och anställandet av vikarier vara svårare.

Företagens administrativa börda som anknyter till arbetstidsuppföljning och löneräkning tilltar när fallen av tidsbegränsad frånvaro ökar.

Semester

Det föreslås bli föreskrivet att ledighet för närståendevård är tid som är likställd med arbetad tid. Detta betyder i genomsnitt 0,52 semesterdagar per arbetstagare. I bedömningen har de intjänade semestrarna för samtliga löntagare indelats i fyra grupper (4, 5 eller 6 veckor eller 7 veckor 3 dagar) utifrån hur de intjänade semestrarna uppskattas fördela sig mellan de olika sektorerna. Fördelningen har bedömts som 11 procent – 43 procent – 32 procent – 14 procent för samtliga löntagare. Uppskattningen baserar sig på Statistikcentralens arbetsmiljöundersökning från år 2013 och Kevas statistik om andelen långa semestrar.

Ändringens sammanlagda effekt är till stor del beroende av i vilken utsträckning ledigheten för närståendevård börjar utnyttjas. Om det antas att 100 000 finländska löntagare utnyttjar ledigheten för närståendevård fullt ut och de övriga inte utnyttjar den alls innebär ändringen att den tid som är likställd med arbetad tid ökar med 0,5 miljoner arbetsdagar årligen.

I fråga om graviditets- och föräldraledighetsdagarna förlängs dessutom den tid som är likställd med arbetad tid med fyra dagar till sammanlagt 160 dagar. Antalet personer som ändringen omfattar är beroende av hur nativiteten utvecklas. Om nativiteten planar ut till cirka 50 000 barn om året motsvarar ändringens inverkan sammanlagt cirka 14 000 semesterdagar, när man antar att 68 procent av dem som utnyttjar familjeledigheten är löntagare⁵¹. Arbetsgivaren får emellertid ersättning för kostnaderna för semestertid som intjänas under familjeledigheter, så i

⁵¹ Juutilainen, Vesa – Sarakallio-Torp, Miia – Haataja, Anita: Perhevapaat 2013 –väestökysely. Kelan tutkimus 89/2016. Har publicerats på adressen <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/160769/Tyopapereita89.pdf?sequence=4&isAllowed=y>.

det avseendet inverkar ändringen inte på arbetsgivarnas kostnadsbörda. Arbetsgivarnas kostnader för semesterpenning ökas av att den tid som är likställd med arbetad tid förlängs.

I propositionen föreslås att semester inte utan arbetstagarens samtycke ska få förläggas till de 105 första dagarna av graviditets- och föräldraledighet. Den föreslagna ändringen förlänger denna tid med 51 dagar för papporna. Dessutom är det meningen att motsvarande förbud i fortsättningen ska gälla också adoptivmammor. Dessa ändringar inverkar inte direkt på arbetsgivarens kostnader, men i en del fall kan de försvåra arbetets organisering. Situationer där pappan tar ut mer än 54 dagar ledigt torde vara tämligen sällsynta också i fortsättningen. Till den delen är ändringens betydelse för arbetsgivaren inte särskilt stor. Ändringen kan vara förknippad med administrativa kostnader i liten utsträckning i den mån arbetsgivaren blir tvungen att hålla reda på när 105-dagarsgränsen nås, i synnerhet i sådana fall där pappan tar ut en lång familjeledighet.

Småbarnspedagogik

Den föreslagna bestämmelsen i 15 § i lagen om småbarnspedagogik om att rätten till samma plats inom småbarnspedagogiken ska kvarstå under den tid föräldrapenning betalas gäller både småbarnspedagogik som kommunen producerar och sådan småbarnspedagogik som berättigar till stöd för privat vård och ordnas med hjälp av servicesedlar. Däremot är det meningen att den avgiftsfria frånvaro under föräldrapenningsdagar som det föreskrivs om i 9 § i lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken ska gälla bara den kommunala småbarnspedagogiken, eftersom lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken inte reglerar klientavgifterna inom den privata småbarnspedagogiken. Denna praxis motsvarar situationen i fråga om den nuvarande faderskapspenningens period. Privata serviceproducenter, med undantag för aktörer som tillhandahåller köpta tjänster, ska alltså garantera att barnet har kvar sin plats, men de ska ha möjlighet att ta ut avgifter för denna tid, beroende på vad som har avtalats med familjen. För en privat serviceproducent kan det vara besvärligt att bevilja avgiftsbefrielse för den tid en föräldraledighet varar, eftersom det sällan är möjligt att ta in ett annat barn i stället för ett barn som är frånvarande. Särskilt besvärligt kan detta vara för privata familjedagvårdare. Undervisnings- och kulturministeriet känner inte till om kommunerna nu för tiden beviljar servicesedlar också under faderskapspenningens perioder. Att barn är frånvarande till följd av att föräldraledigheterna utökas kan medföra press på att ändra villkor och ersättningar för köpta tjänster och servicesedlar som kommuner och privata serviceproducenter har avtalat om.

5.2.2 Konsekvenser för myndigheternas verksamhet

5.2.2.1 Folkpensionsanstalten

Ikraftsättandet och genomförandet av de föreslagna ändringarna ökar Folkpensionsanstaltens arbete.

Ett av de främsta målen för reformen är att föräldradagpenningarna ska kunna utnyttjas flexiblare. Det är fråga om en betydande ändring, och till följd av den behöver Folkpensionsanstalten åren 2021 och 2022 omarbeta sina informationssystem grundligt. Folkpensionsanstaltens interna handläggningssystem behöver i praktiken konstrueras på nytt. Också den e-tjänst som används för ansökan om föräldradagpenning och processerna för förmånshandläggningsarbetet måste ändras. Efter en övergångsperiod ska informationssystemen stödja verkställandet av två olika ansöknings- och beslutsystem och möjliggöra beviljande av föräldradagpenningar både enligt de förutsättningar som är på väg att upphöra att gälla och enligt de nya förutsättningarna. Verkställandet av stöd för vård av barn kan skötas med det nuvarande systemet efter att små ändringar har gjorts i det.

Dessutom behöver mallarna för ansökan om föräldradagpenning och beslutsinnehållet samt kundbrev och blanketterna omarbetas. Folkpensionsanstalten behöver också utbilda och instruera sin personal och informera kunderna om ändringarna.

Till följd av de föreslagna ändringarna kan föräldradagpenningarna utnyttjas betydligt smidigare än nu under önskade perioder. Som en följd av detta uppskattas antalet ansökningar öka, om föräldrapenning söks för flera korta perioder i stället för en längre period. När antalet ansökningar stiger kommer antalet överklagbara beslut som meddelas med anledning av ansökningarna att öka i motsvarande mån.

I lagförslaget ingår element som kan öka behovet av att närmare utreda sökandenas situationer och eventuellt meddelandet av justeringsbeslut. Sådana element är till exempel utredningar om vårdnadshavarskap och om erkännande av föräldraskap samt justeringsavgöranden gällande barnavårdsstöd. I propositionen ingår samtidigt också många ändringar som underlättar verkställigheten samt preciseringar som minskar de nuvarande tolkningsproblemen. I och med dem åstadkoms också en enhetligare tolkningspraxis.

Kostnaderna för att verkställa föräldradagpenningarna väntas stiga i begynnelseskedet efter lagens ikraftträdande. Kundtjänstens arbetsmängd förväntas öka. På lång sikt inverkar de föreslagna ändringarna sannolikt ändå inte i betydande grad på den arbetsmängd vid Folkpensionsanstalten som anknyter till verkställigheten. Vidare har Folkpensionsanstalten som mål att automatisera handläggningsprocessen, vilket minskar verkställighetskostnaderna. Av de förmåner som det föreskrivs om i sjukförsäkringslagen är familjeledighetsersättningen och

ersättningen för semesterkostnader sådana där automatiseringen redan för närvarande är mycket långt hunnen. Vid FPA automatiseras förmånshandläggningsprocesserna kontinuerligt etappvis, men det är svårt att närmare bedöma vilken automatiseringstidtabellen kommer att vara i fråga om exempelvis föräldradagpenningarna.

Reformen uppskattas under åren 2020–2022 medföra kostnader av engångsnatur som uppgår till 9 miljoner euro. Här ingår genomförande av ett handläggningssystem för förmånerna, uppdateringar i systemen för utbetalning och delbokföring av förmånerna och i andra stödsystem, nya e-tjänster samt kostnader i anslutning till IT-infrastrukturen. Kostnaderna av engångsnatur innehåller också utbildning av personalen och kostnader för kundkommunikation.

Därtill ökar arbetet inom handläggningen, kundbetjäningen och i anslutning till datasystemen vid FPA under de första åren och kostnaderna för detta uppskattas uppgå till 3 miljoner euro åren 2022–2023.

Till följd av reformen fortsätter Folkpensionsanstalten att ta fram till exempel olika räknare för sina webbsidor. Med hjälp av dem kan föräldrarna bedöma sin egen situation när det gäller exempelvis hur de kan utnyttja föräldradagpenningarna och dela upp användningen av dem sinsemellan. Dessutom kan Folkpensionsanstalten utveckla sin e-tjänst så att kunden i fortsättningen har möjlighet att få så aktuell information som möjligt om omständigheter som hänför sig till hans eller hennes rätt till stöd.

5.2.2.2 Pensionsskyddscentralen

Ändringarna i lagförslaget medför behov av tekniska ändringar i arbetspensionslagstiftningen, eftersom förmånsnamn ändras. I arbetspensionslagstiftningen nämns föräldradagpenningarna i paragrafer om pensionstillväxt för oavlönad tid. Till dessa delar föreslås förmånsnamnen i arbetspensionslagarna för både de privata och de offentliga sektorerna bli ändrade i överensstämmelse med ändringarna i sjukförsäkringslagen.

Eftersom förmånsnamn ändras skapas nya identifieringskoder för att användas i datatrafiken mellan Pensionsskyddscentralen och dem som anmäler förmåner samt i informationssystemen. På så sätt går det att i utdrag och pensionsbeslut ange grunderna för pensionstillväxten under deras rätta namn såväl före som efter reformen. De nya förmånerna inverkar också på pensionsberäkningsprogrammen och på Pensionsskyddscentralens anvisningar till arbetspensionsanstalterna om pensionstillväxten för oavlönad tid.

5.2.2.3 Kommunerna

Enligt lagförslaget föreskrivs det i fortsättningen att barnets rätt att börja i småbarnspedagogiken binds till barnets ålder. Detta bedöms inte medföra några betydande förändringar i

myndigheternas verksamhet. Familjerna bör informeras om ändringen, och anvisningarna till familjerna behöver ändras.

I fortsättningen är det möjligt att utnyttja föräldrapenningar och föräldraledigheter också när barnet redan har en plats inom småbarnspedagogiken. Enligt propositionen förlängs pappornas föräldraledighet från 54 vardagar till 160 vardagar. Likaså har också den andra föräldern en 160 vardagar lång föräldraledighet till sitt förfogande. Trots att reformen ger föräldrarna möjlighet att utnyttja föräldrapenningarna mycket flexibelt tills barnet fyller två år kan man anta att en stor del av föräldrarna också framdeles huvudsakligen tar ut föräldrapenningsdagarna i ett sträck under barnets allra första levnadsår och inte efter att barnet redan har börjat i småbarnspedagogiken. Därmed är det inte nödvändigtvis så att möjligheterna till flexibla arrangemang har en stor inverkan på anordnandet av småbarnspedagogik.

Eftersom de i lagförslaget ingående flexibla arrangemangen i fråga om föräldrapenningar och föräldraledigheter ändå kan tänkas medföra administrativt arbete för anordnare av småbarnspedagogik har i lagförslaget beaktats situationer där längre föräldraledighetsperioder tas ut efter att barnet redan har börjat i småbarnspedagogiken. Det kan vara mycket besvärligt att garantera barnet samma plats inom småbarnspedagogiken efter en lång frånvaro. Därför föreslås det att tiden av sammanhängande frånvaro från småbarnspedagogiken ska begränsas till högst 13 veckor. Detta förlänger den nuvarande tidsgränsen nio veckor med fyra veckor.

Utöver informationsspridning och kundvägledning föranleder den ökade arbetsskiftsplaneringen och vikariearrangemangen också administrativt arbete. Det är viktigt att anordnaren i tillräckligt god tid vet när barn kommer att vara frånvarande, så att planeringen av personalens arbetsskift kan göras inom utsatt tid och det kan ses till att ett tillräckligt antal personal som uppfyller behörighetsvillkoren är på plats. Ändringen föranleder eventuellt också behov av att se över kunddatasystemen. Möjligen kan det bli nödvändigt att se över närvaroregistreringarna, beroende på hur småbarnspedagogikens informationssystem har genomförts.

Det är inte ändamålsenligt att platser inom småbarnspedagogiken hålls ”obesatta” eftersom det skulle medföra ökande kostnader. Flexibla föräldraledighetsarrangemang förutsätter att föräldrarna i god tid på förhand meddelar barnets frånvarodagar och kommer överens om dem med småbarnspedagogiken. Om föräldraledighetsdagar tas ut regelbundet, till exempel en viss dag varje vecka, är det sannolikt lättare för anordnaren av småbarnspedagogik att förbereda sig på barnens frånvaro och att bilda barngrupper samt att beakta frånvaron när arbetsskiften planeras.

Anordnaren av småbarnspedagogik bör få information av familjen om när föräldraledigheter kommer att utnyttjas, och det förutsätter inte att anordnaren kontrollerar familjernas rätt till föräldraledigheter genom att kontakta en myndighet eller arbetsgivaren.

Under frånvaro som beror på föräldraledighet är det meningen att klientavgifter inom småbarnspedagogiken inte ska tas ut hos familjerna. För anordnare av småbarnspedagogik medför detta dels att de går miste om avgifter, dels att de råkar ut för administrativa konsekvenser om det blir nödvändigt att korrigera avgifter för korta frånvaroperioder genom till exempel kreditnotor. På grund av långa frånvarotider kan det uppkomma situationer där det blir nödvändigt att justera beslut om familjernas klientavgifter.

Ett flexibelt uttag av föräldraledigheter kan vara en särskilt stor utmaning inom familjedagvården, där barngruppen är liten och det är besvärligare att ändra personaldimensioneringen. Det är svårare att ta in ett annat barn i stället för ett barn som är frånvarande. Antalet närvarande barn inverkar på de kostnadsersättningar som familjedagvårdaren får. En annan sida av saken är att familjer många gånger sätter värde på just familjedagvården som en form av småbarnspedagogik för riktigt små barn, eftersom barngruppen är mindre och förhållandet till familjedagvårdaren kan vara mer bestående än förhållandet till daghemspersonal.

Reformen inverkar förutom på småbarnspedagogiken också på mödra- och barnrådgivningstjänsterna. Inom rådgivningstjänsterna bör föräldrarna informeras om rätten till de nya slagen av föräldradagpenning och föräldraledigheter. Eftersom det hör till rådgivningarnas uppgifter att också ta emot erkännandet av föräldraskap innan barnet föds, ska rådgivningarna ge föräldrarna information särskilt till exempel om hur vårdnadshavarskapet inverkar på rätten till föräldradagpenning. Även andra myndigheter och fackmän som har hand om familjerättsliga angelägenheter ska beakta vårdnadshavarskapets inverkan på rätten till föräldradagpenning när de arbetar med föräldrar.

5.2.2.4 Konsekvenser för olika myndigheters verkställighet av utkomstskyddet för arbetslösa

Den i reformen ingående möjligheten att smidigt utnyttja föräldradagpenningar leder till att också arbetslösa arbetssökande med avvikelse från nu får möjlighet att utnyttja föräldradagpenningen smidigt. Detta ökar arbetsmängden för arbetslöshetskassorna och Folkpensionsanstalten vid handläggning av ansökningar om arbetslöshetsförmån om också föräldrar som inte har en arbetsplats att återvända till efter föräldradagpenningens period utnyttjar de flexibla arrangemangen. Ändringen kan alltså öka antalet ansökningar om arbetslöshetsförmån och handlägningsarbetet i anslutning till dem.

Likaså kan arbetsmängden i anslutning till verkställighet av utkomstskyddet för arbetslösa ökas genom en ändring som innebär att alla föräldradagpenningar till skillnad från nu ska kunna sökas retroaktivt. Man kan anta att ändringen, åtminstone i det skede då den träder i kraft, kan leda till ökade överbetalningar och återkrav, om arbetslöshetsförmån redan har hunnit betalas för den tid för vilken föräldradagpenning söks retroaktivt.

Utöver dessa konsekvenser som hänför sig till verkställigheten följer av ändringarna ett behov av att omarbete informationssystem och beslutsmallar, åtminstone beträffande de termer som gäller föräldradagpenningförmåner. Likaså blir det antagligen nödvändigt att omarbete ansökan om arbetslöshetsförmån så att den möjliggör anmälan om retroaktiv ansökan om föräldradagpenningförmån, så att arbetslöshetskassan kan göra en indrivningsanmälan till Folkpensionsanstalten. En samlad bedömning är att konsekvenserna dock kan bedömas vara obetydliga.

Ett flexibelt utnyttjande av föräldrapenning kan i någon mån öka också antalet anmälningar som arbetslös arbetssökande och även sådana ändringsanmälningar som görs till arbets- och näringsbyråerna med anknytning till rätten till utkomstskydd för arbetslösa. Förändringen i arbetsmängden väntas dock vara liten.

5.2.3 Övriga samhällliga konsekvenser

5.2.3.1 Konsekvenser för barn och familjer

Ändringar som gäller föräldradagpenningssystemet samt stöden för vård av barn

De direkta konsekvenserna av ändringar i lagförslaget som gäller föräldradagpenningar och motsvarande familjeledigheter som det föreskrivs om i arbetsavtalslagen riktar sig till familjer där barn föds eller som adopterar barn eller där det finns barn som inte fyllt två år. Barn i den åldern är helt beroende av vård och omsorg som vuxna ger. Den tidiga barndomen är av stor betydelse för barns emotionella, kognitiva och sociala utveckling.

Förenta Nationernas konvention om barnets rättigheter (FördrS 59–60/1991) är bindande för Finland. Enligt artikel 2 i den får barn inte diskrimineras på grund av barnets eller dess föräldrars utseende, ursprung, åsikter eller andra egenskaper. Enligt artikel 3 ska konventionsstaterna tillförsäkra barnet sådant skydd och sådan omvårdnad som behövs för barnets välfärd, med hänsyn tagen till de rättigheter och skyldigheter som tillkommer barnets föräldrar, vårdnadshavare eller andra personer som har lagligt ansvar för barnet. Enligt artikel 5 ska konventionsstaterna också respektera det ansvar och de rättigheter och skyldigheter som tillkommer föräldrar och andra vårdnadshavare och stödja dem vid uppfostran av barnet, som

föräldrar och vårdnadshavare. Barn har rätt till god och trygg vård och uppfostran som tar hänsyn till barnets behov. Enligt artikel 18 har föräldrarna gemensamt det primära ansvaret för barnets uppfostran och utveckling, och barnets bästa ska för dem komma i främsta rummet. Staten ska stödja dem i denna uppgift.

Den föreslagna ökningen av det sammanlagda antalet föräldradagpenningss dagar, och förlängningen av den sammanhängande dagpenningssperioden med cirka två månader, kan anses vara en förändring som är positiv för familjerna och barnen och främjar barnets bästa och uppfyllandet av de övriga nämnda förpliktelserna i konventionen om barnets rättigheter. Föräldrarna får möjlighet att vårda sitt lilla barn hemma längre än nu med inkomstrelaterad dagpenning. Fastän det föreslås att föräldradagpenningssdagarna ska kvoterats jämnare än nu för båda föräldrarna kvarstår alltså föräldrarnas möjlighet att dela föräldradagpenningssdagarna mellan sig genom att överlåta ett antal av sina egna dagar till den andra föräldern, och antalet dagpenningss dagar som står till en förälders förfogande blir således inte mindre än nu. Dessutom kvarstår rätten att vårda barnet med stöd för hemvård tills barnet fyller tre år, liksom också möjligheten att utnyttja stöd för privat vård för att ordna vården av barnet på något annat sätt. Om föräldrarna inte vill att barnen ska börja i småbarnspedagogiken tidigare än nu innebär ökningen av antalet dagpenningss dagar i praktiken att den tid under vilken familjerna utnyttjar stödet för hemvård, vilket ofta är lägre än föräldradagpenningarna, blir kortare än nu, varvid småbarnsfamiljens disponibla inkomster stiger. För närvarande utnyttjar största delen av familjerna stöd för hemvård under åtminstone en kort tid.⁵²

De föreslagna lagstiftningsändringarna medför en betydande ökning av antalet föräldradagpenningss dagar som står till pappornas förfogande. Kvoteringen av föräldradagpenningssdagarna jämnt mellan båda föräldrarna signalerar att föräldrarna har ett jämbördigt ansvar för att vårda barn. Propositionen syftar till att papporna ska utnyttja familjeledigheter i större utsträckning än nu och framför allt till att papporna ska ansvara självständigt för vården. En nära och trygg relation till vardera föräldern är för barnets bästa. Grundvalen för en nära relation läggs redan när barnet är i späda ålder. Enligt nordiska rön finns det en koppling mellan pappans utnyttjande av familjeledighet och mängden tid som pappan och barnet tillbringar tillsammans både under ledigheten och längre fram. Det har också noterats att pappor som varit familjelediga har en tätare kontakt med sina barn i situationer där föräldrarna har skilt sig. Dessutom visar undersökningar att om mamman bär huvudansvaret för att vårda barnet försvagar det sannolikheten för gemensam vårdnad vid en skilsmässa.⁵³

⁵² Enligt en enkät som Folkpensionsanstalten gjort var det vanligaste att föräldrarna ansåg att 1,5–2 års ålder är en lämplig tid att börja i vård utanför hemmet (cirka 40 % av föräldrarna ansåg den vara lämplig).

⁵³ Björk Eydal Guðný and Rostgaard Tine (eds) *Fatherhood in the Nordic Welfare States – Comparing Care Policies and Practice*. Bristol: Policy Press 2014

Konsekvenserna av att familjeledigheterna delas jämnare än nu mellan båda föräldrarna bedöms vara positiva också för föräldrarnas parrelation. Undersökningar visar att mäns uttag av familjeledigheter har en koppling till jämnare arbetsfördelning inte bara i fråga om vård av barnen utan också i fråga om hushållsarbetet. I en nordisk studie var både papporna och mammorna nöjdare med sin parrelation när det ansvar och arbete som hör ihop med vården av barn delades jämnt⁵⁴. Man kan också anta att om föräldrarna är nöjda med sin parrelation återspeglas det också på barnen.

För att stödja ett jämställt föräldraskap och särskilt pappornas självständiga omsorgsansvar begränsas enligt förslaget den samtidiga utbetalningen av föräldrapenning till båda föräldrarna för vård av ett och samma barn till cirka tre veckor, alldeles som i gällande lag. Lagförslaget gör det dock möjligt för föräldrarna att utnyttja föräldrapenning samtidigt i en situation där ett andra barn föds inom kort tid. Då är det möjligt för föräldrarna att utan begränsning lyfta föräldrapenning samtidigt för att vårda barnen så att föräldrarna får föräldrapenning på grundval av olika barn. Detta kan underlätta en betungande situation när familjen har en baby och ett litet äldre barn att ta hand om. I flerlingsfamiljer är babystadiet ofta ännu mer betungande än vanligt, så i dem är det enligt förslaget möjligt för föräldrarna att vara hemma en längre tid samtidigt för att vårda barnen; i tvillingfamiljer är denna tid totalt knappt fyra månader och i trillingfamiljer drygt sju månader.

Syftet med lagstiftningsändringarna i lagförslaget är att olika familjeformer och barnen och föräldrarna i dem ska försättas i jämlik ställning. Antalet föräldrapenningsdagar föreslås vara lika stort oberoende av föräldrarnas kön och oberoende av om barnet har fötts i en familj eller adopterats. Inte heller ska det spela någon roll med tanke på rätten till föräldrapenning om föräldrarna har ingått äktenskap med varandra eller är sambor. Boendeföräldrar och frånlevande föräldrar har lika rätt att få föräldrapenning när de vårdar barn. Avsikten med detta är att uppmuntra till att även frånlevande föräldrar tar ansvar för att ge barnet omsorg och är aktivt närvarande i barnets liv.

Flerlingsfamiljernas situation har man strävat efter att beakta genom att antalet föräldrapenningsdagar är större än i en situation där ett enda barn på en gång föds eller adopteras. I en familj där det föds tvillingar blir antalet föräldrapenningsdagar sammanlagt 398 (cirka 16 månader), och i en familj med trillingar blir de 476 (cirka 19 månader).

Enligt lagförslaget har barnets juridiska föräldrar, som också är barnets vårdnadshavare, rätt till föräldrapenning. Barnets närmaste krets kan emellertid omfatta också så kallade sociala föräldrar. Med social förälder avses här en person som inte är barnets juridiska förälder men som hör till barnets familj och är delaktig i barnets vardag. Enligt propositionen ska en förälder

⁵⁴ State of Nordic Fathers. Nordic Council of Ministers 2019.

ha möjlighet att överlåta föräldrapenningsdagar inte bara till barnets andra förälder utan också till sin make. Således har i ombildade familjer och regnbågsfamiljer också barnets sociala föräldrar möjlighet att dela föräldraskapet, vårda barnet och skapa en nära relation till barnet.

Ställningen för familjer med en enda vårdnadshavare förbättras betydligt. I dem har den enda vårdnadshavarföräldern enligt förslaget rätt att utnyttja alla föräldrapenningsdagar. Samma rätt förekommer också i situationer där en av föräldrarna inte har rätt att få föräldrapenning eller på grund av sjukdom eller skada inte kan vårda barnet. Om barnets enda vårdnadshavarförälder dock har en make är det möjligt för föräldern att överföra en del av föräldrapenningsdagarna till maken. Detta ökar valmöjligheterna och flexibiliteten också i familjer med en enda förälder och kan tänkas ha en positiv inverkan på uppkomsten av en relation mellan barnet och den sociala föräldern. Enligt lagförslaget kan båda föräldrarna utnyttja föräldrapenningsdagar smidigare än nu under önskade perioder tills barnet fyller två år. För familjerna ger detta möjligheter att använda föräldrapenningen på det sätt som passar familjens och barnets situation och behov bäst. Om föräldrarna så önskar kan de alltså använda föräldrapenningen under en sammanhängande tid från barnets födelse, till exempel så att mamman först är graviditets- och föräldraledig och pappan sedan är föräldraledig. Systemets flexibilitet möjliggör ändå också andra slag av lösningar, till exempel i företag- eller studerandefamiljer eller om föräldrarna vill kombinera vård av barnet och arbete. Föräldrarna kan till exempel vårda barnet turvis varannan dag eller vecka och får då föräldrapenning för de dagar eller perioder då de själva vårdar barnet. Och även om en förälder är hemma och vårdar barnet kan han eller hon själv välja för vilken tid och för vilka dagar han eller hon ansöker om föräldrapenning. Det är möjligt att till exempel ansöka om föräldrapenning för bara en del av veckans vardagar, då "sparas" föräldrapenningsdagar för att tas ut senare.

Att alternera mellan föräldrapenningsperioder och perioder med stöd för hemvård ska också vara möjligt, men det förutsätter att perioderna med stöd för hemvård är åtminstone en månad långa. En föreslagen ändring beträffande stödet för hemvård gäller rätten att få stöd redan i det skedet då barnets ålder är cirka ett halvt år, och den innebär flexibilitet till exempel i en situation där den ena föräldern har använt sina egna föräldrapenningsdagar och den andra föräldern har för avsikt att ta ut föräldraledighet först i ett senare skede. Stöd för hemvård kan användas också om en annan person än barnets förälder eller dennes make vårdar barnet. Detta gör det möjligt för också exempelvis ensamförsörjarfamiljer att utnyttja de flexibla arrangemang som är inbyggda i det nya dagpenningssystemet.

De relativt långa moderskaps- och föräldraledigheterna i Finlands system har tryggt möjligheten att amma babyn i enlighet med rekommendationerna. Enligt statens näringsdelegations rekommendationer om maten i barnfamiljer är bröstmjolk barnets huvudsakliga föda fram till sex månaders ålder. Fast föda bör erbjudas senast vid sex månaders ålder. Efter det rekommenderas fortsatt delamning vid sidan av fast föda tills barnet fyller ett

år. Amningen främjar barnets och mammans hälsa. Den ändring av föräldradagpenningarna som ingår i lagförslaget hindrar inte att ovannämnda rekommendationer följs. Om mamman så vill kan hon vara graviditets- och föräldraledig i åtminstone cirka sju månader i ett sträck efter barnets födelse. Därutöver kan mamman förlänga sin ledighet till exempel genom att använda föräldrapenningen så att hon ansöker om att få sådan bara för fem vardagar per vecka. Mammans ledighet blir längre också i det fallet att pappan överlåter en del av sina egna föräldrapenningsdagar till henne. Det är också möjligt att få stöd för hemvård i det skedet då barnet är cirka ett halvt år. Forskning pekar på att mammans amning stöds av att maken deltar i vården av baby och familjens övriga barn samt i hushållsarbetet. Därmed stöder reformens mål att papporna ska ta ut längre ledigheter och att föräldraskapet ska vara jämställt också mammans amning och ambitionen att den ska fortsätta så länge som möjligt.

Ändringarna i lagen om småbarnspedagogik

Till följd av de ändringar som föreslås i föräldradagpenningssystemet blir det möjligt för familjerna att smidigare än nu utnyttja föräldradagpenningar i olika situationer. Också familjeledigheterna som det föreskrivs om i arbetsavtalslagen blir flexibla än nu, likaså i någon mån stödet för hemvård av barn. De ändringar som föreslås i lagen om småbarnspedagogik stöder föräldrarnas möjligheter att använda ledigheterna och dagpenningarna smidigt. Det bör dock noteras att eftersom antalet föräldrapenningsdagar föreslås bli utökat bara med ett antal motsvarande cirka ett par månader kan man anta att största delen av föräldrarna också i framtiden vill använda föräldrapenningsdagarna, eller åtminstone merparten av dem, under barnets allra första levnadsår. Under beredningen av propositionen har det också bedömts att familjerna även framdeles utnyttjar stödet för hemvård av barn åtminstone ett tag, så att barnen inte börjar i småbarnspedagogiken tidigare än nu.

Som det nu är har systemet för vård av små barn utgjort en helhet bestående av föräldraledigheter och föräldradagpenningar samt av ekonomiska stöd för anordnande av vård omedelbart efter dem, alternativt av kommunalt anordnad småbarnspedagogik. Föräldrar har rätt att välja det alternativ som lämpar sig bäst för familjens och barnets behov: stöd för hemvård av barn, stöd för privat vård av barn eller kommunalt anordnad småbarnspedagogik. Rätten till dessa alternativ har börjat samtidigt omedelbart vid föräldrapenningsperiodens upphörande. I propositionen föreslås att rätten till stöd för hemvård ska börja när 160 vardagar har gått sedan barnets födelse; barnet är då cirka sex månader. Rätten till kommunalt anordnad småbarnspedagogik och till stöd för privat vård föreslås i fortsättningen börja vid ingången av den månad under vilken barnet fyller nio månader. Familjerna ska alltså också ha rätt till flexibel vårdpenning och partiell vårdpenning; det är inte en förutsättning för att få dem att barnet deltar i småbarnspedagogiken. Familjerna bibehåller alltså vidsträckta möjligheter att välja den vårdform som passar familjens situation bäst.

Fastän rätten till stöd för hemvård och rätten till småbarnspedagogik i fortsättningen inte börjar exakt samtidigt väntas familjerna åtminstone i början av reformen allttjämt utnyttja föräldraledigheterna huvudsakligen så, att den ena föräldern i ett sträck använder alla dagpenningdagar som reserverats för honom eller henne, och eventuellt också dagpenningdagar som överförs från den andra föräldern. Rätten till småbarnspedagogik börjar vid ingången av den månad under vilken barnet fyller nio månader och man kan förmoda att föräldrarna allttjämt strävar efter att fortsätta att vårda barnet hemma tills barnet är litet äldre. Enligt Folkpensionsanstaltens statistik utnyttjar över 80 procent av familjerna stöd för hemvård av barn åtminstone ett tag efter föräldrapenningsperioden. Sammanlagt 18 procent av familjerna utnyttjar inte alls stödet för hemvård.

Om föräldrarna utnyttjar föräldrapenningar och föräldraledigheter efter att barnet har börjat i småbarnspedagogiken kan detta vara en utmaning från barnets synpunkt och när man ser till anordnandet av småbarnspedagogiken. Enligt 2 § i lagen om småbarnspedagogik avses med småbarnspedagogik en systematisk och målinriktad helhet som består av fostran, undervisning och vård av barn och i vilken särskilt pedagogiken betonas. Vid planering, anordnande och tillhandahållande av samt beslutsfattande om småbarnspedagogik ska man i första hand se till barnets bästa. Bestämmelser om småbarnspedagogikens vittsyftande mål finns i lagens 3 §. Syftet med småbarnspedagogiken är bland annat att hos varje barn främja en helhetsmässig uppväxt, utveckling, hälsa och ett helhetsmässigt välbefinnande i enlighet med barnets ålder och utveckling, stödja barnets förutsättningar för lärande och främja livslångt lärande och uppfyllandet av utbildningsmässig jämlikhet, trygga ett verksamhetsätt som respekterar barnet och så bestående förhållanden som möjligt för växelverkan mellan barnet och personalen inom småbarnspedagogiken och i samverkan med barnet och dess föräldrar eller andra vårdnadshavare främja en harmonisk utveckling hos barnet och dess holistiska välbefinnande samt stödja barnets föräldrar eller andra vårdnadshavare i fostringsarbetet.

Föräldraledigheterna och småbarnspedagogiken bör bilda ett smidigt kontinuum. Familjernas välbefinnande och vardagen som helhet har ett samband med det välbefinnande som små barn upplever. Småbarnspedagogiken är systematisk och planmässig, och kontinuerliga människorelationer är ett viktigt inslag i kvaliteten.

Det är viktigt att barnet kan ha kvar samma plats inom småbarnspedagogiken även om föräldrarna utnyttjar sina föräldraledigheter ännu efter att barnet redan har börjat i småbarnspedagogiken. Kontinuerliga trygga människorelationer är en viktig förutsättning för barnets välbefinnande och utveckling. Enligt propositionen bibehåller barnet samma plats inom småbarnspedagogiken när sammanhängande föräldraledighet utnyttjas i högst 13 veckor.

Det är dock bra att beakta att långa perioder av frånvaro från småbarnspedagogiken inte nödvändigtvis är förenliga med barnets bästa. De kan till exempel försvåra barnets

gruppanknytning. Från ett litet barns synpunkt kan regelbundet deltagande i småbarnspedagogiken vara ändamålsenligare och främja uppnåendet av småbarnspedagogikens syften bättre än sporadisk närvaro. Om ett litet barn är frånvarande länge kan återgången till småbarnspedagogiken kännas svår, som att komma till gruppen första gången. En del av barnen i gruppen kan också ha bytts.

Dessutom bör man alltid försöka planera barnens frånvaro i förväg så att anordnaren av småbarnspedagogik klarar av att se till att den lagstadgade personaldimensioneringen följs och att personalens arbetsskift utarbetas i tid. Också vid eventuella arrangemang som rör barngruppen och när ett nytt barn tas in i stället för ett barn som är frånvarande på grund av föräldraledighet gäller det att beakta att alla barns människorelationer bör vara bestående.

Enligt propositionen ska daghemmet eller familjedagvårdaren underrättas om en mer än fem dagar lång föräldraledighet senast en månad före den planerade första frånvarodagen. Tiden för att underrätta om långa frånvaroperioder blir därmed två veckor längre än nu. Föräldrarna behöver förhandsplanera uttag av ledighet litet mer. Det gäller dock att lägga märke till att det också i arbetsavtalslagen föreskrivs att tiden för att anmäla föräldraledigheter är en månad eller två månader. Antalet gånger ett barn får vara frånvarande från småbarnspedagogiken begränsas inte i propositionen. Detta ökar möjligheten att utnyttja föräldraledigheterna smidigt efter föräldrarnas val. På grund av föräldraledigheter kan barnet också ha regelbundet återkommande frånvarodagar, och sådan högst fem dagar lång upprepad frånvaro ska meddelas senast en vecka före den planerade första dagen av den första frånvaron. Ett barn kan till exempel vara med sin föräldralediga förälder varje fredag eller varje fredag och måndag utan att förlora sin plats inom småbarnspedagogiken. Sporadiska föräldraledighetsdagar ska anmälas till det småbarnspedagogiska verksamhetsstället på samma sätt som nu.

I lagförslaget ingår också en ändring enligt vilken småbarnspedagogik ska anordnas också när en förälder deltidsarbetar och får partiell föräldrapenning, om barnets ålder är sådan att förutsättningen för rätt till småbarnspedagogik uppfylls. Detta medför flexibilitet i fråga om samordning av arbete och familjeliv i familjer där en förälder eller båda föräldrarna vill deltidsarbeta samtidigt som föräldrapenning betalas.

5.2.3.2 Konsekvenser för jämställdheten mellan könen

Syftet med lagförslaget är att i enlighet med regeringsprogrammet främja att familjeledigheterna och omsorgsansvaret delas jämnare mellan båda föräldrarna. Den omständigheten att antalet föräldrapenningsdagar beviljas per barn och att rätten att ta ut föräldrapenning delas jämnt mellan föräldrarna signalerar att föräldraskapet är jämställt och att föräldrarna gemensamt ansvarar för omsorgen om barnet. Under lagförslagets beredning har det gjorts vissa antaganden om i vilken utsträckning det blir vanligare att män utnyttjar föräldradagpenning (se avsnitt

5.2.1.1 Konsekvenser för den offentliga ekonomin). Lagförslagets konsekvenser för jämställdheten mellan könen grundar sig till stor del på att papporna de facto börjar utnyttja ledigheter mer i och med reformen.

Studier visar att pappornas utnyttjande av familjeledigheter har ett samband med en jämnare arbetsfördelning vid vården av barn också efter ledigheten. Enligt en tidsanvändningsstudie som utförts i Finland var den tid som papporna använde till att vårda små barn betydligt längre år 2010 än ett par årtionden tidigare. På lång sikt kan alltså en jämnare fördelning av föräldraledigheterna väntas ha en positiv inverkan på arbetsfördelningen och ansvaret för vård av barn. Enligt undersökningar korrelerar pappors längre familjeledigheter också med en jämnare fördelning av hushållsarbetet⁵⁵. Pappans större roll vid och ansvar för att vårda barn och sköta hushållsarbete återspeglas för sin del i många delområden av välbefinnandet i familjens vardag. Enligt flera studier är hushållsarbetet den största orsaken till gräl i barnfamiljer. Det kan ge upphov till konflikter i föräldrarnas parrelation och öka skilsmässorisken.

Den strukturella reformen av familjeledigheterna och en jämnare fördelning av familjeledigheterna antas inverka indirekt, på lång sikt, på jämställdheten mellan könen i arbetslivet och på arbetsmarknaden. Det antas att den av kvinnorna upplevda diskrimineringen i anställningssituationer och vid förnyandet av tidsbundna anställningar avtar, om arbetsgivarna inte utgår från antagandet att kvinnan alltid tar ut långa familjeledigheter om barn föds. Sannolikt påverkas kvinnornas karriär- och löneutveckling också positivt om kvinnornas familjeledigheter och perioder av frånvaro från arbetslivet blir kortare. De ovannämnda omständigheterna inverkar också på kvinnornas pensionstillväxt och framtida pension.

De flexibla arrangemang som föreslås i föräldradagpenningssystemet gör det i fortsättningen möjligt för båda föräldrarna att kombinera och alternera mellan arbete och vård av barn. Ändringen kan öka kvinnornas arbetsinsats, till exempel när det gäller företagare eller personer utan fast anställning. Ett smidigt utnyttjande av föräldrapenningen möjliggör till exempel sporadiska arbetsdagar eller arbetsperioder, något som kan ha en positiv inverkan på ställningen på arbetsmarknaden och uppkomsten av en fast anställning när det gäller föräldrar som inte har en gällande anställning att återgå till efter ledigheterna. Ett smidigt utnyttjande av föräldrapenningen och föräldrarnas möjlighet att till exempel turas om att vårda barnet bidrar till ett jämställt föräldraskap och till vardera föräldrarnas självständiga ansvar för vård av barnet, vilket i sin tur främjar jämställdheten mellan könen.

⁵⁵ Bl.a. Björk Eydal Guðný and Rostgaard Tine (eds) *Fatherhood in the Nordic Welfare States – Comparing Care Policies and Practice*. Bristol: Policy Press 2014 samt Lammi-Taskula, Johanna (2007) *Parental leave for fathers? Gendered conceptions and practices in families with young children in Finland*. Research Report 166. Helsingfors: Stakes

Också den omständigheten att förutsättningarna för partiell föräldrapenning blir mindre strikta än nu kan i någon mån bidra till att fler föräldrar kombinerar vård av barn och deltidsarbete. Syftet med detta arrangemang, liksom med de andra flexibla arrangemang som ingår i systemet, är att föräldrarna ska ha fler valmöjligheter och bättre möjligheter än nu att kombinera arbete och familjeliv. Man kan visserligen inte anta att ändringarna av föräldradagpenningssystemet ökar utförandet av deltidsarbete i väsentlig mån, framför allt inte sådant deltidsarbete som utförs i stället för heltidsarbete. Det kan förmodas att föräldrarna också framdeles främst tar ut föräldrapenningsdagar under barnets allra första levnadsår och då vårdar barnet på heltid. Om deltidsarbetet ändå ökar finns det en risk för att det främst är kvinnor som utför det. Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning (2020) är deltidsarbete vanligare hos kvinnor än hos män, i synnerhet sådant deltidsarbete som utförs på grund av vård av barn.⁵⁶ Om främst kvinnor går in för deltidsarbete och partiell föräldraledighet kan detta åtminstone i någon mån leda till att diskrimineringen av kvinnor på grund av graviditets- och familjeledigheter tilltar, eftersom deltidsarbete från arbetsgivarsynpunkt kräver att arbetet omorganiseras och en vikarie eventuellt behövs. Dessutom kan tilltagande deltidsarbete bland kvinnor också vara förknippat med en risk för lägre inkomster, och senare också lägre pensioner. Deltidsarbete kan alltså försvaga särskilt kvinnornas ekonomiska ställning.

Trots att de flexibla föräldradagpenningssammansättningar som ingår i den föreslagna modellen har många positiva effekter i och med att familjernas valmöjligheter blir fler kan det också finnas en risk för att de ledigheter som papporna självständigt tar ut inte ökar. Det är möjligt att papporna tar ut korta ledigheter mer på arbetets villkor än utifrån barnets behov av omsorg. I synnerhet om också barnets mamma samtidigt är hemma, antingen för att hon är vårdledig eller för att hon lyfter stöd för hemvård, är det inte nödvändigtvis så att pappans självständiga ansvar för att vårda barnet ökar.

Det gäller också att lägga märke till att den i lagförslaget ingående möjligheten att överlåta ett antal av sina egna föräldrapenningsdagar till den andra föräldern kan medföra en risk för att målet att ledigheterna ska delas jämnare mellan föräldrarna inte nås, eller inte nås i önskvärd utsträckning. Genom möjligheten att överlåta föräldrapenningsdagar till den andra föräldern har man ändå velat trygga familjernas valmöjlighet och situationer där barnets ena förälder av en eller annan orsak inte kan utnyttja alla sina föräldrapenningsdagar eller ens en del av dem. Också den omständigheten att rätten till stöd för hemvård fortgår liksom hittills kan tänkas bromsa upp utvecklingen i riktning mot en jämnare fördelning av familjeledigheterna. För närvarande är över 90 procent av dem som får stöd för hemvård kvinnor, och det är sannolikt att reformen inte inverkar på hur användningen av stödet för hemvård fördelas mellan könen. Det kan visserligen hända att pappornas ökande utnyttjande av föräldraledighet med samhörande jämnare

⁵⁶ Hos kvinnor är brist på heltidsarbete den allmänaste orsaken till deltidsarbete (33 procent).

fördelning av omsorgsansvaret mellan föräldrarna över tid ökar pappornas motivation att också vara vårdlediga och använda stöd för hemvård.

Majoriteten av ensamförsörjarföräldrarna är kvinnor. Möjligheten att utnyttja alla föräldrapenningsdagar som betalas på grund av vård av barn förbättrar ställningen för barn och föräldrar i familjer med en enda förälder, eftersom den tid under vilken inkomstrelaterad dagpenning fås förlängs betydligt, från nuvarande drygt 12 månader till drygt 14 månader.

Enligt lagförslaget ska föräldrapenningen betalas förhöjd för de 16 första vardagarna till både mammor och pappor. Detta ökar jämställdheten, eftersom bara en del av moderskapspenningsdagarna enligt den gällande lagstiftningen är sådana att förhöjning betalas för dem. Förutom föräldrapenningen föreslås betalning ske till förhöjt belopp också under graviditetspenningsperioden. Detta kan anses vara befogat och förenligt med 9 § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och ska inte betraktas som diskriminering. Enligt bestämmelsen ska särskilt skydd för kvinnor på grund av graviditet och förlossning inte anses såsom diskriminering på grund av kön.

Den ändring i lagförslaget som går ut på att förutsättningen att mottagaren av föräldradagpenning ska ha varit försäkrad i minst 180 dagar slopas gäller ett litet antal människor, men dess konsekvenser riktar sig främst till kvinnor. De som blir utan föräldradagpenning för att denna förutsättning som anges i den gällande lagstiftningen inte är uppfylld är i många fall kvinnor som är gravida eller vårdar en baby hemma. Utan en förmån som tryggar deras försörjning är de beroende av att maken försörjer dem eller, beroende på familjens ekonomiska situation, tvungna att ansöka om utkomstskydd i sista hand, alltså utkomststöd. Den föreslagna ändringen tryggar dessa personers ekonomiska ställning så att de inte är beroende av makens inkomster.

Kvinnor har oftare än män ett omsorgsansvar för anhöriga och närstående. Enligt till exempel enkäten Arbete och hälsa i Finland 2012 fördelades omsorgsansvaret år 2012 så att 30 procent av de förvärvsarbetande kvinnorna och 22 procent av de förvärvsarbetande männen hade omsorgsansvar. Enligt arbetsmiljöundersökningen (2019) drog 45–55-åriga löntagare den största omsorgen om andra när svaren studerades åldersgruppsvis: 48 procent av kvinnorna och 37 procent av männen i åldersgruppen hade omsorgsansvar. År 2017 fanns det 43 132 officiella närståendevårdare som ingått avtal, och tre fjärdedelar av dem var kvinnor. Troligtvis kommer en stor del också av dem som utnyttjar den föreslagna nya ledigheten för närståendevård att vara kvinnor. Ledigheten för närståendevård främjar därmed inte kvinnors sysselsättning.

Enligt arbetsmiljöbarometern och arbetsmiljöundersökningen är männens arbetstid flexiblare än kvinnornas. Möjligheten att ta ut ledighet för närståendevård förbättrar alltså sannolikt

möjligheterna för kvinnor, speciellt kvinnor som är arbetstagare eller har en lägre socioekonomisk status, att ge en anhörig personlig omsorg eller stöd.

5.2.3.3 Konsekvenser för jämlikhet

Till skillnad från det gällande föräldradagpenningssystemet bemöter det föreslagna nya systemet barn och föräldrar i olika familjeformer jämlikt. Alla barn får möjlighet att vårdas lika länge av en förälder oberoende av föräldrarnas kön och oberoende av om det är fråga om ett biologiskt barn eller ett adoptivbarn samt oberoende av om barnet har en eller två föräldrar med rätt till föräldrapenning. I regel kommer antalet föräldrapenningsdagar alltid att vara lika stort, 320 vardagar per barn.

På motsvarande sätt medför förslaget att också jämlikheten mellan föräldrar som lever i olika familjeformer kommer att tillgodoses bättre än nu. I princip kommer alla föräldrar att till sitt förfogande ha lika många föräldrapenningsdagar, 160 vardagar, för att vårda babyn och det lilla barnet, om det finns två föräldrar som har rätt till föräldrapenning. Enligt förslaget ska en förälder kunna överlåta föräldrapenningsdagar till den andra föräldern eller till sin make. Därmed kan till exempel en ensamförsörjarförälder överlåta föräldrapenningsdagar till sin make, barnets så kallade sociala förälder, vilket främjar jämlikheten i förhållande till familjer med två föräldrar.

Också föräldrapenningens nivå föreslås i fortsättningen vara densamma för alla föräldrar, eftersom förhöjd penning kommer att betalas till alla under de 16 första föräldrapenningsdagarna. Enligt den gällande lagstiftningen ingår en period med förhöjd penning bara i den biologiska mammans moderskapspenningsperiod. Också möjligheten att utnyttja föräldrapenningsdagar under önskade perioder tills barnet fyller två år gäller bägge föräldrarna. Enligt den gällande lagstiftningen har bara barnets pappa möjlighet att utnyttja faderskapspenningsdagar flexibelt tills barnet fyller två år.

Fastän bestämmelserna om föräldradagpenning avses vara likadana för alla föräldrar och rätten till föräldradagpenning inte ska vara beroende av till exempel föräldrarnas kön eller familjeformen, begränsar i praktiken de ändringar i arbetsavtalslagen som föreslås för familjeledigheternas vidkommande möjligheten för föräldrar i anställningsförhållande att vara borta från arbetet på grund av familjeledigheter. Däremot kan till exempel föräldrar som är företagare, studerande eller arbetslösa eller som i övrigt inte har en fast anställning utnyttja exempelvis de flexibla arrangemangen i föräldradagpenningssystemet utan att begränsas av arbetsavtalslagen.

I lagförslagets bestämmelser om föräldradagpenning har onödig könad terminologi undvikits. Detta bidrar till att främja dels jämställdheten mellan könen, dels rättigheterna för föräldrar och

barn i olika familjeformer. För rätten till föräldradagpenning och dess förutsättningar spelar förmånssökandens kön ingen roll, så av den orsaken behövs det inte heller i lagstiftningen terminologi som refererar till kön. Inte heller spelar könet hos den förälder som vårdar ett barn någon roll med tanke på rätten till föräldrapenning. En enhetlig terminologi signalerar att alla familjeformer är jämlika och tydliggör dessutom bestämmelserna och deras syfte.

De ändringar i lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn som föreslås och som innebär att stöd för hemvård av barn kan fås redan när 160 vardagar som avses i sjukförsäkringslagen har gått sedan barnets födelse är ägnade att stödja också möjligheten för ensamförsörjarfamiljer att utnyttja de flexibla arrangemangen i dagpenningssystemet och att spara dagpenningss dagar för att tas ut senare. Därmed kan avsaknaden av en andra förälder i vardagen kompenseras genom att barnet till exempel vårdas av en person som hör till familjens närmaste krets och stöd för hemvård lyfts för den tiden.

5.2.3.4 Konsekvenser för sysselsättningen och arbetslivet

Konsekvenser för sysselsättningen

Bedömningen av konsekvenserna för sysselsättningen utgår från att den tid under vilken familjerna vårdar barnet hemma innan barnet börjar i småbarnspedagogiken förblir oförändrad i och med reformen. Det antas att om papporna är föräldralediga längre än nu utnyttjar mammorna i stället ledigheter under en kortare tid. Pappornas sysselsättning väntas minska i en omfattning motsvarande cirka 2 000 personer till följd av att papporna använder mer föräldrapenningar och föräldraledigheter. I gengäld väntas mammornas sysselsättning öka med cirka 2 000 personer i och med att mammornas ledigheter blir kortare.

I den lilla skara familjer där föräldrarna nu har utnyttjat föräldradagpenningarna i sin helhet men inte alls stöd för vård av barn leder en ökad användning av ledigheter bland papporna till att den tid då barnen vårdas hemma blir längre. Detsamma gäller familjer med en enda vårdnadshavare där föräldern inte alls har utnyttjat stöd för hemvård av barn. Den försvagande inverkan på sysselsättningen som dessa faktorer har är dock mycket liten.

I och med att den tidpunkt då graviditetsspenning börjar betalas blir flexiblare kommer en del arbetstagare att påbörja ledigheten närmare nedkomsten än nu är fallet. Om barnet börjar i småbarnspedagogiken i samma ålder som nu förlängs inte tiden av frånvaro från arbetet efter nedkomsten. Detta väntas ha en liten positiv sysselsättningseffekt.

Ett smidigare utnyttjande av föräldrapenningarna i perioder som är kortare än nu och föräldrarnas möjlighet att ta ut ledighet turvis kan underlätta samordningen av arbete och familjeliv och på så sätt höja sysselsättningen. Det kan dock antas att största delen av föräldrarna också framdeles vill vårda barnet hemma under barnets allra första levnadsår och utnyttja

föräldrapenningarna i ett sträck. Dessutom gäller det att notera att en stor del av de mammor som vårdar 1- eller 2-åriga barn hemma inte har en gällande anställning. I princip är det också möjligt att de flexibla arrangemangen leder till att utnyttjandet av förmåner blir mer lockande än nu, varvid ledigheter utnyttjas i större utsträckning och sysselsättningen försvagas. En samlad bedömning är att den ökande flexibiliteten i samband med föräldradagpenningar och ledigheter har en liten inverkan på sysselsättningen.

Om föräldrarnas möjligheter att deltidsarbeta utökas kan detta inverka negativt på kvinnornas sysselsättning i en situation där en förälder väljer deltidsarbete i stället för heltidsarbete. Det kan emellertid antas att den föreslagna reformen av föräldradagpenningssystemet inte ökar deltidsarbetandet i stor utsträckning. Det är sannolikt att utnyttjandet av föräldrapenningsdagar också i fortsättningen huvudsakligen koncentreras till barnets allra första levnadsår och att barnet då vårdas hemma med full föräldrapenning. När man går till väga på det sättet återstår inte ett stort antal föräldrapenningsdagar att utnyttja partiellt under den tid då barnet har rätt till en plats inom småbarnspedagogiken.

Den samlade bedömningen är att reformens nettosysselsättningseffekter är små.

Om ledighet för närståendevård börjar utnyttjas mer allmänt och då den inte direkt ersätter någon annan oavlönad ledighet kan det förmodas att arrangemanget minskar antalet arbetade timmar. Ledigheten för närståendevård har dock sannolikt inte någon beaktansvärd inverkan på antalet sysselsatta personer. Ledigheten för närståendevård väntas minska särskilt antalet arbetstimmar som kvinnor utför, eftersom det sannolikt oftare är kvinnor som utnyttjar ledigheten för närståendevård. Kvinnor har allmänt taget större omsorgsansvar än män.

Konsekvenser för arbetslivet

Det centrala vid bedömningen av konsekvenserna för arbetslivet är huruvida familjeledigheterna i framtiden kommer att delas jämnare mellan föräldrarna. Långa familjeledigheter har en negativ inverkan på mammornas karriärutveckling och förvärvsinkomster⁵⁷. Om reformen för med sig att papporna utnyttjar familjeledigheter mer än nu medan mammorna utnyttjar dem mindre kan detta minska avbrotten i mammornas yrkeskarriär och de negativa följder som hänför sig till dem.

⁵⁷ Kuitto, K. Salonen, J. & Helmdag, J. (2019). Gender Inequalities in Early Career Trajectories and Parental Leaves: Evidence from a Nordic Welfare State. *Social sciences* 8, 253.

Diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter beror främst på att kvinnor använder merparten av familjeledigheterna. Om reformen ökar pappornas utnyttjande av familjeledigheter minskar diskrimineringen.

Vid beredningen av reformen har det bedömts att de föreslagna ändringar som gäller föräldradagpenningarna och föräldraledigheterna inte gör det i nämnvärd utsträckning allmännare att deltidsarbete börjar utföras i stället för heltidsarbete. Om så ändå blir fallet gäller det att uppmärksamma också de negativa drag som hänför sig till deltidsarbete. Forskning visar att deltidsarbetande kan försvaga arbetstagarens möjligheter att påverka arbetstiderna och arbetets innehåll, erhållandet av utbildning på arbetsplatsen eller karriärutvecklingen⁵⁸. I det övriga Norden har den omständigheten att deltidsarbete är vanligt bland kvinnor setts som orsak till att verksamheten i många kvinnodominerade branscher är organiserad kring deltidsarbete, vilket minskar kvinnors möjlighet att arbeta heltid i dessa branscher. Deltidsarbetsmarknaden för kvinnor innebär att kvinnorna har färre karriäralternativ och att deras arbetsinsats och inkomster är mindre, vilket också leder till lägre pensioner. Om dessutom bara kvinnor utnyttjar möjligheterna till flexibla arrangemang och deltidsarbete för att kombinera arbete och familj cementeras de traditionella könsrollerna.

Enligt tidigare studier är kvinnor som är högre tjänstemän allra mest missnöjda med samordningen av arbete och familj, fastän de i princip har de bästa möjligheterna till flexibla arbetstidsarrangemang⁵⁹. I bakgrunden finns i högre utsträckning brådskan och att arbetet är tungt; dessa faktorer försvagar erfarenheten av att samordna arbete och familj. Flexibla arbetsarrangemang ökar alltså inte ensamma tillfredsställelsen med hur arbete och familj samordnas.

I propositionen föreslås en ökning av antalet perioder under vilka föräldraledighet kan tas ut. Konsekvenserna för företag av att perioderna blir fler och av att papporna till följd av familjeledighetsreformen väntas ta ut längre familjeledigheter refereras ovan i avsnittet om konsekvenser för företagen. Konsekvenserna för arbetsgivarna hänför sig till rekrytering och introduktion av vikarier samt till arbetsarrangemang. De föreslagna ändringarnas konsekvenser för arbetsgivarna är likartade också när det gäller andra arbetsgivare än företag, inom både den offentliga och den privata sektorn. De föreslagna bestämmelserna avses bli tillämpliga på såväl kommunala arbetstagare som tjänsteinnehavare. De avses däremot inte bli tillämpliga på statstjänstemän, om inte överenskommelser om saken ingås i tjänstekollektivavtal.

⁵⁸ Ojala, S., Nätti, J. & Kauhanen, M. (2015). Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisissa töissä. Arbetslivets forskningscentralens arbetsrapporter 90/2015. Tammerfors: Tammerfors universitet. EIGE (2020). Beijing Platform for Action. Gender inequalities in care and consequences on the labour market. European Institute for Gender Equality.

⁵⁹ Nieminen, T. (2019). Kumpi joustaa – työ vai perhe? Tieto ja Trendit. Statistikcentralen.

Att perioderna blir fler ökar arbetstagarnas möjligheter att smidigare ta ut föräldraledighet. Antalet familjeledighetsperioder som är tillgängliga för mammor vilka har en anställning stiger. Redan nu har det varit möjligt att ta ut faderskapsledighet i flera perioder. Fler perioder av föräldraledighet kan möjliggöra till exempel att föräldrarna smidigare kan turas om att vårda ett litet barn.

Samtidigt kan en ökning av antalet perioder belasta den övriga personalen mer än längre sammanhängande ledigheter när arbetsuppgifter som hör till den som är familjeledig fördelas bland de andra arbetstagarna. Belastningen kan påverka de andra arbetstagarnas arbetshälsa och ork. Ett större antal perioder kan öka också användningen av tidsbundna arbetsavtalsförhållanden och försvaga ställningen för arbetstagare som vikarierar för dem som är familjelediga så att de tidsbundna anställningarna blir kortare. Kortare tidsbundna anställningar ger inte heller arbetstagarna lika stor arbetserfarenhet som längre tidsbundna anställningar.

Från arbetsgivarsynpunkt kan det vara svårare att få tag på vikarier för varje kortare föräldraledighetsperiod än för längre vikariat, särskilt i branscher där brist på arbetskraft råder eller i perifera regioner eller i branscher där en viss behörighet förutsätts.

Kortare sammanhängande föräldraledigheter kan å andra sidan minska problem som har att göra med att yrkesskickligheten avtar, särskilt i branscher där kompetensen hela tiden behöver upprätthållas.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att föräldraledigheten tas ut också i fler perioder än vad som föreslås bli föreskrivet i arbetsavtalslagen. De ändringar som föreslås i sjukförsäkringslagen möjliggör då att ersättning fås och föräldraledighet tas ut i fler perioder. I vissa fall, särskilt när det gäller högre tjänstemän, kan det ligga i arbetsgivarens och arbetstagarens gemensamma intresse att ledigheten delas upp i fler perioder. Så kan det förhålla sig till exempel i arbete av projektkaraktär.

I propositionen föreslås en ändring av regleringen om partiell föräldrapenning i sjukförsäkringslagen så att förutsättningarna blir mindre strikta än nu. Det ska inte längre vara en förutsättning att båda föräldrarna deltidsarbetar och får partiell föräldrapenning samtidigt; detta gör att partiell föräldrapenning kan utnyttjas smidigare. Ingen minimitid ska längre anges för avtal om deltidsarbete. Antalet föräldrapenningsdagar ska vara lika stort oberoende av om dagpenningen är partiell eller betalas till fullt belopp. Detta kan inverka på arbetstagarnas övervägande i fråga om att ta ut partiell föräldraledighet. Ändringen ökar emellertid arbetstagarnas möjligheter att ta ut partiell föräldraledighet jämfört med den nuvarande situationen.

De föreslagna ändringarna medför behov av att ändra arbets- och tjänstekollektivavtalen.

Ledighet för närståendevård

Enligt en bedömning kommer den kortvariga och oavlönade ledigheten för närståendevård inte att minska antalet arbetade timmar i betydande grad, med beaktande också av nuvarande allmänna kutymer beträffande oavlönade ledigheter. Ledigheten för närståendevård väntas inte höja sysselsättningströskeln eller i betydande utsträckning försvaga kvinnornas ställning på arbetsmarknaden.

Ledigheten för närståendevård inverkar särskilt på ställningen för dem som förvärvsarbetar. På basis av de undersökningar som refereras i avsnittet om konsekvenser för företagen kan ledigheten för närståendevård potentiellt ha konsekvenser för en stor skara arbetstagare. Ledigheten för närståendevård kan ha konsekvenser för dem som står utanför arbetskraften, i synnerhet om den ökar möjligheterna att arbeta hel- eller deltid vid sidan av att en anhörig ges omsorg eller stöd.

Enligt materialet i Kauppinens och Silfver-Kuhalampis enkätundersökning bestod de allmännaste kutymerna på arbetsplatserna av oavlönad frånvaro och flextid, om en familjemedlem eller någon annan närstående i en arbetstagares vård behövde hjälp och omsorg på grund av till exempel ett läkarbesök eller någon annan åtgärd. Hälften av respondenterna hade utnyttjat oavlönad frånvaro och flextid. En dryg tredjedel sade sig ha kommit överens med sin chef om frånvaron och om att kompensera den. Cirka en tredjedel uppgav sig ha sparat semesterdagar för att kunna ta ut lediga dagar vid akuta omsorgssituationer. Av dem som besvarade undersökningen hade ungefär var femte gått över till deltidsarbete.⁶⁰

Ledigheten för närståendevård ger en subjektiv rätt till frånvaro också i situationer där flexibla arbetstidsarrangemang eller uttag av andra ledigheter inte är möjliga eller tillräckliga för omsorgen om en anhörig.

Ledigheten för närståendevård kan främja orken i arbetet, eftersom det med hjälp av ledigheten går att underlätta samordningen av arbets- och familjeliv i svåra och betungande situationer. Flexibla arbetstidsarrangemang kan också allmänt taget göra det lättare för arbetstagare att orka i arbetet och att engagera sig i det och uppleva engagemang för arbetsgivaren, vilket också arbetsgivaren har intresse av.

⁶⁰ Kauppinen, Kaisa & Silfver-Kuhalampi, Mia (red.) Työssäkäynty ja läheis- ja omaishoiva – työssä jaksamisen ja jatkamisen tukeminen. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 12. Helsingfors: Helsingfors universitet, 2015, s. 40-42.

Ledigheten för närståendevård kan inverka på arbetstagare i olika yrkeskategorier och på olika utbildningsnivåer. I praktiken kan lågavlönade sannolikt utnyttja ledighet för närståendevård i mindre utsträckning än bättre avlönade eftersom ledigheten är oavlönad. Personer som arbetar i sakkunniguppgifter upplever allmänt att det är lättare att samordna arbete och privatliv än de som har ett utförande arbete. För personer med sakkunniguppgifter kan det på grund av större möjligheter till flexibla arbetstidsarrangemang vara lättare att ha omsorg om en anhörig även utan att ledighet för närståendevård tas ut. I en del specialsakkunniguppgifter kan det visserligen vara svårt att lösgöra sig från arbetet i hela dagar.

Enligt undersökningen Finländarnas välfärd och tjänster (HYPA), som Institutet för hälsa och välfärd utfört, är det vanligaste att personer i medelåldern ger äldre generationer hjälp eller att personer i den äldre generationen hjälper varandra. Enligt HYPA-undersökningen har andelen 35–45-åringar som hjälper sina närstående minskat till nära nog en fjärdedel under granskningsperioden 2006–2013, från att vid periodens början ha varit en tredjedel. Hjälpinsatserna ser ut att ackumuleras till de äldre åldersgrupperna.⁶¹

Enligt Arbetsmiljöundersökningen (2019) hade 45–55-åriga löntagare mest omsorgsansvar, när resultatet granskades enligt åldersgrupp. Enligt enkäten Arbete och hälsa i Finland 2012 var omsorgsansvaret störst bland förvärvsarbetande personer som fyllt 45 år.⁶²

Utgående från ovannämnda uppgifter om hur omsorgsansvaret fördelas mellan olika åldersgrupper har den föreslagna ledigheten för närståendevård därmed sannolikt större konsekvenser för 45 år fyllda arbetstagare än för yngre.

De konsekvenser som ledigheten för närståendevård har är förenliga med målet att förlänga yrkeskarriärerna, om ledigheten främjar särskilt äldre arbetstagares möjligheter att kombinera arbete och omsorg. Den omständigheten att ledigheten är kortvarig begränsar dess konsekvenser i dessa situationer.

Undersökningar pekar på att det vanligtvis är framför allt de egna närstående som ges hjälp, i typiska fall de egna föräldrarna, maken eller barnen.⁶³ HYPA-undersökningen visade dock att en stor kategori av personer som ges hjälp är andra släktingar och vänner: cirka 40 procent av respondenterna meddelade att de bistår sådana. I undersökningen framträdde framför allt hjälp

⁶¹ Vilkkö, Anni & Muuri, Anu & Saarikalle, Kristiina & Noro, Anja & Finne-Soveri, Harriet & Jokinen, Sari (2014) Läheisavun moninaisuus. I verket Marja Vaarama, Sakari Karvonen, Laura Kestilä, Pasi Moisio & Anu Muuri (red.) Suomalaisten hyvinvointi 2014. Tammerfors: Arbetshälsoinstitutet, s. 226-228.

⁶² Kauppinen, Kaisa & Silfver-Kuhalaampi, Mia (red.) Työssäkäynti ja läheis- ja omaishoiva – työssä jaksamisen ja jatkamisen tukeminen. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 12. Helsingfors: Helsingfors universitet, 2015, s. 12.

⁶³ Kalliomaa-Puha, Laura: Omaishoidon ja ansiotyön yhteensovittaminen (Att kombinera närståendevård och förvärvsarbete). Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 60/2018, s.12.

till mor- och farföräldrar samt hjälp till närstående släktingar utanför kärnfamiljen, såsom hjälp till egna syskon eller makens syskon och till föräldrarnas syskon. När flera generationer är vid liv samtidigt måste det antas att åtminstone kategorin gamla far- och morföräldrar kommer att växa som mottagare av hjälp till närstående. I denna kategori placerade sig under de olika undersökningsåren något under eller över 10 procent av dem som fick hjälp. Egna syskon eller makens syskon hjälptes nästan lika ofta. Dessutom utgjorde mosttrar, fastrar, farbröder och morbröder till de egna föräldrarna eller till makens föräldrar en kategori som visserligen var liten men ändå framträdde; dess andel var cirka tre procent. Kriterierna i frågeställningen – skada eller sjukdom – var sådana att barnbarnen, som annars kan ges riklig omsorg, nämndes i bara några svar. Hjälp ges också till andra som inte är nära släktingar, såsom grannar och vänner.⁶⁴

Enligt direktivet om balans mellan arbete och privatliv omfattar det som i direktivet kallas ledighet för vård av anhörig, vilken innebär ledighet för att ge omvårdnad eller stöd till arbetstagarens egna barn, föräldrar och make, därmed i stor utsträckning de allmännaste omsorgsbehoven men inte alla situationer.

Även i fortsättningen används oftast tillfällig vårdledighet vid frånvaro som behövs för vård av barn. Enligt kollektivavtalen är den ofta avlönad, och den begränsas inte genom en årlig kvot. Det innebär att ledighet för närståendevård sannolikt kommer att användas mer för att vårda andra anhöriga.

I förväg är det svårt att uppskatta hur utnyttjandet av ledighet för närståendevård kommer att inverka på utnyttjandet av frånvaro av tvingande familjeskäl. I akuta situationer kommer sannolikt alltså frånvaro av tvingande familjeskäl att tillgripas, medan ledighet för närståendevård kan komma i fråga vid fortsatt hjälpbehov.

Den givna hjälpens beskaffenhet varierar från skötsel av ärenden utanför hemmet till sjukvårdsåtgärder. Enligt Kauppinens och Silfver-Kuhalampi enkätundersökning bestod vården främst av att bistå i hushållsarbete, hjälpa till med personliga rutiner (påkylning, hygien, intag av måltider) samt ge psykiskt stöd och stå för trygg närvaro.⁶⁵

I Kauppinens och Silfver-Kuhalampi material hänförde sig de situationer på grund av vilka frånvaro från arbetet hade förekommit på grund av en närståendes sjukdom till akuta

⁶⁴ Vilko, Anni & Muuri, Anu & Saarikalle, Kristiina & Noro, Anja & Finne-Soveri, Harriet & Jokinen, Sari (2014) Läheisavun moninaisuus. I vrket Marja Vaarama, Sakari Karvnen, Laura Kestilä, Pasi Moisio & Anu Muuri (red.) Suomalaisten hyvinvointi 2014. Tammerfors: Arbetshälsoinstitutet, s. 226.

⁶⁵ Kauppinen, Kaisa & Silfver-Kuhalampi, Mia: Työssäkäynnin ja läheishoivan yhteensovittaminen – kyselytutkimuksen tuloksia. Kauppinen, Kaisa & Silfver-Kuhalampi, Mia (red.) Työssäkäynti ja läheis- ja omaishoiva – työssä jaksamisen ja jatkamisen tukeminen. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 12. Helsingfors: Helsingfors universitet, 2015, s. 28.

sjukdoms- och krissituationer som krävde snabba reaktioner, till arrangemang i samband med skötsel av en närståendes angelägenheter, till överläggningar om omsorgen och till annat som har med ombesörjande av omsorg att göra, till den närståendes längre sjukhusvistelser, operationer och terminalvård samt till perioder då den närstående kommit hem från en vårdinrättning; dessa förutsatte långvarigare närvaro och stöd. En del av dessa omsorgssituationer krävde att den förvärvsarbetande anhöriga var frånvarande från arbetet under en kort tid och detta ordnades genom flexibla arbetstidsarrangemang och andra arrangemang, medan andra krävde längre tider av frånvaro som oftast arrangerades genom uttag av semesterdagar eller oavlönade ledigheter.⁶⁶ Eftersom personer i arbetsför ålder allt oftare bor i städer medan deras åldriga föräldrar bor på landet räcker kortvarig frånvaro från arbetet inte nödvändigtvis på samma sätt som när hjälp ges till en förälder som är bosatt på samma ort. I och med att befolkningen åldras kan det antas att omsorgsansvaret tilltar, särskilt om bristen på omsorgsarbetstagare växer och åldringarna bor hemma allt längre och då är i sämre skick. Fem dagars ledighet för närståendevård är ett svar på det behov av kortvarig frånvaro som många arbetstagare av ovannämnda orsaker har.

Andra arbetstagares ork i arbetet och arbetshälsa kan påverkas av omorganiseringar av arbetet och omfördelning av arbetsuppgifter till följd av ledigheten för närståendevård.

6 Alternativa handlingsvägar

6.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser

Ändringar som gäller föräldradagpenningssystemet

Genomförandet av direktivet om balans mellan arbete och privatliv förutsätter ändringar i de nuvarande föräldraledigheterna och i föräldradagpenningssystemet. De lagstiftningsändringar som direktivet förutsätter ska därför göras, oberoende av om andra ändringar görs i systemet. Enligt direktivet ska vardera föräldern ha rätt till föräldraledighet i minst fyra månader, och av den tiden ska minst två månader vara sådan ledighet som inte kan överföras till den andra föräldern. Dessutom ska pappor ha möjlighet till ledighet i minst tio arbetsdagar i samband med ett barns födelse. Med beaktande av också kraven i graviditetsskyddsdirektivet förutsätter genomförandet av direktivet om balans mellan arbete och privatliv att ett större antal av de nuvarande föräldradagpenningarna än nu kvoterats för båda föräldrarna. Med andra ord är det möjligt att genomföra de ändringar som förutsätts i direktivet inom ramen för det nuvarande systemet så att både moderskapspenningsdagarna och faderskapspenningsdagarna utökas i

⁶⁶ Kauppinen, Kaisa ja Silfver-Kuhlampi, Mia: 1. Läheishoivan ja työssäkäynnin yhteensovittaminen: Kyselytutkimuksen tulokset, i verket Kauppinen, Kaisa ja Silfver-Kuhlampi, Mia (red.): Työssäkäynti ja läheis- ja omaishoiva – Työssä jaksamisen ja jatkamisen tukeminen, Helsingin yliopiston sosiaalitieteiden laitoksen 2015:12, Helsingfors 2015, s. 39-40.

någon mån. Detta skulle kunna ske genom att antalet föräldrapenningsdagar minskas, om man inte vill öka det sammanlagda antalet dagpenningdagar i betydande utsträckning. Om endast de ändringar som är nödvändiga för att genomföra direktivet infördes i föräldradagpenningssystemet skulle deras kostnadseffekt för den offentliga ekonomin vara relativt liten.

Det är möjligt också inom ramen för det nuvarande systemet sträva efter det i regeringsprogrammet inskrivna målet att familjeledigheterna och omsorgsansvaret ska delas jämnare mellan föräldrarna. Den gällande lagstiftningen möjliggör en nio veckor lång faderskapsledighet som kvoterats för papporna. Dessutom kan föräldraledigheten användas av vilkendera föräldern som helst, alternativt kan de dela den som de önskar. Trots dessa möjligheter utnyttjas över 90 procent av alla föräldradagpenningdagar av kvinnor. Fastän antalet mottagare av faderskapspenning stigit har motsvarande utveckling inte ägt rum för föräldrapenningsdel. I bakgrunden kan man skönja bland annat djupt rotade traditioner och beteendemönster som det inte är lätt att påverka. Tidigare lagstiftningsändringar samt erfarenheter från andra länder har visat att papporna börjat utnyttja familjeledigheter mer när andelen ledigheter och dagpenningar som kvoterats för papporna har utökats.

En alternativ handlingsväg i fråga om reformen är att bibehålla en modell för föräldradagpenningar som liknar den nuvarande och bara öka antalet faderskapspenningdagar som kvoterats för pappan. Detta skulle kunna göras till exempel så att mamman och pappan har lika långa kvoterade föräldradagpenningperioder och en dagpenningperiod dessutom står till någondera föräldrarnas förfogande. Risker med denna handlingsväg har dock ansetts vara att mammorna också framdeles i huvudsak skulle använda den gemensamma föräldrapenningsperioden så att ingen stor förändring av nuläget skulle åstadkommas.

De lagstiftningsändringar som görs i samband med reformen och verkställigheten av dem syftar dels till att ledigheterna ska delas jämnare inom familjen, dels på lång sikt till mer generella förändringar i rådande uppfattningar om och attityder till könsroller och arbetsfördelningen mellan könen. Därför har man i propositionen gått in för att lägga om föräldradagpennings- och föräldraledighetssystemet i sin helhet. Genom att kvotera lika långa föräldraledighets- och föräldrapenningsperioder för båda föräldrarna vill man på lagnivå betona båda föräldrarnas jämställda roll och ansvar som vårdare av barn. Fastän det i den föreslagna modellen är möjligt att överlåta ett antal av sina egna föräldrapenningsdagar till den andra föräldern förutsätter överlåtelserna att föräldern fattar ett medvetet beslut och att familjen inom sig överväger hur man vill dela ansvaret för att vårda barnet. När det gäller det sammanlagda antalet föräldradagpenningdagar och antalet dagar som står till föräldrarnas förfogande motsvarar den föreslagna modellen den modell som konstateras ovan och omfattar både dagpenningperioder som kvoterats för vardera föräldern och en gemensam föräldrapenningsperiod som endera föräldern kan förfoga över.

Dessutom går regeringsprogrammets mål att utöka familjernas valmöjligheter och möjligheter till flexibilitet i fråga om familjeledigheterna just inte att uppfylla inom ramen för det nuvarande systemet. Likaså går det inte att bemöta olika familjeformer jämlikare än nu i den nuvarande modellen, som i princip är uppbyggd kring två biologiska föräldrar av olika kön som bildar en kärnfamilj. Också av den anledningen har man gått in för ett system av helt ny typ där utgångspunkten är att alla föräldrar oberoende av kön och familjeform har lika rätt till föräldrapenning. Denna modell anses också trygga barnets bästa, oberoende av vilket slag av familjeform barnets föds eller adopteras in i.

I den föreslagna nya modellen skulle det sammanlagda antalet föräldradagpenningdagar ha kunnat bibehållas eller ökas, eller så skulle antalet dagar ha kunnat vara mindre än nu. En minskning av det sammanlagda antalet dagar kan dock inte anses ligga i barnens och familjernas intresse, utan det är befogat att trygga möjligheten att vårda barn hemma med inkomstrelaterad dagpenning åtminstone lika länge som den nuvarande lagen möjliggör. En stor ökning av antalet föräldradagpenningdagar skulle ekonomiskt sett vara en positiv förändring från familjernas synpunkt, för då skulle inkomstrelaterad föräldrapenning kunna användas åtminstone i någon mån i stället för stöd för hemvård efter föräldrapenningsperioden. En betydande ökning av antalet föräldradagpenningdagar skulle dock ha beaktansvärda kostnadseffekter för den offentliga ekonomin. Därför föreslås i reformen en måttlig ökning av det sammanlagda antalet föräldradagpenningdagar, från nuvarande 317 vardagar till 360 vardagar. Om det sammanlagda antalet föräldradagpenningdagar ökades mer skulle kostnadseffekterna för den offentliga ekonomin vara större än i denna modell som föreslås.

6.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet

Allmänt om pappornas uttag av föräldraledighet

Undersökningar visar att föräldraledighetskvoter för pappor har varit den effektivaste metoden att öka pappornas delaktighet i utnyttjandet av familjeledigheter⁶⁷. De nordiska länderna har varit föregångare när det gäller att införa kvoterad familjeledighet för pappor. För närvarande är den för pappor kvoterade föräldraledighetsperiod som inte kan överföras till den andra föräldern längst på Island (4,5 månader). I Norge har en cirka 3,5 månader lång period (som kan förlängas till cirka 4,5 månader, då är ersättningsnivån lägre) kvoterats för pappor och i Sverige är motsvarande period 3 månader. I Danmark finns det ingen separat kvot av föräldraledighet för pappor.

Även i Norden finns det emellertid skillnader mellan papporna när det gäller huruvida pappan tar ut föräldraledighet och i vilken omfattning. Om pappan och mamman har hög

⁶⁷ bl.a. Karu & Tremblay 2018; Duvander & Johansson 2012; Haas & Rostgaard 2011; Reich 2010.

utbildningsnivå och god socioekonomisk status samt om mamman är förvärvsarbetande och har en stark position på arbetsmarknaden är det sannolikt att pappan deltar mer i utnyttjandet av föräldraledigheter. Vice versa indikerar i vanliga fall låg utbildningsnivå, låga inkomster och pappans eller mammans arbetslöshet att pappan inte kommer att ta ut ledighet alls eller att han kommer att vara ledig bara en kort tid.⁶⁸

Pappornas uttag av familjeledigheter har varit störst på Island och i Sverige där papporna tar ut nästan en tredjedel av alla föräldraledighetsdagar. På Island utnyttjar nästan 90 % av papporna och i Sverige drygt 80 % av papporna den för pappan reserverade föräldraledigheten åtminstone i någon mån. Också i Norge utnyttjar nästan 80 % av papporna kvotledighet. På Island och i Norge tar en majoritet av dem som utnyttjar kvoten för pappor ut nästan alla dagar som reserverats för pappan, i Sverige utnyttjade 40 % papporna hela kvoten.

Sverige

I Sverige föreskrivs det om rätten till föräldrapenning i *socialförsäkringsbalken* 2010:110. Föräldrapenning betalas under sammanlagt 480 dagar per barn och rätten att utnyttja dagar har delats jämnt mellan föräldrarna (vardera föräldern har alltså rätt till 240 föräldrapenningsdagar). Av föräldrapenningsdagarna har 90 kvoterats och kan därmed inte överföras till den andra föräldern. En förälder kan överföra 150 föräldrapenningsdagar till den andra föräldern.

För sammanlagt 195 av vardera föräldrarnas 240 föräldrapenningsdagar betalas ersättning som är grundad på inkomsten. Ersättningsnivån är 77,6 % av de tidigare förvärvsinkomsterna upp till ett inkomsttak (inkomsttaket 45 218 euro/år enligt 2020 års nivå). Om en förälder saknar förvärvsinkomster eller inte fyller det så kallade arbetsvillkoret är beloppet av dagpenning 24,30 euro/dag. Många kollektivavtal erbjuder en extra ersättning (föräldralön, föräldrapenningtillägg) som gör att ersättningsnivån blir nästan 90 % av inkomsterna (även när inkomsttaket överskrids). För återstoden av de föräldrapenningsdagar som kan delas (45 dagar per förälder) betalas ersättning på lägsta nivå (17,50 euro/dag).

Rätt till föräldrapenning har föräldrar som är vårdnadshavare. Det spelar ingen roll om föräldrarna lever i parförhållande med varandra eller inte och om föräldern bor med barnet eller inte. En förälder kan avstå från ett antal av sina egna föräldrapenningsdagar inte bara till den andra föräldern utan också till sin make. Ensamförsörjare har rätt att använda alla föräldrapenningsdagar. Föräldrarna kan inte ta ut föräldrapenning samtidigt, bortsett från en 30 dagar lång period (dubbeldagar). För att få full föräldrapenning ska föräldern inte arbeta

⁶⁸ Geisler & Kreyenfeld 2019; Lammi-Taskula m.fl. 2017; Saarikallio-Torp & Haataja 2016; Lappegård 2008.

samtidigt. Om föräldern deltidsarbetar kan han eller hon ansöka om föräldrapenning på deltid, varvid dagpenningens nivå kan vara 12,5 %, 25 %, 50 % eller 75 % av fullt belopp.

Om föräldrarna utnyttjar alla föräldrapenningsdagar sammanhängande och på heltid från och med barnets födelse är barnet cirka 16 månader när dagpenningdagarna upphör. Föräldrarna kan ändå själva besluta för hur många dagar per vecka de ansöker om föräldrapenning och huruvida de ansöker om full dagpenning eller föräldrapenning på deltid. På så sätt kan föräldrarna själva påverka hur långt föräldrapenningsdagarna räcker. Föräldrapenningsdagar kan tas ut tills barnet fyller 12 år. Efter att barnet fyllt 4 år kan föräldern dock använda högst 96 föräldrapenningsdagar.

Till en gravid person kan betalas *graviditetspenning* som till sitt syfte motsvarar specialmoderskapspenning i Finland. Utöver föräldrapenning har pappan rätt att i samband med barnets födelse få dagpenning under 10 dagar.

I Sverige har papporna utnyttjat 29 % av alla föräldrapenningsdagar, enligt Försäkringskassans statistik (år 2018). I genomsnitt tar papporna ut 41 föräldrapenningsdagar och det är brukligast att dagarna används i det skede då barnet nyligen har fyllt ett år. Av papporna till de barn som föddes år 2013 har 83 % tagit ut minst en dag av föräldrapenning. Sammanlagt 53 % av papporna har tagit ut minst 60 föräldrapenningsdagar och 40 % av papporna har tagit ut minst 90 dagar.

I Sverige föreskrivs det om rätten till familjeledigheter i *föräldraledighetslagen* 1995:584. Föräldraledighets- och föräldrapenningssystemet är åtskilda i Sverige, så en arbetstagarare som så önskar kan enbart ta ut ledighet eller enbart lyfta föräldrapenning. Rätt till föräldraledighet har utöver en förälder också förälderns make som bor med föräldern, förälderns sambo samt en särskilt förordnad vårdnadshavare som har vård om barnet. Rätt till föräldraledighet har dessutom en familjehemsförälder som har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran, men en familjehemsförälder har inte rätt till föräldrapenning.

I Sverige börjar rätten till *mammaledighet* enligt föräldraledighetslagen sju veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och slutar sju veckor efter förlossningen. Mammaledigheten ska dock vara minst antingen två veckor före förlossningen eller två veckor efter förlossningen. Arbetstagararen har dessutom rätt att vara ledig för att amma barnet. Enligt föräldraledighetslagen har en arbetstagarare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar i princip rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner, om hennes vanliga arbete utsätter henne för arbetsmiljörisker.

Arbetstagarare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar omfattas också av särskilda arbetsmiljöföreskrifter (*Arbetsmiljöverkets föreskrifter om gravida och ammande arbetstagarare*

och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna, AFS 2007:5). Med en arbetstagare som nyligen fött barn avses en arbetstagare som har fött barn högst 14 veckor tidigare. Bestämmelserna ålägger arbetsgivaren att bland annat göra en riskbedömning där farliga arbetsmiljöfaktorer och arbetsförhållanden samt de åtgärder som behövs för att minska dem kartläggs, i första hand erbjuda arbetstagare som hör till tillämpningsområdet arbete under dagtid och ge tillräckliga möjligheter till vilopauser under arbetsdagen. En arbetstagare som hör till tillämpningsområdet för bestämmelserna får inte arbeta, om det inte går att undanröja arbetsmiljöriskerna för mamman eller barnet och det inte är möjligt att omplacera arbetstagaren. En arbetsgivare som överträder bestämmelserna kan påföras sanktionsavgift.

En förälder har rätt att ta ut hel föräldraledighet tills barnet blivit 18 månader. Denna rätt till ledighet är oberoende av om föräldern samtidigt utnyttjar andra föräldraförmåner. En adoptivförälders rätt till hel föräldraledighet i 18 månader börjar från den tidpunkt då adoptivföräldern fick barnet i sin vård, men rätten till ledigheten upphör när barnet har fyllt 8 år eller vid den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret. Föräldraledigheten får delas upp på högst tre perioder för varje kalenderår.

Utöver hel föräldraledighet som ska tas ut innan barnet blivit 18 månader har föräldern under vissa förutsättningar rätt att under den tid då föräldrapenning betalas till föräldern ta ut föräldraledighetsdagar till och med den dag barnet fyller 12 år.

I Sverige har det gjorts lättare att kombinera arbets- och familjeliv genom reglering om partiell föräldraledighet, som går under namnet *delledighet med föräldrapenning*. Det är möjligt att få delledighet med föräldrapenning och förkorta arbetstiden i samma proportion tills barnet blir 18 månader. Dessutom har föräldrar till barn som är över 18 månader rätt att förkorta sin arbetstid med en fjärdedel för att vårda barnet (*delledighet utan föräldrapenning*). Under denna tid betalas inte föräldrapenning, men rätten att förkorta arbetstiden får utövas tills barnet fyller åtta år eller vid den senare tidpunkt då barnet har avslutat sitt första skolår.

Arbetstagare i Sverige har en på *lag 1988:1465 om ledighet för närståendevård* grundad rätt till ledighet från sitt arbete för vård av en svårt sjuk anhörig eller annan närstående (*ledighet för närståendevård*). Det är meningen att vården ska komplettera de tjänster som samhället tillhandahåller, så i praktiken kan det vara fråga om till exempel att ge psykiskt stöd till en svårt sjuk anhörig. Längden på ledighet för närståendevård är knuten till den tid då arbetstagare lyfter närståendepenning.

Under tiden av ledighet för närståendevård har arbetstagare rätt att få närståendepenning. I regel betalas den för högst 100 dagar för varje närstående som vårdas. Ersättningen motsvarar till sin nivå *sjukpenningen* och är alltså cirka 80 procent av personens inkomster. Arbetstagare har

också rätt att förkorta arbetstiden och ta ut delledighet för närståendevård, varvid partiell närståendepenning betalas under ledigheten. En arbetstagare som vill utöva sin rätt till ledighet för närståendevård ska underrätta arbetsgivaren så snart som möjligt. Det är inte en förutsättning för att ta ut ledighet för närståendevård att ett läkarutlåtande eller någon motsvarande utredning läggs fram för arbetsgivaren utan det räcker att arbetstagaren har beviljats närståendepenning.

För att närståendepenning ska fås behövs ett läkarutlåtande om den närståendes svåra sjukdom, och den som är sjuk behöver ge sitt samtycke till arrangemanget. Läkarutlåtandet och samtycket ska läggas fram för försäkringskassan, som beviljar närståendepenning. Den som vårdas kan vara en anhörig till arbetstagaren eller någon annan som har nära relationer med arbetstagaren. Med svår sjukdom avses en sjukdom som utgör ett påtagligt hot mot livet. Den som ger vård och den närstående som får vård ska vara försäkrade i Sverige på det sätt som avses i socialförsäkringsbalken. I en utredning om genomförande av direktivet om balans mellan arbete och privatliv som publicerades den 15 december 2020 (SOU 2020:81) anses det att rätten till ledighet för närståendevård är förenlig med de i artikel 6 i direktivet angivna förutsättningarna för det som i direktivet kallas ledighet för vård av anhörig.

Island

På Island betalas föräldrapenning till föräldrar under sammanlagt 12 månader. För både mamman och pappan finns det en kvot på sex månader, och av kvoten kan högst sex veckor överlåtas till den andra föräldern.

Föräldrapenningens ersättningsnivå är 80 % av de tidigare förvärvsinkomsterna (inkomsttaket 4 229 euro/månad, år 2020). Minimidagpenningen är 547 euro/månad eller 1 253,90 euro/månad (studerande). Föräldrapenningen kan tas ut som partiell och delas upp på flera perioder. Vardera föräldern kan ta ut föräldrapenningsdagar tills barnet fyller två år. Föräldrarna kan få föräldradagpenning samtidigt. Om föräldrarna tar ut alla föräldrapenningsdagar sammanhängande och till fullt belopp, är barnet cirka 11–12 månader när dagpenningsdagarna upphör.

På Island föreskrivs det om rätten till familjeledighet i en lag om moderskaps- och föräldraledighet (*lög um fæðingar- og foreldraorlof*). Mamman har rätt att ta ut moderskapsledighet (*fæðingarorlof*) i sex månader under en period om 24 månader. Moderskapsledigheten kan inledas en månad före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och mamman ska vara ledig i minst två veckor efter barnets födelse, varefter ledigheten kan fortgå på hel- eller deltid. Också för pappan har det kvoterats en sex månader lång föräldraledighet, som kan tas ut under de 24 månaderna efter barnets födelse. Även adoptivföräldrar har rätt till motsvarande ledighet. En förälder kan överlåta högst sex veckor av

sin egen kvot till den andra föräldern. En arbetstagare kan komma överens med arbetsgivaren om att deltidsarbeta under föräldraledigheten eller ta ut föräldraledigheten i kortare perioder. Dessutom har vardera föräldern rätt till fyra månaders oavlönad vårdledighet (*foreldraorlof*) som kan tas ut tills barnet fyller åtta år.

Rätten till föräldraledighet och föräldrapenning förlängdes den 1 januari 2021 till 12 månader efter att tidigare ha omfattat 10 månader.

Undersökningar visar att 86 % av papporna på Island tog ut föräldraledighet år 2017. I genomsnitt tog pappan ut 91 dagar, och 30 % av papporna utnyttjade mindre än den andel av föräldrapenningen som kvoterats för pappan (år 2017 var den för vardera föräldern kvoterade föräldrapenningsperioden 3 månader). Av papporna tog 70 % ut ledighet i två eller fler perioder.⁶⁹

Norge

I Norge betalas föräldrapenning till föräldrar under sammanlagt 49–56 veckor. Hur lång perioden är beror på dagpenningens nivå. Av föräldrapenningen har 15–19 veckor kvoterats för både mamman och pappan, och de återstående 16–18 veckorna kan föräldrarna dela sinsemellan enligt eget önskemål. Mamman kan använda tre veckor av sin andel före barnets födelse. Pappan kan börja utnyttja sin kvot först när sex veckor har gått sedan barnet föddes. Föräldrapenning kan betalas tills barnet fyller tre år.

En förälder kan utnyttja föräldrapenningen på deltid ensam eller samtidigt med den andra föräldern, eller så kan föräldrapenningen delas upp på flera perioder. Pappans rätt till förmånen är delvis kopplad till mammans rätt.

Föräldrapenningens ersättningsnivå är beroende av hur lång ledigheten är. Om föräldrarna utnyttjar föräldrapenning i 49 veckor är ersättningsnivån 100 % av de tidigare förvärvsinkomsterna upp till ett inkomsttak (inkomsttaket var 9 212 euro/månad år 2020). Om föräldrapenning utnyttjas i 59 veckor är ersättningsnivån 80 % av de tidigare förvärvsinkomsterna. Till mammor som inte arbetar betalas en engångsersättning som är 7 893,93 euro per barn, men för pappor finns motsvarande ersättning inte.

Om föräldrarna använder alla inkomstrelaterade föräldraledigheter och föräldrapenningar i ett sträck på full ersättningsnivå är barnet cirka 11 månader när dagpenningens perioden upphör. Om

⁶⁹ International Network on Leave Policies & Research. Annual Review & Reports Country Reports. Iceland.

föräldrapenningen tas ut på den lägre ersättningsnivån sträcker sig dagpenningperioden tills barnet är cirka 12 månader.

Undersökningar visar att 87 % av papporna till barn som föddes i Norge år 2011 hade rätt till föräldrapenning och föräldraledighet (pappan har inte rätt till föräldrapenning till exempel om han själv eller barnets mamma är arbetslös). Av dem som var berättigade till föräldraledighet tog cirka 90 % ut ledighet, och 70 % av dem som var berättigade till föräldraledighet utnyttjade hela den period som reserverats för pappan. Sammanlagt 10 % av de pappor som var berättigade till föräldraledighet utnyttjade mer än bara den period som kvoterats för pappan.⁷⁰

I Norge föreskrivs det om arbetstagares rätt till familjeledigheter i en lag om arbetsmiljö, arbetstid och anställningsskydd (*arbeidsmiljøloven*). I Norge ingår i föräldraledigheten en kvot för mammor (*mødrekvoten*) som kan tas ut i samband med barnets födelse. Mamman har rätt att bli föräldraledig tidigast 12 veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten (*svangerskapspermisjon*), och den för mamman kvoterade andelen av föräldraledigheten fortsätter oavbrutet ytterligare sex veckor efter barnets födelse (*fødselspermisjon*). Mamman ska börja ta ut ledighet senast tre veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, och under de sex veckor som följer på barnets födelse är det tillåtet att arbeta om läkarintyg kan visas upp. Efter de första sex veckorna kan mamman vara föräldraledig på deltid eller under kortare perioder.

Pappan har rätt att ta ut pappaledighet (*omsorgspermisjon*) samtidigt som mamman i två veckor efter barnets födelse. Sammantaget har föräldrarna rätt till cirka 12 månader av föräldraledighet som omfattar den ovan refererade andel som kvoterats för mamman, en för pappan kvoterad andel om 15 eller 19 veckor samt 16 eller 18 veckor som föräldrarna kan komma överens om sinsemellan. Den andel som kvoterats för pappan kan överföras också till någon annan som bistår mamman, exempelvis en far- eller morförälder, om barnets föräldrar inte bor tillsammans. Dagarna av pappaledighet och de föräldraledighetsdagar vars användning föräldrarna kan komma överens om sinsemellan kan tas ut flexibelt under de tre år som följer på barnets födelse, användas i korta perioder eller tas ut i form av deltidsledighet. Beroende på kollektivavtalet kan föräldraledigheten vara avlönad och dessutom har föräldrarna rätt till familjeförmåner. Den andel av föräldraledigheten som är gemensam kan föräldrarna inte utnyttja samtidigt.

Efter de första 12 månaderna av föräldraledighet har arbetstagaren rätt till ett års oavlönad vårdledighet för varje barn som föds. Ledigheten ska inledas genast efter det första året av föräldraledighet. Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om föräldraledigheten senast tre månader innan ledigheten är tänkt att inledas.

⁷⁰ International Network on Leave Policies & Research. Annual Review & Reports Country Reports. Norway.

En arbetstagare som hemma vårdar en närstående i slutskedet av dennes liv har rätt till en 60 dagar lång ledighet för terminalvård (*pleie av nære pårørende i slutfasen av livet*). En förutsättning för denna ledighet är att den närstående lider av en obotlig sjukdom och vårdas hemma. Om den närstående vårdas på ett sjukhus eller vid en vårdinrättning har arbetstagaren inte rätt att vara ledig. Den närstående som vårdas kan vara en nära släkting till arbetstagaren eller någon annan närstående person, till exempel en vän. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala lön medan ledigheten för terminalvård varar, men arbetstagaren har under vissa förutsättningar rätt till vårdpenning (*pleiepenger*). En förutsättning för vårdpenning är att en obotligt sjuk närstående vårdas hemma i livets slutskede och ger sitt samtycke till att vårdas. Beloppet av vårdpenning grundar sig på sjukdagpenningen, som bestäms utgående från arbetstagarens inkomster.

Arbetstagaren har dessutom rätt att få ledighet för anhörigvård (*omsorgspermisjon*) för behövlig vård av en nära familjemedlem. Med nära familjemedlem avses arbetstagarens föräldrar, far- och morföräldrar, make samt ett barn upp till 18 års ålder, om barnet har en funktionsnedsättning eller en kronisk sjukdom. Med behövlig vård avses att den som vårdas inte klarar av att fungera självständigt. Rätt till ledighet för anhörigvård föreligger bara i en exceptionell situation där den anhöriges omsorgsbehov är särskilt stort. Rätten till ledighet för anhörigvård är begränsad till 10 dagar per kalenderår oberoende av hur många anhöriga arbetstagaren vårdar.

Danmark

I Danmark betalas till föräldrarna moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning under sammanlagt 52 veckor. För mamman har det reserverats dagpenningss dagar motsvarande 18 veckor, av vilka fyra veckor före barnets födelse och 14 veckor efter födelsen. Föräldrapenning som föräldrarna fritt kan dela sinsemellan betalas under 32 veckor. En förlängning till 40 veckor (eller till 46 veckor för förvärvsarbete) är möjlig, men samtidigt sjunker ersättningsnivån så att dagpenningen för denna tid motsvarar den föräldrapenning som betalas under 32 veckor. Dessutom har pappan rätt att få dagpenning i två veckor i samband med barnets födelse.

Föräldrapenningen kan tas ut på deltid så att utbetalningen av den sträcker sig i motsvarande mån längre. Av föräldrapenningsdagarna kan 8–13 veckor senareläggas ända tills barnet fyller nio år, men denna senarelagda period ska vara sammanhängande. Ett barns föräldrar kan få föräldrapenning samtidigt, men sammanlagt kan föräldrapenning fås under högst 32 veckor. Om mamman är ensamförsörjare eller pappan inte bor tillsammans med mamman har mamman rätt att använda alla föräldrapenningsdagar.

Ersättningsnivån för moderskaps-, faderskaps- och föräldradagpenning är 100 % av de tidigare förvärvsinkomsterna upp till ett inkomsttak (inkomsttaket är 591,73 euro/vecka år 2020). Inom

många branscher garanterar kollektivavtalen ersättningsnivån 100 % för inkomster som överstiger inkomsttaket, åtminstone under en del av ledigheten. Arbetslösa får en dagpenning som är lika stor som arbetslöshetsersättningen, och till studerande betalas studiestöd under ledigheten.

Om föräldrarna använder moderskaps- och föräldrapenningsdagarna och motsvarande ledigheter i ett sträck och fullt ut är barnet cirka 11 månader när dagpenningdagarna upphör. Om föräldrapenningen tas ut på lägre nivå kan föräldrapenningsperioden pågå tills barnet är cirka 14 månader. Statistiken visar att papporna i Danmark använder cirka 10 % av alla föräldraledighetsdagar. I genomsnitt tar papporna ut cirka 30 dagar och mammorna cirka 300 dagar.⁷¹

I Danmark föreskrivs det om rätten till familjeledigheter i en lag om ledighet och familjeförmåner i samband med barnafödelse (*Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel*). Mamman har rätt till graviditetsledighet (*graviditetsorlov*) före barnets födelse och till ledighet efter födelsen (*barselorlov*). Moderskapsledigheten är sammanlagt 18 veckor lång, den börjar fyra veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och fortgår i 14 veckor efter barnets födelse. Moderskapsledighet ska tas ut i minst två veckor efter barnets födelse. Pappan eller mammans samkönade make har rätt att vara ledig i två veckor efter barnets födelse (*fædre/medmoderorlov*). Bestämmelser om betalning av lön under moder- eller faderskapsledigheten finns i kollektivavtalen. Vardera föräldern har dessutom individuell rätt till en 32 veckor lång föräldraledighet (*forældreorlov*), men föräldraförmån kan varje familj få under högst 32 veckor per barn. En förälder kan senarelägga föräldraledighetsperioden och komma överens med arbetsgivaren om att arbeta deltid under föräldraledigheten.

Tyskland

I Tyskland kan föräldrarna utnyttja inkomstrelaterad föräldraledighet i sammanlagt 12 månader. I den ingår åtta veckors moderskapsledighet som är avsedd för modern efter barnets födelse. Föräldraledigheten förlängs med två månader till sammanlagt 14 månader, om båda föräldrarna tar ut föräldraledighet i minst två månader. Utöver denna föräldraledighet kan föräldrarna ta ut oavlönad föräldraledighet tills barnet fyller tre år.

Bestämmelser om rätten till moderskapsledighet finns i en lag om skydd för förvärvsarbete och studerande mammor (*Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium*). En sammanlagt 14 veckor lång moderskapsledighet kan inledas sex veckor före barnets födelse, och mamman ska vara ledig under minst åtta veckor efter födelsen. Om

⁷¹ International Network on Leave Policies & Research. Annual Review & Reports. Country Reports. Denmark.

mammorna så önskar kan de fortsätta att arbeta tills barnet föds. Moderskapsledighetens längd räknas in i föräldraledighetens sammanlagda längd.

I Tyskland finns det inga separata bestämmelser om rätten till faderskapsledighet utan vardera föräldern har en individuell rätt till föräldraledighet (*Elternzeit*) som det föreskrivs om på förbundsstatsnivå i en lag om föräldrapenning och föräldraledighet (*Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz*). Föräldraledighetens längd är tre år från barnets födelse räknat, och arbetstagaren har rätt att vara ledig i högst tre perioder. Föräldrarna kan dela föräldraledigheten (bortsett från den åtta veckor långa period som ingår i moderskapsledigheten) som de önskar. Föräldrarna kan vara lediga samtidigt utan begränsningar och få ersättning samtidigt, men den sammanlagda ledighet för vilken ersättning betalas till familjen är högst 12 månader lång. Under föräldraledigheten är det möjligt att utföra deltidarbete. Föräldraledighetsdagar kan inte överlåtas till den andra föräldern, men 24 månader av föräldraledigheten går att överföra för att användas före barnets åttonde levnadsår.

Under moderskapsledigheten betalas inkomstrelaterad förmån som är 100 % av de tidigare inkomsterna. Om mamman inte har några inkomster eller inte har varit sjukförsäkrad är det möjligt för henne att få förmån till minimibelopp, högst 210 euro/månad (betalas i form av utkomstskydd). Under föräldraledigheten betalas inkomstrelaterad dagpenning (*Basiselterngeld*) som är 65 % av de tidigare inkomsterna, men minst 300 euro/månad och högst 1 800 euro/månad. Om det i familjen finns flera små barn betalas förhöjd dagpenning. Föräldrarna kan också välja en stödform som är avsedd för att kombinera deltidarbete med ledighet (*ElterngeldPlus*) och kan fås tills barnet fyller två år. Cirka 65 % av det lönebortfall som beror på arbetstidsförkortningen ersätts (högst dock 900 euro/månad).

Om föräldrarna tar ut sammanhängande föräldraledigheter och båda föräldrarna är lediga i minst två månader är barnet cirka 14 månader när den inkomstrelaterade föräldraledigheten upphör. Statistiken visar att papporna i Tyskland använde 12 % av alla förmånsmånader (föräldradagpenning eller ersättning för att kombinera deltidarbete och vård av barn) som står till föräldrarnas förfogande. I genomsnitt var papporna föräldralediga i 3,4 månader och mammorna i 13,4 månader (här ingår både ledighet på heltid och kombinationer av deltidarbete och deltidsledighet).⁷²

I Tyskland har arbetstagare enligt en lag om ledighet för vård (*Gesetz über die Pflegezeit*) rätt att få ledigt för att vårda en nära släkting i slutskedet av hans eller hennes liv (*Begleitung in der letzten Lebensphase*). En arbetstagare har rätt att vara ledig om arbetsgivaren har minst 16 anställda i sin tjänst. På en arbetsplats med färre anställda har arbetstagaren möjlighet att komma

⁷² International Network on Leave Policies & Research. Annual Review & Reports Country Reports. Germany.

överens med arbetsgivaren om att ta ut så kallad ledighet för terminalvård. Ledigheten kan vara högst tre månader lång och arbetstagaren kan vara ledig på hel- eller deltid. En förutsättning är att arbetstagarens nära släkting har en obotlig sjukdom som sannolikt leder till döden inom de närmaste månaderna. Arbetstagaren ska visa upp för arbetsgivaren ett läkarutlåtande där det anges att den nära släktingens förväntade återstående livstid är begränsad. Att släktingen behöver vård är inte en förutsättning för ledigheten för terminalvård, utan avsikten är att arbetstagaren ska kunna vara ett psykiskt stöd för sin närstående i slutskedet av dennes liv.

I lagen om ledighet för vård föreskrivs det också om arbetstagarens rätt att ta ut ledighet för att vårda en nära släkting som är beroende av vård (*Pflegezeit*). För att ledighet ska fås krävs det att arbetstagarens nära släkting är i behov av långvarig vård och av hälsorelaterade skäl inte är kapabel att klara sig självständigt. En arbetstagare som tar ut ledighet för närståendevård har rätt att under 10 dagar få lön som motsvarar 90 procent av hans eller hennes normala löneinkomst. Arbetsgivaren får ersättning av offentliga medel för de lönekostnader som betalas under ledigheten för närståendevård. Arbetstagaren har dessutom rätt att få oavlönad ledighet för närståendevård på hel- eller deltid under högst sex månader. Inkomstbortfallet för ledigheten kompenseras genom en rätt att få räntefritt lån. Arbetstagaren har rätt till ledighet för närståendevård, om arbetsgivaren har minst 16 anställda i sin tjänst. På en arbetsplats med färre anställda har arbetstagaren möjlighet att komma överens med arbetsgivaren om ledighet för närståendevård.

Estland

I Estland kan föräldrar ta ut inkomstrelaterad moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet i sammanlagt 605 dagar. Bestämmelser om rätten till familjeledighet finns i en lag om arbetsavtal (*Töölepingu seadus*), och bestämmelser om rätten till familjeförmåner finns i en lag om föräldraförmåner (*Vanemahüvitise seadus*). För mamman har kvoterats en sammanlagt 140 dagar lång moderskapsledighet (*rasedus- ja sünnituspuhkus*). Av dessa 140 dagar ska minst 30 dagar tas ut före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och resten efter den. Tidigast kan moderskapsledigheten inledas 70 dagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Det är också möjligt att börja ta ut moderskapsledighet senare än 30 dagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, men då minskas ledighetens sammanlagda längd med motsvarande period.

Faderskapsledighetens (*isapuhkus*) längd är 10 kalenderdagar och den kan tas ut i minst en dag långa perioder under två månader antingen före eller efter barnets födelse. Faderskapsledigheten kan tas ut samtidigt som mamman är ledig. Föräldrarna har rätt till föräldraledighet (*barnhoolduspuhkus*) under de tre åren efter barnets födelse. Ledigheten kan tas ut i flera perioder tills barnet fyller tre år. Föräldrarna kan fritt dela föräldraledigheten som

följer efter moderskapsledigheten, men bara en förälder i sänder kan vara ledig. Föräldraledigheten kan tas ut i flera perioder och den kan kombineras med förvärvsarbete, varvid förmånsnivån sjunker. Efter den inkomstrelaterade ledigheten kan föräldrarna välja att vara lediga tills barnet fyller tre år; ersättningsnivån är då låg.

Under moderskaps-, faderskaps- och föräldraledigheten betalas inkomstrelaterad föräldraförmån (*vanemahüvitis*) som är 100 % av de tidigare inkomsterna upp till ett inkomsttak. Inkomsttaket är tre gånger genomsnittsinkomsten för löntagare (år 2019 var inkomsttaket cirka 3 548 euro/månad). Under moderskapsledigheten betalas till mamman en minimiersättning (584 euro/månad), om hon inte hade några inkomster under det föregående kalenderåret men arbetade före barnets födelse. Under föräldraledigheten betalas en minimiersättning (540 euro/månad), om föräldern inte arbetade före barnets födelse. Under vårdledigheten som följer på den inkomstrelaterade ledigheten och varar tills barnet fyller tre år betalas 38 euro/månad i ersättning. Ersättningen kan betalas också till en förälder som arbetar.

Om föräldrarna utnyttjar moderskaps- och föräldraledigheterna i ett sträck är barnet cirka 18 månader när den inkomstrelaterade föräldraledigheten upphör. I Estland var cirka 12,5 % av mottagarna av föräldraledighetspenning män (år 2019) men en majoritet av dem arbetade samtidigt, så det har bedömts att mamman ändå fortfarande hade det huvudsakliga ansvaret för vård av barnet.⁷³

Frankrike

I Frankrike föreskrivs det om arbetstagares rätt till familjeledigheter i en lag om anställningsförhållanden (*code du travail*). Mammor har rätt till moderskapsledighet (*congé de maternité*) som är 16 veckor lång. Moderskapsledigheten ska inledas senast två veckor före förlossningen och de 16 veckorna av ledighet ska tas ut i sin helhet. Faderskapsledigheten (*congé de paternité*) är 11 arbetsdagar lång och ska tas ut under de fyra månaderna efter barnets födelse. Vardera föräldern har dessutom individuell rätt till föräldraledighet (*congé parental*) tills barnet fyller tre år. Under föräldraledigheten kan man deltidsarbeta. Under moderskaps-, faderskaps- och föräldraledigheten har föräldern rätt till föräldraförmåner.

I lagen om anställningsförhållanden föreskrivs det också om rätten för arbetstagare till så kallad ledighet för terminalvård (*congé de solidarité familiale*) och ledighet för närståendevård (*congé de proche aidant*). En förutsättning för ledigheten för terminalvård är att en närstående till arbetstagaren är i slutskedet av en livsfarlig eller allvarlig och obotlig

⁷³ International Network on Leave Policies & Research. Annual Review & Reports Country Reports. Estonia.

sjukdom. Med närstående avses arbetstagarens släktingar i rätt upp- eller nedstigande led, syskon samt personer som bor i samma hushåll som arbetstagaren. Arbetstagaren ska i regel underrätta arbetsgivaren om ledigheten för terminalvård senast 15 dagar före ledighetens början. Ledigheten är i allmänhet högst tre månader lång och kan tas ut också i form av deltid. Arbetstagaren ska lägga fram för arbetsgivaren medicinsk utredning om att den närstående har en livsfarlig sjukdom eller befinner sig i slutstadiet av en obotlig sjukdom. En arbetstagare som tar ut ledighet för terminalvård har rätt att få dagpenning för personer som vårdar en närstående (*allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie*).

En arbetstagare som vårdar en icke funktionsduglig släkting har rätt till ledighet för närståendevård. Man kan få ledigt för att vårda en släkting, och kretsen av släktingar som kan vårdas är vidare än i fråga om ledigheten för terminalvård. I regel kan ledigheten vara högst tre månader lång och arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om den senast en månad innan den börjar. Arbetstagaren ska lämna in till arbetsgivaren en skriftlig anhållan om ledighet för närståendevård och till den ska fogas bland annat arbetstagarens försäkran att han eller hon bistår en släkting, ett meddelande om tidigare utnyttjade ledigheter för närståendevård samt ett beslut om handikappförmån som beviljats släktingen.

7 Remissvar

8 Specialmotivering

8.1 Sjukförsäkringslagen

1 kap. Lagens syfte och tillämpningsområde

4 §. Definitioner. Paragrafens 7 punkt innehåller bestämmelser om definitionen av föräldradagpenning. Det föreslås att punkten ändras så att den motsvarar de föreslagna ändringarna i 9 kap. Med föräldradagpenning ska avses särskild graviditetspenning, graviditetspenning och föräldrapenning.

7 kap. Allmänna förutsättningar för erhållande av dagpenningsförmåner

4 §. Arbetsgivarens rätt till dagpenningsförmån. Paragrafens 1 mom. innehåller bestämmelser om arbetsgivarens rätt till dagpenningsförmån till den del den försäkrade på grundval av ett anställningsförhållande har rätt till lön eller motsvarande ersättning för tiden för sjukfrånvaro eller moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet eller partiell föräldraledighet och när det i anställningsvillkoren har avtalats att dagpenningsförmånen eller del av den ska betalas till arbetsgivaren i stället för till den försäkrade. Det föreslås att ordalydelsen i momentet i fråga om familjeledigheter ändras så att bestämmelsen motsvarar de föreslagna terminologiska ändringarna i arbetsavtalslagen. Därtill ska det i bestämmelsen införas ett nämmande om särskild graviditetsledighet. Arbetsgivaren avses ha rätt att få dagpenningsförmånen för den tid som arbetstagaren tar ut graviditetsledighet, särskild graviditetsledighet eller föräldraledighet under motsvarande förutsättningar som enligt gällande bestämmelse.

8 kap. Sjukdagpenning och partiell sjukdagpenning

6 §. Förmåner som utgör hinder för sjukdagpenning. I paragrafens 2 mom. föreskrivs det att den försäkrade, om moderskapspenningperioden börjat tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, inte har rätt till sjukdagpenning för ifrågavarande tid. Det föreslås att momentet upphävs som onödigt, eftersom möjligheten att inleda moderskapspenning tidigare än 30 vardagar (så kallad förtida moderskapspenning) enligt 9 kap. 3 § 1 mom. i gällande lag ska strykas. Graviditetspenningen föreslås kunna inledas tidigast 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Om den försäkrade är arbetsförmögen har hon på samma sätt som enligt gällande lagstiftning rätt till sjukdagpenning, om den försäkrade inte har ansökt om förtida moderskapspenning).

9 kap. Föräldradagpenningar

1 §. Graviditetspenning. I gällande paragraf föreskrivs det om rätten till föräldradagpenning. Den föreslagna 1 § avses gälla rätten till graviditetspenning. Graviditetspenningen föreslås ersätta moderskapspenningen och vara avsedd för gravida personer för tryggnad av utkomsten under frånvaro från arbetet som förutsätts i slutskedet av graviditeten. En förutsättning på samma sätt som för moderskapspenning är att graviditeten har varat i minst 154 dagar. Paragrafens rubrik föreslås bli ändrad så att den motsvarar det nya innehållet.

Enligt 1 mom. i den gällande paragrafen har en försäkrad rätt till föräldradagpenning förutsatt att han eller hon har varit försäkrad i Finland enligt sjukförsäkringslagen minst 180 dagar omedelbart före den beräknade tidpunkten för nedkomsten eller innan adoptivbarnet placeras hos den försäkrade. Med tid som försäkrad i Finland jämföras tiden som försäkrad i en annan medlemsstat i Europeiska unionen eller i en stat där unionens lagstiftning tillämpas. Det föreslås att bestämmelsen upphävs och att den föreskrivna förutsättningen om tid som försäkrad slopas. För att få föräldradagpenning krävs också i fortsättningen att mottagaren är försäkrad i Finland enligt 1 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen. Rätten till föräldradagpenning uppkommer enligt förslaget omedelbart efter att personen blivit försäkrad och utan krav på en 180 dagars försäkringsperiod före den. Således ska personer som anländer till Finland ha rätt till föräldradagpenning i Finland från tidpunkten för ankomsten på samma sätt som de har rätt till andra dagpenningsförmåner enligt sjukförsäkringslagen.

Den gällande paragrafens 2 och 3 mom. som gäller tillämpningen av bestämmelserna om föräldradagpenning på en far eller en annan försäkrad föreslås bli upphävda. De föreslagna 5–8 § innehåller bestämmelser om rätt till föräldradagpenning och om en enhetlig tillämpning av föräldradagpenningen på alla föräldrar utan särskilda bestämmelser som gäller en far.

2 §. Graviditetspenningsperiod. I den gällande bestämmelsen föreskrivs det om moderskapspenning. Den föreslagna paragrafen innehåller bestämmelser om graviditetspenningperioden, dvs. för vilken tid graviditetspenning kan betalas. Rubriken för paragrafen föreslås bli ändrad så att den motsvarar det nya innehållet.

Enligt paragrafens 1 mom. ska graviditetspenning betalas utan avbrott för 40 vardagar så att rätten till graviditetspenning enligt ansökan uppkommer tidigast 30 och senast 14 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Graviditetspenningsperioden ska därmed kunna inledas flexibelt vid önskad tidpunkt. Graviditetspenningperioden avses dock alltid börja senast den första dagen efter det att graviditeten upphörde, även om graviditetspenning har ansökts från och med någon senare tidpunkt eller om graviditeten upphör tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Den försäkrade ska således alltid ha rätt till en

graviditetspenningsperiod om 40 vardagar, och beroende på situationen ska graviditetspenning kunna betalas även för en tid efter förlossningen.

Enligt gällande bestämmelse börjar moderskapspenningsperioden tidigast 50 och senast 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Möjligheten till förtida moderskapspenning för 31–50 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten föreslås bli slopad. Förtida moderskapspenning har utnyttjats i relativt liten omfattning. Dessutom har bestämmelsen om förtida moderskapspenning gett upphov till osäkerhet och missförstånd bland dem som ansöker om moderskapspenning, eftersom förutsättningarna för förtida moderskapspenning avviker från den sedvanliga moderskapspenningen. I motsats till moderskapspenningsperioden kan man inte alls arbeta under tiden för förtida moderskapspenning. Dessutom kan den som ansökt om förtida moderskapspenning inte få sjukdagpenning enligt 8 kap. 6 §. Däremot kan man få sjukdagpenning under den sedvanliga moderskapspenningsperioden.

Jämfört med den gällande bestämmelsen om moderskapspenningsperioden möjliggör den föreslagna bestämmelsen en senareläggning av tidpunkten för inledandet av graviditetspenningsperioden, om den försäkrades hälsotillstånd och andra förhållanden tillåter det. En gravid försäkrad som är arbetsoförmögen föreslås ha rätt till sjukdagpenning.

Graviditetspenningsdagarna avses bilda en enhetlig period. Dagar kan inte flyttas framåt eller användas senare på motsvarande sätt som föreskrivs i 8 § om föräldrapenning. Om mottagaren till exempel arbetar i förvärsarbete under graviditetspenningsperioden ska graviditetspenning enligt förslaget inte betalas för arbetstiden, men graviditetspenningsperioden fortlöper.

3 §. Rätt till särskild graviditetspenning. I den gällande paragrafen föreskrivs det om moderskapspenningsperioden. Den föreslagna paragrafen innehåller bestämmelser om rätt till särskild graviditetspenning. Särskild graviditetspenning avses i sak motsvara särskild moderskapspenning, och förutsättningarna för förmånen är oförändrade. Endast namnet på förmånen ändras till särskild graviditetspenning. Rubriken för paragrafen föreslås bli ändrad så att den motsvarar det nya innehållet.

4 §. Särskild graviditetspenningsperiod. I den gällande paragrafen föreskrivs det om särskild moderskapspenning. Den föreslagna paragrafen innehåller bestämmelser om en särskild graviditetspenningsperiod, alltså för vilken tidsperiod särskild graviditetspenning betalas. I sak motsvarar bestämmelsen den gällande paragrafen om särskild moderskapspenningsperiod. Rubriken för paragrafen föreslås bli ändrad så att den motsvarar det nya innehållet.

5 §. Rätt till föräldrapenning. I den gällande bestämmelsen föreskrivs det om en särskild moderskapspenningsperiod. Den föreslagna paragrafen innehåller bestämmelser om vem som har rätt till föräldrapenning. Rubriken för paragrafen föreslås bli ändrad så att den motsvarar det nya innehållet.

Enligt den föreslagna paragrafens 1 mom. ska en förälder som vårdar barnet och är barnets vårdnadshavare enligt lagen angående vårdnad om barn och umgängesrätt (361/1983) ha rätt till föräldrapenning. Därmed ska en förutsättning för föräldrapenning vara föräldraskap och vårdnad samt det att föräldern de facto vårdar barnet under den tid som föräldrapenning betalas.

Termen förälder avser både biologiska föräldrar och adoptivföräldrar. För att få föräldrapenning ska man vara barnets juridiska förälder. Med avvikelse från detta ska en adoptionssökande enligt 2 mom. ha rätt till föräldrapenning redan från den tidpunkt då barnet tagits i vård trots att adoptionen ännu inte har fastställts. Likaså avses en mottagare av graviditetspenning ha rätt till

föräldrapenning enligt 8 § och 9 § 1 mom. omedelbart efter avslutad graviditetspenningsperiod, även om barnet inte ännu har fötts.

I enlighet med den andra meningen i paragrafens 1 mom. ska en försäkrad som erkänt sitt moderskap enligt moderskapslagen (253/2018) eller erkänt sitt faderskap enligt faderskapslagen (11/2015) jämföras med en förälder. Således kan även en person på vilken faderskapspresumtionen på grundval av äktenskap inte tillämpas och som officiellt från och med barnets födelse inte är barnets förälder få föräldrapenning omedelbart efter barnets födelse. Situationen motsvarar i huvudsak nuläget, eftersom den biologiska moderns sambo har rätt att få faderskapspenning och föräldrapenning oavsett hans eller hennes juridiska förhållande till barnet. Ändringen tydliggör dock rätten till föräldrapenning för den som vid barnets födelse inte är make eller sambo till barnets mor. En förutsättning för föräldrapenning avses vara att barnet erkänts antingen i förväg, före barnets födelse på rådgivningsbyrå eller hos barnatillsyningsmannen, eller efter barnets födelse hos barnatillsyningsmannen. Beviljandet av föräldrapenning är alltså förknippat med ett kraftigt antagande av att ifrågavarande person är barnets förälder och att föräldraskapet kommer att fastställas i enlighet med bestämmelserna i moderskapslagen och faderskapslagen. Erkännande av moderskap eller faderskap åtföljs enligt gällande bestämmelser av en 30 dagars väntetid räknat från barnets födelse, inom vilken erkännandet kan återkallas eller bestridas. Erkännandet av föräldraskap hos Myndigheten för digitalisering och befolkningsdata är möjligt tidigast efter utgången av denna tidsfrist. Processen för fastställande av föräldraskap tar därför några veckor från den tidpunkt då barnet föds. Om föräldraskapet har erkänts redan under graviditeten blir den som erkänt automatiskt barnets vårdnadshavare efter det att föräldraskapet har fastställts. Om erkännandet sker efter barnets födelse avtalas det separat om barnets vårdnad. Av denna anledning föreslås, att den person som erkänt föräldraskapet och vars föräldraskap inte ännu har fastställts ska ha möjlighet att få föräldrapenning i högst två månader från och med barnets födelse. Bestämmelserna om föräldrapenning ska enligt förslaget tillämpas på en försäkrad som erkänt föräldraskapet på samma sätt som på en förälder.

Med undantag av ovannämnda situationer är förutsättningen för föräldrapenning att personen är barnets vårdnadshavare. Enbart föräldraskap avses inte berättiga till föräldrapenning, utan föräldern ska dessutom vara barnets vårdnadshavare. Barnet kan ha en eller två föräldrar, och föräldrarna kan antingen båda vara vårdnadshavare eller endast en av dem. Därmed är antingen en eller två föräldrar berättigade till föräldrapenning.

Vårdnaden om barnet kan bestämmas på grundval av äktenskap, domstolsbeslut eller avtal mellan föräldrarna. Vårdnaden om barnet anförtros antingen båda föräldrarna gemensamt eller den ena föräldern ensam. Är barnets föräldrar gifta med varandra när barnet föds, är de båda vårdnadshavare för barnet. Är barnets moder inte gift är hon ensam barnets vårdnadshavare. I samband med att faderskapet fastställs för ett barn som är fött utom äktenskapet ingås ett avtal eller fattas ett beslut om barnets vårdnad. Vårdnaden som bestämts i samband med barnets födelse kan ändras senare, till exempel i samband med äktenskapsskillnad, med ett avtal mellan föräldrarna som fastställts av socialmyndigheten eller genom domstolsbeslut.

När barnets föräldrar gemensamt är barnets vårdnadshavare ansvarar de gemensamt för de uppgifter som hör till vårdnaden om barnet och fattar gemensamt beslut som gäller barnet, om inte annorlunda är stadgat eller bestämt. Därför är det motiverat att rätten till föräldrapenning tillhör föräldrarna, som också är barnets vårdnadshavare. Föräldrarna ska sinsemellan avtala om vårdarrangemangen för barnet samt om vilkendera av dem som ansöker om föräldrapenning och för vilken tid. Ett villkor för att få föräldrapenning är att föräldern vårdar barnet. Därmed ska även föräldrar som lever åtskiljs kunna avtala om de praktiska arrangemangen i samband med vården av barnet.

Syftet med föräldrapenning är att ersätta inkomstbortfall som orsakas av frånvaro från arbetet för vård av barn. Därför är vård av barnet en förutsättning för föräldrapenning. Vad som i praktiken avses med vård av barnet eller vad som förutsätts av detta kan inte noggrant fastställas i lagstiftningen. I princip ska barnet dock tidsmässigt vårdas i en sådan omfattning att förvärvsarbete på heltid förhindras för dagpenningdagarna. Däremot avses till exempel sedvanliga hushållssysslor vid sidan av vården av barnet inte vara ett hinder för att få föräldrapenning. Med vård av barn avses ansvaret för den dagliga vården och omsorgen om ett spädbarn eller ett litet barn. Under föräldrapenningsperioden ska barnet enligt förslaget inte ha rätt till en kommunal plats för småbarnspedagogik. Föräldrapenning förutsätter inte att föräldern sköter barnet ensam. En samtidig utbetalning av föräldrapenning till bägge föräldrarna har emellertid begränsats i 8 §. Vad som ovan konstaterats om frånvaro från förvärvsarbete och vård av barn ska dock inte gälla partiell föräldrapenning, varom föreskrivs i den föreslagna 11 §.

Paragrafens 2 mom. innehåller bestämmelser om förutsättningarna för föräldrapenning för en adoptivförälder. Bestämmelsen avses inte gälla så kallade adoptioner inom familjen, alltså situationer där en person adopterar sin makes barn. Berättigad till föräldrapenning är en adoptionssökande eller adoptivförälder som tagit ett barn i sin vård i adoptionssyfte och som visar upp ett sådant intyg över att barnet tagits i vård som utfärdats av den som tillhandahåller adoptionsrådgivning eller internationell adoptionstjänst och som avses i adoptionslagen (22/2012). Om ett barn adopteras till Finland från en främmande stat utan adoptionstjänstorgan, är en förutsättning för föräldrapenning att den sökande har beviljats adoptionstillstånd i enlighet med 42 § i adoptionslagen och att den sökande lägger fram en utredning om adoptionen av barnet och om tagandet av barnet i vård. Bestämmelsen motsvarar till denna del i sak gällande bestämmelse om förutsättningarna för föräldrapenning för adoptionsförälder. Dessutom gäller för adoptionssökande och adoptionsföräldrar samma villkor som för biologiska föräldrar, dvs. att föräldrapenning förutsätter vård av barnet och frånvaro från förvärvsarbete.

I paragrafens 2 mom. föreslås en precisering av vad som avses med tidpunkten för tagande av barnet i vård i de situationer där barnet redan före adoptionen har varit placerat i familjevård hos adoptivföräldrarna med stöd av barnskyddslagen. I dessa situationer är definitionen av tidpunkten för tagande i vård i adoptionssyfte oklar och mångtydig, och myndigheter som lämnar intyg över tagande i vård tillämpar varierande praxis. Ofta har barnet före adoptionen varit i familjen redan i flera år, varvid adoptivföräldrarna inte har motsvarande behov eller grund att ta föräldradighet från sitt arbete och få föräldrapenning på samma sätt som i adoptioner utanför familjen. Det är inte heller ändamålsenligt att betala föräldrapenning för samma tid som arvode betalas för familjevård på basis av familjevård. Enligt en bestämmelse som ingår i 10 § i förslaget ska arbete som närståendevårdare eller familjevårdare inte i fortsättningen betraktas som förvärvsarbete vid fastställande av rätten till föräldradagenpenning. Om andra barn är placerade i familjen och adoptivföräldern fortsätter som familjevårdare kan adoptivföräldern få både arvode för familjevård och föräldrapenning för adoptivförälder samtidigt. Enligt den föreslagna bestämmelsen avses med tidpunkt för tagandet av barnet i vård den tidpunkt då ett barn som omhändertagits enligt 40 § i barnskyddslagen har placerats i familjevård hos adoptionssökandena. Har placeringen skett flera år tidigare ska rätt till föräldrapenning alltså inte föreligga, eftersom föräldrapenning kan betalas tills det har gått två år sedan barnet togs i vård. Om placeringen däremot har gjorts nyligen ska hinder inte föreligga för föräldrapenning, men som tidpunkt för tagande av barnet i vård betraktas då den tidpunkt då barnet placerats i familjen med stöd av barnskyddslagen. Bestämmelsen avses endast gälla situationer där vård utom hemmet ordnats i anslutning till beslut om omhändertagande och avser inte en sådan placering som ordnats till exempel som en stödåtgärd inom öppenvården.

Paragrafens 3 mom. ska innehålla bestämmelser om rätten till föräldrapenning i en situation där barnets bägge föräldrar eller den ena föräldern dör och någon annan person ansvarar för barnets

vård. Bestämmelsen motsvarar delvis 13 § i gällande lag angående betalning av föräldrapenning om barnets mor dör under moderskaps- eller föräldrapenningsperioden.

Enligt momentet kan föräldrapenning betalas till en försäkrad som ansvarar för barnets vård, om barnets bägge föräldrar som har rätt till föräldrapenning dör eller om den ena föräldern dör och barnet övergår till en annan persons vård. Härvid ska den person som ansvarar för barnets vård ha rätt till de föräldrapenningsdagar som blivit kvar av den avlidna föräldern på samma förutsättningar som föräldern. Eftersom placeringen av barnet till exempel hos en släkting i de situationer som avses i momentet kan ske oväntat och i brådskande ordning förutsätts den person som tar hand om barnet inte vara barnets juridiska vårdnadshavare, och det verkliga ansvaret för barnets vård avses berättiga till föräldrapenning, om övriga förutsättningar uppfylls.

6 §. Antalet föräldrapenningsdagar. I den gällande paragrafen föreskrivs det om faderskapspenning. Bestämmelserna om faderskapspenning föreslås bli upphävda. Den nya paragrafen innehåller bestämmelser om antalet föräldrapenningsdagar. Rubriken för paragrafen föreslås bli ändrad så att det motsvarar det nya innehållet.

Enligt paragrafens 1 mom. ska föräldrapenning på basis av födelse och adoption av barn betalas för sammanlagt 320 vardagar. Antalet föräldrapenningsdagar avses därmed vara detsamma, oavsett om det är fråga om ett biologiskt barn eller ett adoptivbarn. Det totala antalet dagar är barnspecifikt, vilket innebär att antalet föräldrapenningsdagar är högst 320 per barn, även vid byte av de personer som är berättigade till föräldrapenning. Ett undantag från detta är dock en situation där en förälder eller föräldrarna överlåter barnet för adoption. Då ska adoptivföräldrarna ha rätt till föräldrapenning för 320 vardagar, även om den biologiska föräldern eller de biologiska föräldrarna före överlåtelsen av barnet till adoption har använt föräldrapenningsdagarna eller en del av dem. Detta motsvarar de gällande bestämmelserna om rätt till föräldrapenning för biologiska föräldrar och adoptivföräldrar.

I paragrafens 2 mom. föreskrivs det att föräldrapenning betalas för ytterligare 78 vardagar per barn, om flera än ett barn föds eller adopteras på samma gång. När tvillingar föds ska föräldrapenning därmed betalas för 398 vardagar och när trillingar föds för 476 vardagar. Antalet tilläggsdagar motsvarar de gällande bestämmelserna om förlängning av föräldrapenningsperioden enligt med 60 vardagar enligt 10 § 3 mom. samt om förlängning av faderskapspenningensperioden med 18 vardagar enligt 7 § 2 mom. för varje barn utöver ett. Rätt till tilläggsdagar avses uppstå när minst två barn föds levande efter en flerfostergraviditet. Enligt gällande bestämmelse uppstår rätt till så kallad flerlingsförlängning, om minst två barn som har fötts samtidigt lever efter moderskapspenningensperioden när föräldrapenningsperioden börjar.

Enligt paragrafens 2 mom. ska föräldrapenning betalas för fler än det normala antalet dagar också när barnet föds för tidigt. Föräldrapenning ska betalas för lika många extra vardagar som barnet fötts i förtid och moderskapspenningensperioden börjat tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Bestämmelsen motsvarar den gällande bestämmelsen i 10 § 2 mom. om förlängning av föräldrapenningsperioden när barnet föds i förtid.

Föräldrapenningen är i princip avsedd för att trygga vården av en nyfödd eller ett litet barn. Om barnet inte är fött eller varit bosatt i Finland omedelbart efter födseln, utan flyttar till Finland senare innan det fyller två år föreligger inte grund att ge föräldrarna motsvarande antal föräldrapenningsdagar som föräldrar till ett nyfött barn får. Eftersom det å andra sidan i fortsättningen ska vara möjligt att använda föräldrapenningsdagarna flexibelt tills barnet fyller två år är det skäligt att föräldrapenning ska kunna betalas för en del av tiden även på basis av ett barn som är under två år och som flyttat till Finland senare. Av denna anledning föreslås det i paragrafens 3 mom. en bestämmelse enligt vilken föräldrapenning betalas för hälften av det

antal föräldrapenningsdagar som föreskrivs i 1 och 2 mom., om barnet flyttar till Finland efter att ha fyllt ett år. På basis av ett barn ska föräldrapenning därmed kunna betalas för sammanlagt 160 vardagar. Bestämmelsen avser endast gälla situationer där föräldrarnas rätt till föräldrapenning har börjat efter det att barnet flyttat till Finland. Om föräldern redan innan barnet flyttade till Finland har varit försäkrad i Finland och berättigad till föräldrapenning, betalas enligt förslaget föräldrapenning i enlighet med 1 och 2 mom., även om barnet senare flyttar till Finland. Bestämmelsen gäller inte heller situationer där ett barn adopteras från utlandet till föräldrar som är bosatta i Finland.

Enligt 4 mom. i paragrafen ska rätten att ta ut i 1–3 mom. avsedda föräldrapenningsdagar fördelas jämnt mellan föräldrarna. Detta innebär att båda föräldrarna avses ha rätt till högst 160 föräldrapenningsdagar. Föräldrar till tvillingar ska ha rätt till föräldrapenning för 199 vardagar och föräldrar till trillingar för 238 vardagar. Föräldrapenningsdagarna ska fördelas på motsvarande sätt när fler än ett barn adopteras på samma gång. Om barnet har flyttat till Finland enligt 3 mom. efter att ha fyllt ett år och antalet föräldrapenningsdagar därför är mindre ska båda föräldrarna ha rätt till högst 80 föräldrapenningsdagar.

Om barnet endast har en förälder som är berättigad till föräldrapenning ska denne förälder ensam ha rätt att använda samtliga 320 föräldrapenningsdagar och eventuella tilläggsdagar enligt 2 mom. eller föräldrapenningsdagar enligt 3 mom. En sådan situation uppstår när barnet endast har en förälder, till exempel på grund av att faderskapet inte har fastställts eller den andra föräldern har dött. Bestämmelsen ska även tillämpas om den andra föräldern inte är barnets vårdnadshavare eller föräldern är inte försäkrad i Finland enligt sjukförsäkringslagen. Föräldern avses ha rätt till samtliga föräldrapenningsdagar även när den andra föräldern på grund av fängelsestraff inte har rätt till föräldrapenning i enlighet med föreslagna 10 § 2 mom. I det sistnämnda fallet ska fängelsestraffet vara så långt, att det inte är möjligt att använda föräldrapenningen innan barnet fyller två år. I samtliga ovannämnda fall har barnet i realiteten endast en förälder som har rätt till föräldrapenning.

En förälder avses ha rätt att använda samtliga föräldrapenningsdagar också i situationer där den andra föräldern som är berättigad till föräldrapenning på grund av sjukdom eller skada är oförmögen att vårda barnet och få föräldrapenning. Bestämmelsen motsvarar delvis situationer som avses i 9 kap. 13 § i gällande lag. Enligt gällande bestämmelse har barnets far rätt till föräldrapenning under moderskapspenningsperioden, om modern under moderskapspenningsperioden på grund av sjukdom är oförmögen att vårda sitt barn. Enligt den föreslagna bestämmelsen ska föräldrarnas sjukdom emellertid vara bestående till sin natur eller så långvarig, att det inte är möjligt att använda föräldrapenningen innan barnet fyller två år. En i momentet avsedd situation uppstår till exempel när föräldern på grund av allvarlig sjukdom eller olycka vårdas på sjukhus eller har en sådan fysisk eller psykisk sjukdom eller skada som hindrar ansvaret för barnets vård. Ett läkarutlåtande ska företas om föräldrarnas hälsotillstånd. Av utlåtandet ska även framgå förhållandenas varaktighet eller uppskattade längd.

En förälders rätt att ensam använda samtliga föräldrapenningsdagar som avses i 1–3 mom. ska enligt förslaget granskas efter den tidpunkt då föräldern har använt sin kvot av föräldrapenningen i sin helhet. Om barnet då har två föräldrar som är berättigade till föräldrapenning avses den ena föräldern inte ensam kunna använda samtliga föräldrapenningsdagar. På motsvarande sätt, om en förälder senare till exempel har insjuknat allvarligt och blivit oförmögen att vårda barnet, ska den andra föräldern ha rätt till eventuella återstående föräldrapenningsdagar. En förälders rätt till den andra föräldrarnas föräldrapenningsdagar avses upphöra, om rätt till föräldrapenning senare uppstår för den andra föräldern, till exempel till följd av att vårdnad fastställs.

Eftersom det barnspecifika antalet föräldrapenningsdagar alltid avses vara det som anges i 1–3 mom. ska en förälder ha rätt att endast använda det återstående antalet föräldrapenningsdagar som är kvoterade för den andra föräldern. Om exempelvis den andra föräldern hunnit använda en del av sina föräldrapenningsdagar innan verkställandet av ett fängelsestraff inleds eller före ett allvarligt insjuknande ska den förälder som vårdar barnet endast ha rätt till de återstående föräldrapenningsdagarna. Likaså om en förälder ensam hunnit använda samtliga eller en del av de föräldrapenningsdagar som avses i 1–3 mom. ska den andra föräldern till exempel efter fastställandet av faderskapet ha rätt till föräldrapenning endast till den del som det återstår föräldrapenningsdagar.

Den föreslagna regleringen tillsammans med bestämmelserna i arbetsavtalslagen uppfyller kraven i direktivet om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare om individuell rätt för varje förälder till minst två månaders föräldraledighet som inte kan överföras till den andra föräldern.

7 §. Överlåtelse av föräldrapenningsdagar. Den gällande paragrafen innehåller bestämmelser om faderskapspenningperiod. Bestämmelserna om faderskapspenning föreslås bli upphävda. Den föreslagna paragrafen innehåller bestämmelser om överföring av föräldrapenningsdagar till den andra föräldern eller förälderns make. Rubriken för paragrafen föreslås bli ändrad så att den motsvarar det nya innehållet.

Enligt 1 mom. i den föreslagna paragrafen ska den förälder som är berättigad till föräldrapenning kunna överföra sammanlagt 63 vardagar från sin egen kvot på 160 eller 320 vardagar att användas av den andra föräldern eller sin make. Med make avses make, sambo eller registrerad partner. Det avses också vara möjligt att man överför föräldrapenningsdagar både till sin make och till barnets andra förälder. Det maximala antalet överlåtna dagar ska dock även då vara 63. Minst 97 föräldrapenningsdagar ska alltså alltid bli kvar för föräldern att använda själv.

Enligt paragrafens 2 mom. ska med avvikelse av det maximala antalet om 63 föräldrapenningsdagar som anges ovan de föräldrapenningsdagar som beviljas på basis av att fler än ett barn fötts eller adopterats kunna överlåtas i sin helhet till den andra föräldern eller maken. Med andra ord kan föräldern till exempel när tvillingar föds kunna överlåta högst 102 föräldrapenningsdagar (63+39 föräldrapenningsdagar). Likaså kan de föräldrapenningsdagar som beviljas på grund av att barnet föds för tidigt överlåtas i sin helhet. Om det tillgängliga antalet föräldrapenningsdagar är färre än vanligt på grund av att rätten till föräldrapenning har inträtt efter det att barnet flyttat till Finland i över ett års ålder kan föräldern överlåta högst 32 föräldrapenningsdagar från sin egen kvot till den andra föräldern eller maken.

En förälder eller make till vilken dagar överlåts ska vara försäkrad på det sätt som avses i 1 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen. Personen behöver dock inte vara barnets vårdnadshavare.

Enligt paragrafens 3 mom. ska en förälder som vill överlåta föräldrapenningsdagar underrätta Folkpensionsanstalten om överlåtelsen. Detta kan göras muntligt, skriftligt eller i den elektroniska ärendetjänsten. I vissa fall, till exempel när vårdarrangemangen för barnet eller föräldrarnas arbetssituation ändras, kan det uppstå ett behov att återlämna de redan överförda föräldrapenningsdagarna tillbaka till överlåtaren. En förälder avses kunna återkalla sitt meddelande om överlåtelse av föräldrapenningsdagar tills de överlåtna dagarna har utnyttjats. Återkallandet avses gälla samtliga överlåtna dagar eller endast en del av dem. Återkallandet av meddelandet om överlåtelse ska gälla de föräldrapenningsdagar som följer från och med dagen efter det att återkallande meddelats. Om meddelande om återkallelse till exempel lämnas till Folkpensionsanstalten 15.10., övergår de överlåtna föräldrapenningsdagarna tillbaka till överlåtaren från och med 16.10. Datumet för överlåtelse har betydelse i situationer där

föräldrapenningen redan hunnit beviljas till den andra föräldern. I andra situationer avses samtliga utnyttjade dagar övergå tillbaka till överlåtaren. Föräldrapenningsdagar som redan hunnit utnyttjas av den ena föräldern kan inte längre återlämnas till överlåtaren.

På föräldrapenningsdagar som överlåtits enligt 3 mom. ska tillämpas vad som annanstans i lagen föreskrivs om föräldrapenning. En förälder eller make kan använda överlåtna föräldrapenningsdagar på motsvarande förutsättningar som den förälder som är berättigad till föräldrapenning. Personen ska med andra ord vara borta från arbetet och vårda barnet. Beloppet av föräldradagpenning ska bestämmas på basis av årsinkomsten för den person som använder föräldrapenningen. Det som föreskrivs i 8 § om användning av föräldrapenningsdagar ska även gälla för användning av överlåtna dagar. Däremot avses möjligheten att överlåta föräldrapenningsdagar endast gälla den förälder som i enlighet med 5 § även är berättigad till föräldrapenning. Därmed kan till exempel föräldrarnas make inte själv överlåta föräldrapenningsdagar som överlåtits till att användas av honom eller henne.

8 §. Användning av föräldrapenningsdagar. I den gällande paragrafen föreskrivs det om föräldrapenning. I det nya 8 § föreskrivs om när föräldrapenning kan utnyttjas. Rubriken för paragrafen föreslås bli ändrad så att den motsvarar det nya innehållet.

Bestämmelser om rätt till föräldrapenning föreslås ingå i 5 §. Förutsättningarna för föräldrapenning bestäms på samma grunder för båda föräldrarna, varvid de särskilda bestämmelserna i 8 § 1 och 2 mom. som gäller fadern inte längre behövs. Likaså slopas bestämmelsen i 3 mom. om efterundersökning som en förutsättning för utbetalning av föräldrapenning. För att föräldrapenning ska betalas förutsätts enligt gällande lag att modern tidigast 5 och senast 12 veckor efter nedkomsten för klarläggning av hälsotillståndet har genomgått efterundersökning hos läkare eller hos en barnmorska eller hälsovårdare som är anställd inom den offentliga hälso- och sjukvården och som har tillräcklig utbildning. Genomgången efterundersökning av modern är också ett villkor för att föräldrapenning ska kunna betalas till fadern. I fortsättningen kan föräldrapenning börja användas flexibelt från önskad tidpunkt tidigast från utgången av graviditetspenningssperioden eller från barnets födelse, och föräldrapenning kan betalas till dess barnet fyller två år. Således är det inte möjligt att koppla en under viss tidsintervall utförd efterundersökning som ett villkor till utbetalningen av föräldrapenning, på samma sätt som föreskrivs i den gällande lagen. I fortsättningen ska båda föräldrarna ha egna föräldrapenningskvoter, varvid den biologiska moderns efterundersökning inte kan ställas som villkor för den andra föräldrarnas rätt till förmånen. Å andra sidan är det problematiskt med hänsyn till ett jämlikt bemötande av förmånstagarna, om kravet på efterundersökning endast kopplas till den biologiska moderns rätt till föräldrapenning. Dessutom ska var och en enligt 19 § 2 mom. i grundlagen garanteras rätt att få sin grundläggande försörjning tryggad bland annat vid barnafödelse, varvid ett vägrande av den primära förmånen enligt gällande bestämmelse kan ifrågasättas.

Även paragrafens 4 mom. i den gällande lagen, som innehåller bestämmelser om att rätt till föräldrapenning inte föreligger, om barnet har omhändertagits med stöd av 9 kap. i barnskyddslagen eller om man med stöd av 8 kap. i den lagen har beslutat att skyndsamt placera barnet i familjevård eller anstaltsvård eller att ordna den vård och omsorg barnet behöver på något annat sätt och om föräldern inte deltar i vården av barnet, ska slopas som onödigt. Eftersom den allmänna förutsättningen för föräldrapenning för alla föräldrar i fortsättningen ska vara att föräldern deltar i vården av barnet på det sätt som avses i 5 § 1 mom., förutsätts detta också i situationer där barnet har omhändertagits eller placerats i skyndsamt ordning. Föräldrapenning kan betalas till exempel när en förälder vårdar barnet under hempermissioner eller då barnet håller på att övergå från vård utom hemmet tillbaka till att bo hos föräldern. Om föräldern till ett omhändertaget barn eller ett barn som placerats i skyndsamt ordning inte vårdar

barnet föreligger inte heller rätt till föräldrapenning. Den förälder som har fött barnet avses dock alltid ha rätt till graviditetspenning och föräldrapenning sammanhängande för minst 84 vardagar enligt föreslagna 9 §.

Enligt den föreslagna paragrafens 1 mom. ska föräldrapenning betalas tidigast från barnets födelse. Med avvikelse från detta kan föräldrapenning dock betalas till den som får graviditetspenning omedelbart efter att graviditetspenningsperioden upphört, trots att barnet ännu inte har fötts. Föräldrapenning kan betalas tills barnet fyller två år. Med avvikelse från gällande lagstiftning avses båda föräldrarna kunna använda föräldrapenningsdagar vid önskade tidpunkter och perioder tills barnet fyller två år. Dagpenningsperioder avses inte ha någon minimilängd, och antalet enskilda perioder ska inte begränsas. Föräldrapenning kan alltså ansökas till exempel för en kontinuerlig period på några veckor eller månader eller för en del av veckan. På det sättet kan föräldrarna exempelvis sköta barnet turvis.

Till en adoptivförälder som adopterar ett annat än sin makes barn (så kallad adoption utom familjen) kan föräldrapenning betalas från det att barnet tagits i vård. Fastställandet av adoptionen sker först efter det att barnet tagits i vård. Det är motiverat att föräldrapenning kan fås omedelbart efter det att barnet anlant till familjen och föräldern blir föräldraledig från sitt arbete, även om den juridiska relationen till barnet inte ännu har fastställts. Till denna del motsvarar bestämmelsen den gällande bestämmelsen om adoptivföräldrarnas rätt till föräldrapenning. Föräldrapenning avses kunna betalas till dess att två år har gått sedan barnet togs i vård. Adoptivföräldrarna kan använda föräldrapenningsdagarna flexibelt vid önskade tidpunkter och i önskade perioder på motsvarande sätt som biologiska föräldrar.

Enligt paragrafens 2 mom. ska föräldrapenning eller graviditetspenning och föräldrapenning i regel betalas för samma tid för samma barn endast till en försäkrad. Med avvikelse från detta kan föräldrapenning eller graviditetspenning och föräldrapenning betalas till de försäkrade för samma tid för samma barn för högst 18 vardagar. Därmed avses föräldrarna kunna vårda barnet och få föräldrapenning samtidigt, till exempel i samband med barnets födelse. Om föräldrarna inte är gifta med varandra och inte lever tillsammans i ett samboförhållande och föräldern har överlåtit sina egna föräldrapenningsdagar till sin make, kan föräldrapenning beroende på familjens situation betalas för samma tid till tre eller fyra personer. En försäkrad kan dock alltid få föräldrapenning för högst 18 vardagar samtidigt med en annan försäkrad. De föreslagna bestämmelserna uppfyller kravet på en minst 10 dagar lång pappaledighet i samband med födelsen enligt direktivet om balans mellan arbete och privatliv.

Om fler än ett barn föds eller adopteras i familjen samtidigt kan de försäkrade enligt 2 mom. få föräldrapenning eller graviditetspenning och föräldrapenning för samma tid för högst 90 vardagar för varje barn utöver ett. Med andra ord kan till exempel föräldrar till tvillingar få föräldrapenning eller graviditetspenning och föräldrapenning samtidigt för högst 90 vardagar och föräldrar till trillingar för 180 vardagar. Även den gällande lagstiftningen gör det möjligt för föräldrar i flerlingsfamiljer att dela vårdansvaret på så sätt att föräldrarna får föräldrapenning för samma tid längre än föräldrar till vilka ett barn fötts eller adopterats. Enligt gällande lagstiftning kan förlängningen av föräldrapennings- och faderskapspenningsperioden användas samtidigt med den andra förälderns moderskaps- och föräldrapenningsperiod.

Bestämmelsen avses gälla föräldrapenning eller graviditetspenning och föräldrapenning som betalas för samma barn. Däremot föreslås ingen begränsning i användningen av föräldrapenningar som betalas för separata barn. Föräldrarnas rätt att få föräldrapenning samtidigt för samma barn för högst 18 vardagar motsvarar gällande bestämmelse om betalning av faderskapspenning under moderskaps- och föräldrapenningsperioden.

Med avvikelse av vad som konstateras i paragrafens 2 mom. ska en förälder som vårdar barnet enligt 3 mom. ha rätt till föräldrapenning för samma tid som graviditetspenning och föräldrapenning betalas till den födande föräldern, om den födande föräldern inte sköter barnet och föräldrarna inte bor i ett gemensamt hushåll i äktenskap eller i äktenskapsliknande förhållanden. Den födande föräldern har enligt 9 § alltid rätt till graviditetspenning och föräldrapenning sammanhängande för minst 84 vardagar oavsett om personen vårdar barnet. I en situation där den födande föräldern får graviditetspenning eller föräldrapenning, men inte vårdar barnet är det oskäligt att frånta en förälder som vårdar barnet rätten till föräldrapenning. Även enligt gällande lag har en far som svarar för vården av barnet rätt till föräldrapenning under moderskapspenningsperioden, när föräldrarna inte lever i äktenskap eller samboförhållande.

Paragrafens 4 mom. innehåller bestämmelser om betalning av föräldrapenning när barnet dör. Föräldrapenningens syfte är att möjliggöra frånvaro från arbete på grund av vård av ett spädbarn eller ett litet barn, och en allmän förutsättning för föräldrapenning är att man vårdar barnet. I situationer av barnets oväntade död under föräldraledigheten är det skäligt att bereda föräldern tid att sköta praktiska arrangemang och till exempel komma överens om ledigheter med arbetsgivaren. I de gällande lagarna finns bestämmelser om motsvarande situationer i 9 kap. 14 § och regleringen gäller både situationer där barnet är dödfött och när ett barn dör senare under föräldrapenningsperioden. I det föreslagna 4 mom. föreskrivs det att föräldrapenning kan betalas för högst 12 vardagar omedelbart efter barnets dödsdag, om barnet är dödfött efter att graviditeten varat i minst 154 dagar. För den födande föräldern gäller dock även i dessa situationer rätten att få graviditetspenning och föräldrapenning enligt 9 § för minst 84 vardagar sammanhängande. Om barnet dör senare innan det fyllt två år föreslås föräldrapenning kunna betalas till båda föräldrarna omedelbart efter barnets dödsdag för högst 12 vardagar eller så många dagar som det återstår av föräldrapenningsdagarna. I betalningen beaktas vad som föreskrivs i 2 mom. om betalning av föräldrapenning till bägge föräldrarna för samma tid. Någon särskild bestämmelse i likhet med den gällande bestämmelsen föreslås inte för situationer där fler än ett barn föds på samma gång. Tilläggsdagar av föräldrapenning enligt 6 § 2 mom. ska betalas alltid när minst ett barn överlever av de barn som fötts levande samtidigt.

9 §. Rätt till föräldradagpenning enligt graviditetsskyddsdirektivet. Den gällande paragrafen innehåller bestämmelser om partiell föräldrapenning. Bestämmelser om betalning av partiell föräldrapenning föreslås ingå i 11 §. Den föreslagna paragrafen innehåller bestämmelser om den gravida och födande föräldrarnas rätt till föräldrapenning. Rubriken för paragrafen föreslås bli ändrad så att den motsvarar det nya innehållet.

I paragrafen föreskrivs det om rätt till dagpenning i samband med en minst 14 veckors oavbruten moderskapsledighet. Till följd av direktivet kan rätten till dagpenning för en gravid eller födande anställd inte begränsas genom andra bestämmelser. Därför föreskrivs det att en gravid eller födande förälder vars graviditet har varat i minst 154 dagar alltid ska ha rätt att få graviditetspenning och föräldrapenning sammanhängande för minst 84 vardagar, oavsett vad som föreskrivs annanstans i 9 kap. Föräldrapenningen avses alltså inte vara beroende av till exempel vårdnad eller vård av barnet. Rätten gäller dock inte för den tid när föräldern är i förvärvsarbete, eftersom syftet med direktivet uttryckligen är att trygga rätten till moderskapsledighet från arbete.

10 §. Hinder för erhållande av föräldradagpenning. Den gällande paragrafen innehåller bestämmelser om föräldrapenningsperiod. Bestämmelser om antalet föräldrapenningsdagar föreslås ingå i 6 §. I den föreslagna paragrafen föreskrivs det om hinder för erhållande av föräldradagpenning. Begränsningarna som avses i paragrafens 1 och 2 mom. avses gälla

samtliga föräldradagpenningar. Rubriken för paragrafen föreslås bli ändrad så att den motsvarar det nya innehållet.

Enligt paragrafens 1 mom. gäller som allmänt villkor för alla föräldradagpenningar att den försäkrade inte samtidigt är i förvärvsarbete eller i något annat eget arbete. Bestämmelsen motsvarar den gällande regleringen i fråga om faderskapspenning. Däremot betalas enligt gällande bestämmelser minimibeloppet av moderskaps- eller föräldrapenning om föräldern samtidigt är i förvärvsarbete.

Eftersom föräldradagpenningar till sin karaktär utgör ersättning för inkomstbortfall på grund av frånvaro från arbete som orsakas av graviditet, förlossning eller vård av ett barn är det inte motiverat att betala dagpenning för den tid som den försäkrade är i arbete och inkomstbortfall därmed inte uppstår. Enligt lagförslaget ska föräldrapenningsdagar i fortsättningen kunna användas flexibelt till dess barnet fyller två år. Således kan föräldrapenning användas för den tid och för de dagar då föräldern vårdar barnet och inte är i förvärvsarbete. En avvikelse från huvudregeln som föreskrivs i momentet är även partiell föräldrapenning enligt den föreslagna 11 §, som på vissa villkor kan betalas för den tid som föräldern arbetar på deltid.

Förvärvsarbete har inte definierats i de gällande bestämmelserna. I tillämpningen av föräldradagpenning har förvärvsarbete bedömts utifrån begreppet förvärvsarbete i beskattningen. Om verksamheten är av sådan natur att förvärvsinkomst betalas eller tjänas in har den verksamhet som varit till grund för inkomsten i princip betraktats som förvärvsarbete eller därmed jämförbar verksamhet. Det väsentliga har varit att sysselsättningen varit förvärvsarbete eller eget arbete, men inte när den erhållna inkomsten konkretiseras, dvs. när den erhållna inkomsten betalas eller företagarens inkomst uppstår. Den gällande bestämmelsen ställer ingen minimilängd för förvärvsarbete, varvid även ringa arbete leder till att moderskaps- och föräldrapenning betalas enligt minimibeloppet för tiden i arbete. Även beloppet av lön, arvode eller annan inkomst saknar betydelse.

Ovannämnda tillämpningspraxis ska även i fortsättningen betraktas som utgångspunkt. Med förvärvsarbete avses arbete för vilken lön, arvode eller motsvarande ersättning betalas eller som producerar företagarinkomst- eller inkomst av försäljning. Förvärvsarbete kan utföras i egenskap av löntagare eller företagare. Företagararbete är förvärvsarbete, även när inkomsten av försäljning, rörelsevinsten eller arvodet uppstår eller erhålls i ett senare skede, om det är verksamhetens syfte. Även arbete på deltid eller i bitjänst betraktas som sådant förvärvsarbete som avses i momentet. Däremot ska till exempel oavlönat frivilligarbete eller talkoarbete inte betraktas som förvärvsarbete.

I paragrafen nämnt annat eget arbete som jämföras med förvärvsarbete har definierats i 1 kap. 4 § 4 punkten. Till denna del motsvarar bestämmelsen gällande bestämmelser förutom vad som föreskrivs om heltidsstudier. I lagförslaget föreslås det att heltidsstudier inte ska utgöra ett hinder för föräldrapenning, om villkoren i övrigt uppfylls.

I det föreslagna momentet ingår ett omnämnande av att rätt till föräldradagpenning inte föreligger för den tid när personen har lagstadgad semester. Med detta avses bland annat semester enligt semesterlagen (162/2005) eller semesterlagen för sjömän (433/1984). För lagstadgad semester och ledighet med lön betalas lön till arbetstagaren, varvid inkomstbortfall inte uppstår även om arbetstagaren under den tid vårdar sitt barn. Enligt gällande tillämpningspraxis har föräldradagpenning betalats till fullt belopp för semestertiden, varvid den föreslagna bestämmelsen innebär en ändring i tillämpningen. För dem som uppstår dagpenning innebär förändringen inte en försämring av situationen, eftersom föräldrapenning ska kunna betalas till dess barnet fyller två år och det inte föreligger behov att ansöka om förmånen för

semestertiden. Graviditetspenningsperioden avses däremot vara en sammanhängande period i slutet av graviditeten som inte kan flyttas fram eller användas senare. Semestern avses dock kunna användas vid någon annan tidpunkt än under graviditetspenningsperioden. På motsvarande sätt är det inte heller motiverat att betala föräldradagpenning under ledighet med lön. Eftersom föräldrapenning efter reformen kan ansökas även i korta perioder eller till och med för enskilda dagar är det motiverat att föreskriva, att rätt till föräldrapenning inte ska föreligga för ledighet med lön som ingår i anställningsförhållandet. Särskild graviditetsledighet, graviditetsledighet och föräldraledighet utgör dock undantag från detta, och avses berättiga till föräldradagpenning som för dessa tidsperioder betalas till arbetsgivaren. Ledighet utan lön och frånvaro från arbete utgör inte hinder för föräldradagpenning.

Momentet innefattar en begränsning som ingår i gällande 2 och 6 § samt i 11 kap. 11 § om att som förvärsarbete inte betraktas en förälders verksamhet som förtroendevald enligt 69 § i kommunallagen, med undantag för verksamhet som förtroendevald på hel- eller deltid enligt 80 § i den lagen. Till denna del motsvarar bestämmelsen gällande lagstiftning.

I momentet föreslås en bestämmelse om att som förvärsarbete inte, vid sidan av kommunala förtroendeuppdrag, ska betraktas verksamhet som närståendevårdare enligt lagen om stöd för närståendevård (937/2005) eller som familjevårdare som ingått ett uppdragsavtal med kommunen enligt familjevårdslagen (263/2015). Däremot ska bestämmelsen inte gälla professionell familjevård. Till denna del är bestämmelserna nya. Gällande tillämpningspraxis i fråga om närståendevårdare och familjevårdare övervägs från fall till fall och beror bland annat på arvodets storlek och huruvida verksamheten som närståendevårdare eller familjevårdare sker som huvud- eller bisyssla. Med tanke på ett jämlikt bemötande av mottagare av föräldradagpenning är den gällande prövningen från fall till fall problematisk. Det har emellertid upplevts vara oskäligt att föräldradagpenning skulle betalas enligt minimibeloppet till alla närståendevårdare eller familjevårdare. Av denna anledning har prövning från fall till fall tillämpats. Problem har orsakats exempelvis av situationer där mottagaren av föräldradagpenning får det minsta arvodet för närståendevård och har dessutom varit i förvärsarbete före moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledigheten.

Det kan inte anses vara skäligt att de som fungerar som närståendevårdare eller familjevårdare efter reformen inte alls har rätt till föräldradagpenning. Från närståendevård eller familjevård är det inte möjligt att bli familjeledig på samma sätt som från ett arbete i arbetsavtalsförhållande. Närståendevård baserar sig inte på ett anställnings- eller tjänsteförhållande, utan på ett avtal om närståendevård mellan kommunen och vårdaren. På motsvarande sätt ingår en familjevårdare ett avtal med kommunen. Personer som fungerar som närståendevårdare eller familjevårdare befinner sig i mycket olika situationer. En närståendevårdare kan till exempel vårda sitt eget barn, sina föräldrar eller någon annan närstående. Arvodets storlek varierar kommunvis beroende på hur bindande och krävande vården är (arvodet för närståendevård är minst 413,45 euro i månaden år 2021). Även närståendevårdarens möjlighet att arbeta i annat förvärsarbete vid sidan av närståendevården påverkas av hur bindande och krävande vården är. Familjevårdarnas situation varierar också beroende på antal vårdtagare och hur bindande vården är. Likaså varierar det arvode som betalas till dem.

På grund av tolkningsproblem och i syfte att uppnå enhetlig beslutspraxis föreslås det att verksamhet som närståendevårdare eller familjevårdare inte ska anses utgöra sådant förvärsarbete som avses i paragrafen. Därför ska föräldrapenning enligt förslaget betalas trots verksamhet som närståendevårdare eller familjevårdare. Bestämmelsen är motiverad även på grund av att arvodet för närståendevård eller familjevård enligt 11 kap. 6 § inte beaktas i årsinkomsten när familjedagpenning beviljas, om betalningen av arvodet fortsätter samtidigt med dagpenningen. Med andra ord påverkar arvodet inte dagpenningens belopp, om

betalningen fortsätter. Om verksamheten som närståendevårdare eller familjevårdare varit en huvudsyssla och personen inte har annan inkomst som beaktas i årsinkomsten betalas dagpenningen i praktiken enligt det lägsta beloppet.

Enligt paragrafens 2 mom. föreligger rätt till föräldradagpenning inte för den tid under vilken den försäkrade fullgör ett fängelsestraff som han eller hon dömts till ett fängelse enligt 4 kap. 1 § i fängelselagen (767/2005), med undantag för förvandlingsstraff för böter. Bestämmelsen motsvarar gällande 15 § 1 mom., och avsikten är inte att ändra gällande tillämpningspraxis.

11 §. *Betalning av partiell föräldrapenning.* I den gällande bestämmelsen föreskrivs det om föräldra- och faderskapspenning för adoptivföräldrar. Det föreslås i propositionen att bestämmelserna om föräldrapenning ska gälla på samma sätt för biologiska föräldrar och adoptivföräldrar oavsett kön, och att separata bestämmelser inte ska utfärdas om föräldrapenning för adoptionsföräldrar. Det föreslås i propositionen att samtliga bestämmelser om faderskapspenning slopas. Bestämmelser om en adoptivförälders rätt till föräldrapenning ska ingå i 5 § 2 mom. I den föreslagna 11 § föreskrivs om partiell föräldrapenning. Rubriken för paragrafen föreslås bli ändrad så att den motsvarar det nya innehållet.

Enligt föreslagna 10 § 1 mom. föreligger rätt till föräldrapenning inte för den tid när den försäkrade är i förvärvsarbete eller i något annat eget arbete än arbete som utförs i det egna hushållet eller studier som huvudsyssla. Med undantag för detta kan partiell föräldrapenning betalas till en förälder som arbetar på deltid och samtidigt vårdar barnet på deltid. Enligt paragrafens 1 mom. förutsätts för erhållande av partiell föräldrapenning att föräldern har kommit överens om deltidsarbete med sin arbetsgivare och att den dagliga arbetstiden är högst fem timmar. Om den dagliga arbetstiden överstiger fem timmar föreligger inte rätt till föräldrapenning för den dagen. En förutsättning är att det finns ett avtal om deltidsarbete och avsikten är alltså inte att partiell föräldrapenning ska kunna betalas till exempel till en person som arbetar på heltid men sporadiskt har kortare arbetsdagar. Utbetalning av partiell föräldrapenning lämpar sig för situationer där deltidsarbetet har ordnats på så sätt att den dagliga arbetstiden är kortare än i heltidsarbete. Om arbetstiden för deltidsarbete har avtalats på ett sådant sätt att föräldern arbetar en del av veckan eller månaden betalas föräldrapenning till fullt belopp för de dagar föräldern inte är i arbete, medan rätt till föräldrapenning inte föreligger för arbetsdagarna.

Enligt paragrafens 2 mom. betalas partiell föräldrapenning till en företagare på samma villkor som till en förälder i lönearbete. En företagare ska vårda barnet på deltid och den dagliga arbetstiden ska vara högst fem timmar.

Enligt paragrafens 3 mom. ska den sammanlagda arbetstiden vara högst fem timmar per dag, om personen arbetar i flera arbetsförhållanden på deltid, antingen i anställningsförhållande eller som företagare. Om arbetet tar längre tid föreligger inte rätt till föräldrapenning.

Enligt paragrafens 4 mom. kan partiell föräldrapenning betalas för samma dag för samma barn till bägge föräldrarna eller till föräldern och dennes make. På det sättet kan bägge föräldrarna, om de så vill, arbeta på deltid och vårda barnet turvis.

Bestämmelser om beloppet av partiell föräldrapenning ska ingå i 11 kap. 13 §, liksom i den gällande lagen. Beloppet av den partiella föräldrapenningen är likvärd alltid hälften av det fulla beloppet som bestäms enligt 11 kap. Trots att partiell föräldrapenning betalas påverkas inte antalet föräldrapenningsdagar enligt 6 §. Med andra ord är antalet tillgängliga föräldrapenningsdagar lika stor oavsett nivån av förmånen.

Den föreslagna bestämmelsen om betalning av partiell föräldrapenning avviker från bestämmelsen om partiell föräldrapenning i gällande lag. De gällande förutsättningarna för partiell föräldrapenning är så snäva, att förmånen i relativt ringa grad har utnyttjats. Dessutom är bestämmelsen oklar och bristfällig i fråga om verkställighet, eftersom den inte beaktar till exempel situationer där en person samtidigt arbetar i flera anställningsförhållanden på deltid eller i lönearbete och som företagare. Bestämmelsen ställer även olika villkor för arbete i anställningsförhållande och arbete som företagare. I den föreslagna bestämmelsen är avsikten dels att luckra upp villkoren för partiell föräldrapenning under deltidsarbete och dels att åstadkomma jämlika villkor oavsett formen av arbete. Föräldrapenningens syfte är att möjliggöra frånvaro från arbetet för vård av ett barn, och vården av barnet är en förutsättning för föräldrapenning. Därför innehåller den föreslagna bestämmelsen en maximal timgräns för det dagliga arbetet som är densamma i alla situationer och möjliggör vård av barnet på deltid. Eftersom den maximala arbetstiden i heltidsarbete varierar i olika branscher motsvarar den maximala arbetstiden på fem timmar den nuvarande förutsättningen att arbetstiden högst får vara 60 procent av den maximala arbetstiden för heltidsanställda som tillämpas inom branschen. Även för förmånstagarna och ur verkställighetssynpunkt är en entydig timgräns tydligare och lättare att förstå än den gällande gränsen. Verkställigheten ska inte heller längre omfatta en utredning av lönebeloppet, utan bygga på antagandet att lönen är mindre, om arbetstiden är kortare än i heltidsarbete. I jämförelse med den gällande bestämmelsen om partiell föräldrapenning innehåller förslaget även den ändring, att partiell föräldrapenning avses kunna betalas för samma dag, antingen till bägge föräldrarna eller endast till den ena eller enda föräldern. Kravet på en minimilängd av arbetsavtalet om deltidsarbete ska också slopas, och föräldern får själv avgöra för vilken tid han eller hon vill att partiell föräldrapenning betalas. Föräldern avses också kunna avgöra om han eller hon alls vill ha föräldrapenning under tiden i arbete, eller om föräldrapenning ansöks till fullt belopp för den tid som föräldern inte arbetar.

12 §. Föräldrapenningsperiod för adoptivföräldrar. Det föreslås att paragrafen upphävs. Inga särskilda bestämmelser föreslås om en föräldrapenningsperiod för adoptivföräldrar, eftersom både antalet föräldrapenningsdagar enligt 6 § och överlåtelse av föräldrapenningsdagar enligt 7 § även gäller adoptivföräldrar. Bestämmelser om användning av föräldrapenningsdagar ingår i 8 §.

12 a §. Föräldra- och faderskapspenning vid adoption inom familjen. Paragrafen innehåller bestämmelser om adoptivföräldrars rätt till föräldrapenning och faderskapspenning vid adoption inom familjen när föräldern inte har rätt till föräldrapenning med stöd av någon annan bestämmelse. Paragrafen är i praktiken avsedd för situationer där den biologiska modern har lämnat sitt barn för adoption, och barnets biologiska far eller registrerade partner har adopterat ett under ett år gammalt barn. Enligt gällande paragraf har maken till barnets mor rätt till faderskaps- och föräldrapenning oavsett om han är förälder till barnet, medan faderns make inte har motsvarande rätt. Det föreslås att paragrafen upphävs som onödig, eftersom rätten till föräldrapenning enligt propositionen i fortsättningen inte ska vara beroende av föräldrarnas kön. Samma bestämmelser avses gälla för alla föräldrar.

13 §. Moderns sjukdom eller död under moderskaps- eller föräldrapenningsperioden. Det föreslås att paragrafen upphävs. I paragrafen föreskrivs det om rätten till föräldrapenning för barnets far, om modern insjuknar eller dör under moderskaps- eller föräldrapenningsperioden.

Dessutom innehåller paragrafen bestämmelser bland annat om rätt till föräldrapenning för annan person som har vårdnaden om barnet, om barnets mor har dött och fadern inte svarar för barnets vård. Enligt propositionen har bägge föräldrarna rätt till föräldrapenning på lika villkor. Detta gäller även om någondera av föräldrarna dör. Enligt föreslagna 6 § 4 mom. har barnets enda förälder rätt att använda alla föräldrapenningsdagar, om barnet endast har en förälder till

exempel på grund av att den andra föräldern dött. Därtill innehåller 5 § 3 mom. i den föreslagna lagen bestämmelser som gäller en situation där någon annan svarar för vården och omsorgen om barnet på grund av att den ena föräldern eller bägge föräldrarna dör. Då avses den person som svarar för vården av barnet ha rätt till föräldrapenning.

14 §. Hur barnets död eller lämnande av barnet för adoption inverkar på föräldradagpenningen. Det föreslås att paragrafen upphävs som onödig. Bestämmelser om hur barnets död påverkar föräldrapenningen föreslås ingå i 8 § 4 mom. Om barnet är dödfött eller dör efter förlossningen har den födande föräldern enligt 9 § alltid rätt till graviditetspenning och föräldrapenning sammanhängande för minst 84 vardagar. Därför behövs det ingen bestämmelse enligt den gällande lagen om betalning till utgången av moderskapspenningensperioden.

Med avvikelse från gällande 14 § är det inte längre nödvändigt i fortsättningen att föreskriva separat om rätten till föräldrapenning i en situation där barnet lämnas för adoption. Eftersom den allmänna förutsättningen för föräldrapenning är att man vårdar barnet, upphör den biologiska föräldrarnas rätt till föräldrapenning när barnet lämnats för adoption. Detta motsvarar gällande reglering. En gravid och födande förälder ska dock även i dessa situationer ha rätt till graviditetspenning och föräldrapenning sammanhängande för minst 84 vardagar.

15 §. Begränsningar i fråga om betalning av föräldrapenning. Enligt paragrafens 1 mom. betalas föräldradagpenning inte till en försäkrad för den tid under vilken han eller hon avtjänar fängelsestraff i ett fängelse som avses i 4 kap. 1 § i fängelselagen med undantag av förvandlingsstraff för böter. Enligt 2 mom. upphör betalningen av den föregående moderskaps- eller föräldradagpenningensperioden vid ingången av den nya föräldradagpenningensperioden. Det föreslås att paragrafen upphävs. Bestämmelser om hur ett fängelsestraff påverkar rätten till föräldradagpenning ska ingå i 10 § 2 mom. på motsvarande sätt som i den gällande paragrafen. Bestämmelsen i paragrafens 2 mom. blir onödig, eftersom rätt till föräldrapenning föreligger tills barnet fyller två år oavsett om föräldern under denna tid får rätt till särskild graviditetspenning eller graviditetspenning på basis av en ny graviditet eller rätt till föräldrapenning på basis av ett nytt barn.

11 kap. Beloppet av dagpenningförmånerna

1 §. Beloppet av dagpenningförmånerna enligt inkomst. I paragrafen föreskrivs det om beloppet av dagpenningförmånerna. Paragrafens 3 mom. som gäller utbetalning av förhöjd föräldradagpenning föreslås bli ändrad. Enligt den gällande bestämmelsen betalas endast förhöjd moderskapspenning för de 56 första vardagarna. Momentet ändras sålunda, att förhöjd dagpenning betalas för den 40 dagar långa graviditetspenningensperioden samt de 16 första vardagarna av föräldrapenning på så sätt att föräldradagpenningen är 90 procent av trehundradelen av den försäkrades årsinkomst, om denna inte överstiger 59 444 euro (enligt nivån år 2020). På den överstigande delen är graviditetspenningens och föräldrapenningens belopp 32,5 procent av trehundradelen av årsinkomsten. Med anledning av den föreslagna ändringen betalas förhöjd föräldrapenning även till barnets far eller någon annan försäkrad samt till adoptivföräldrar. För den biologiska modern är dagpenningensperioden med förhöjd dagpenning fortfarande sammanlagt 56 vardagar. I praktiken betalas denna period rätt ofta till arbetsgivaren, eftersom den biologiska moderns ledighet enligt de flesta kollektivavtalen är avlönad.

Regleringen som gäller beloppet av föräldradagpenningförmånen uppfyller kraven på ersättningsnivå under faderskaps- och föräldraledighet enligt direktivet om balans mellan arbete och privatliv.

9 §. Särskilda bestämmelser om föräldrapenning. Enligt paragrafens gällande 1 mom. bestäms föräldradagpenningen för samma barn under hela föräldradagpenningsperioden på basis av samma årsinkomst. Momentets ordalydelse föreslås bli ändrad så att föräldradagpenningen för samma barn ska fastställas på basis av samma årsinkomst. I momentet används således inte längre termen föräldrapenningensperiod, eftersom föräldradagpenningarna i den föreslagna reformen inte längre bildar en motsvarande enhetlig period som i gällande lagstiftning. Även termen utbetald föräldradagpenning ersätts med termen beviljad föräldradagpenning. I sak bestäms föräldradagpenningen på samma sätt som förut. Med andra ord bestäms alla föräldradagpenningar som beviljas på basis av samma barn utifrån den årsinkomst som varit till grund för den första beviljade föräldradagpenningen. I fråga om den födande föräldern avser detta vanligen graviditetspenning och i fråga om andra föräldrar föräldradagpenning.

11 §. Hur förvärvsarbete och eget arbete inverkar på föräldradagpenningens belopp samt faderskapspenningens belopp i vissa situationer. I paragrafens 1 mom. föreskrivs det om minimibeloppet av moderskaps- eller föräldrapenning för den tid som föräldern är i förvärvsarbete eller i eget arbete. Likaså enligt paragrafens 1 mom. betalas minimibeloppet av moderskaps- och föräldrapenning, om föräldern studerar på heltid och får studiepenning enligt lagen om studiestöd. Enligt paragrafens 2 mom. betalas minimibeloppet av faderskapspenningen till en person som fullgör beväringstjänst i aktiv tjänst eller i vapenfri tjänst eller som i egenskap av reservist eller lantvärnsman är i försvarsmaktens tjänst eller som fullgör civiltjänst samt till en person som får studiepenning enligt lagen om studiestöd.

Det föreslås att paragrafen upphävs. Enligt det föreslagna 9 kap. 10 § 1 mom. föreligger rätt till föräldrapenning endast om föräldern inte samtidigt är i förvärvsarbete eller i något annat eget arbete. Enligt propositionen är det i fortsättningen möjligt att bedriva studier som huvudsyssla med studiepenning och föräldradagpenning, om förutsättningarna för båda förmåner uppfylls och studierna är av sådan art att de kan bedrivas vid sidan av vården av barnet. En förutsättning för föräldrapenning är att föräldern deltar i vården av barnet på det sätt som avses i 9 kap. 5 § och att rätt till kommunala tjänster inom småbarnspedagogiken inte föreligger under den tid som föräldrapenning betalas. Således är det möjligt att till exempel vårda barnet under dagtid och avlägga studier kvällstid. Det är också möjligt att studera på heltid några dagar i veckan och vårda barnet de andra dagarna. I det fallet betalas föräldrapenning till fullt belopp för de dagar personen vårdar barnet.

Även i situationer som avses i 2 mom. förutsätts att den som får föräldradagpenning deltar i vården av barnet. Därmed ska till exempel en person som fullgör beväringstjänst vara befriad från sin tjänstgöring för att vårda barnet. Enligt gällande värnpliktslag (1438/2007) har en person som fullgör beväringstjänst rätt att få faderskapsledighet under 12 dagar i samband med att ett eget barn föds.

12 §. Betalning av föräldradagpenningens minimibelopp under den tid som en annan förmån betalas ut. I paragrafen föreskrivs det om betalning av minimibeloppet av föräldradagpenningen under den tid som en annan förmån betalas ut. Det föreslås att paragrafen upphävs och att en ny 9 a § fogas till 12 kap. med bestämmelser om föräldradagpenningens förhållande till vissa andra förmåner.

12 kap. Dagpenningförmånernas förhållande till andra förmåner

9 a §. Föräldradagpenningens förhållande till vissa andra förmåner. Paragrafen är ny. Den avses ersätta 11 kap. 12 § i gällande lag, som innehåller bestämmelser om betalning av föräldradagpenningens minimibelopp under den tid som en annan förmån betalas ut. Den nya 9 a § föreslås bli fogad till 12 kap., eftersom 12 kap. även innehåller bestämmelser om

sjukdagpenningens och specialvårdspenningens förhållande till övriga förmåner. Enligt gällande 11 kap. 12 § betalas minimibeloppet av föräldradagpenningen, om personen för samma tid får den förmån som nämns i paragrafen. Enligt den nya bestämmelsen kan en person inte få en annan förmån och minimibeloppet av föräldrapenning samtidigt, utan den andra förmånen ska dras av från föräldrapenningen.

I princip är det inte motiverat att ersätta en persons inkomstbortfall för samma tid med två olika förmåner. Om personen har varit mottagare av en annan förmån redan innan föräldradagpenning betalades och utbetalningen av den andra förmånen fortsätter under den tid han eller hon vårdar barnet uppstår till den del inget inkomstbortfall. Den föreslagna ändringen motsvarar förfarandet enligt 2 § i de fall där en person på basis av arbetsoförmåga får både sjukdagpenning och någon annan förmån. I det fallet dras den andra förmånen av från sjukdagpenningen. Enligt gällande 9 § ska en annan förmån för samma tid dras av även från specialvårdspenning. Den föreslagna ändringen harmoniserar bestämmelserna om olika dagpenningförmåner.

Enligt paragrafen ska från den föräldradagpenning som betalas en person dras av för samma tid beviljad ålderspension, partiell förtida ålderspension och förtida ålderspension enligt folkpensionslagen eller arbetspensionslagarna, full sjukpension, arbetslivspension eller invalidpension enligt 12 § 1 mom. i folkpensionslagen eller arbetspensionslagarna, garantipension enligt lagen om garantipension (703/2010), samt rehabiliteringspenning enligt lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner (566/2005) eller full rehabiliteringspenning enligt arbetspensionslagarna. Likaså dras av full olycksfallspension, dagpenning eller rehabiliteringspenning som beviljats på basis av trafikförsäkringslagen (460/2016), lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (454/2015), lagen om lantbruksföretagares olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar (873/2015), lagen om ersättning för olycksfall i militärtjänst och tjänstgöringsrelaterad sjukdom (1521/2016), lagen om ersättning för olycksfall och tjänstgöringsrelaterad sjukdom i krishanteringsuppdrag (1522/2016), lagen om ersättning för skada eller sjukdom som har uppkommit under studierelaterade förhållanden som är jämförbara med arbete (460/2015) eller lagen om olycksfalls- och pensionsskydd för idrottsutövare (276/2009). Dessutom föreslås avdrag av anpassningspension eller anpassningsbidrag enligt lagen om pension och anpassningsbidrag för riksdagsledamöter (329/1967).

De förmåner som dras av motsvarar med undantag av garantipension de förmåner för vilka föräldradagpenning enligt den gällande lagen betalas enligt minimibeloppet. Till förteckningen över förmåner fogas garantipension som är jämförbar med övriga pensioner. Garantipensionen dras av oavsett på vilken grund den betalas. Med avvikelse från paragrafens 1 mom. 2 punkt ska garantipension därför dras av även i de fall den betalas till en pensionstagare enligt 12 § 4 mom. i folkpensionslagen. Att pensionen dras av innebär i praktiken att föräldrapenning inte ska betalas, om den andra förmånen är större än föräldradagpenningen. Om den andra förmånen däremot är mindre än föräldradagpenningen ska skillnaden betalas till personen själv. I alla situationer betalas därmed ett belopp som minst motsvarar minimibeloppet av föräldrapenning.

De förmåner som nämns i den föreslagna paragrafens 1 mom. är, med undantag av ålderspensioner, sådana förmåner som beaktas i den årsinkomst som utgör grunden för dagpenningförmånen enligt 11 kap. 5 och 6 §. Den andra förmånen påverkar alltså beräkandet av dagpenningförmånens belopp. Andra än fulla sjukpensioner och ersättningar för inkomstbortfall som betalas på andra grunder än full arbetsoförmåga beaktas inte enligt gällande 11 kap. 5 § 2 mom. och 6 § 5 mom. i den årsinkomst som utgör grunden för föräldrapenning, om betalningen av förmånen fortsätter samtidigt som föräldradagpenningen. Om personen till exempel får delinvalidpension och lön beaktas endast löneinkomsten i årsinkomsten, och föräldrapenningen ersätter inkomstbortfallet för löneinkomsten. Av denna anledning är det inte

motiverat att dra av andra än fulla pensioner och ersättningar från föräldrapenning som betalas för samma tid. Det föreslås att ett 2 mom. fogas till paragrafen som innehåller bestämmelser om detta. Bestämmelsen motsvarar gällande reglering i fråga om sjukdagpenning och specialvårdpenning som ingår i 12 kap. 4 § 2 mom. och 9 § 3 mom.

12 §. *Avdrag av andra förmåner från sjukdagpenning, föräldradagpenning och specialvårdpenning.* Paragrafen innehåller bestämmelser om på vilket sätt en månadsförmån enligt någon annan lag som betalas för samma tid dras av från sjukdagpenningen eller specialvårdpenningen. Det föreslås att paragrafen ändras så att den även gäller föräldradagpenning när månadsförmåner enligt 12 kap. 9 a § dras av. Avdraget avses göras så att en tjugofemtedel per vardag av månadsbeloppet av den andra förmånen dras av från dagpenningförmånen. Rubriken för paragrafen föreslås bli ändrad så att den motsvarar det nya innehållet.

14 kap. Ersättning för semesterkostnader och ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap

1 §. *Rätt till ersättning för semesterkostnader.* I paragrafen föreskrivs det om arbetsgivarens rätt att få ersättning för de kostnader som föranleds av lagstadgad semester som en arbetstagare tjänar in under graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet. Det föreslås att ordalydelsen i 1 mom. ändras så att den motsvarar de föreslagna terminologiska ändringarna i arbetsavtalslagen. Rätten till ersättning för semesterkostnader ändras inte i sak, utan ersättning betalas för de kostnader som orsakas av lagstadgad semester som arbetstagaren tjänat in under särskild graviditets-, graviditets- och föräldraledighet. Dessutom föreslås det att en bestämmelse fogas till 1 mom. som ingår i gällande 2 mom. om att ersättning också betalas för de semesterdagar som en arbetstagare tjänat in och som arbetstagaren enligt 27 § i semesterlagen (162/2005) har sparat för att ta ut senare såsom sparad ledighet. Även till denna del är ändringen teknisk.

2 §. *Betalning av ersättning för semesterkostnader.* Enligt paragrafen betalas ersättningen i efterhand efter att föräldradagpenningsperioderna gått ut. I praktiken har ersättningen betalats till moderns arbetsgivare efter det att den sammanhängande moderskaps- och föräldrapenningsperioden gått ut. Till faderns arbetsgivare har ersättning kunnat betalas efter en enskild faderskapspenningensperiod, om det inte funnits vetskap om huruvida fadern senare, innan barnet fyller två år, ämnar använda fler faderskapspenningensperioder. Enligt lagförslaget kan bägge föräldrarna i fortsättningen använda föräldrapenning flexibelt till dess att barnet fyller två år, och en enhetlig föräldrapenningsperiod enligt det nuvarande systemet finns inte längre. I fortsättningen kan ersättningen för semesterkostnader betalas till arbetsgivaren efter ansökan också för enstaka perioder av föräldradagpenning, om förutsättningarna för ersättning uppfylls. Därför föreslås det att 2 § upphävs. Bestämmelsen om ersättning för semesterdagar som överförts till sparad ledighet föreslås bli överförda till 1 §.

4 §. *Rätt till ersättning för kostnader för familjeledigheter som orsakas av föräldraskap.* I paragrafen föreskrivs det om en engångsersättning på 2 500 euro som betalas till arbetsgivare med en kvinnlig anställd för kostnaderna för familjeledigheter som orsakas av föräldraskap. Ändringar i sak föreslås inte i paragrafen. Förutsättningarna för ersättning förblir oförändrade. På grund av de ändringar som föreslås i föräldradagpenningarna föreslås det att termerna moderskapspenning och moderskapspenningensperiod ersätts med graviditetspenning och graviditetspenningensperiod och termerna föräldrapenning och föräldrapenningsperiod för adoptivmoder med termerna föräldrapenning och föräldrapenningsperiod för adoptivförälder.

15 kap. Bestämmelser om verkställighet

4 §. Tidsfrister för ansökan om dagpenningförmåner. Paragrafen innehåller bestämmelser om ansökningstider för olika dagpenningförmåner. Paragrafens 1 mom. föreslås bli ändrad i fråga om ansökningstider för föräldradagpenningar. Bestämmelsen i 1 punkten i momentet som gäller ansökan om sjukdagpenning, partiell sjukdagpenning, dagpenning vid smittsam sjukdom och donationsdagpenning förblir oförändrade.

Momentets 2–6 punkter gäller ansökningstider för särskild moderskapspenning, moderskapspenning, föräldrapenning, faderskapspenning och föräldrapenning för vård av adoptivbarn. En del föräldrapenningar ska ansökas i förväg, medan andra även kan ansökas i efterhand. Med tanke på verkställighet och dem som ansöker om förmåner är olika tidsfrister för ansökan om föräldradagpenningar svåra att förstå och komma ihåg, vilket har bidragit till att ytterligare komplicera systemet. Det föreslås att ansökningstiderna förenklas och tydliggörs även med beaktande av att målet för reformen är ett flexibelt system. Samma ansökningstid föreslås för alla föräldradagpenningar. Det föreslås att 3 punkten i momentet ändras så att föräldradagpenning ska ansökas inom två månader från den dag från och med vilken sökanden önskar få förmånen. På grund av ändringen gäller ansökningstiden i 2 punkten i fortsättningen endast specialvårdspenning och 4–6 punkten stryks i sin helhet. Ansökan om föräldradagpenning i förväg föreslås fortfarande vara möjligt, men en förlängning av ansökningstiden jämfört med gällande ansökningstid för moderskapspenning och föräldrapenning ska ge sökandena större flexibilitet och minska antalet försenade ansökningar. Jämfört med gällande ansökningstid för särskild moderskapspenning och faderskapspenning är den föreslagna ansökningstiden kortare. Ansökningstiden kan emellertid anses vara skälig med beaktande av att det är fråga om en förmån som ersätter inkomstbortfall, varvid behovet att ansöka om förmånen blir aktuellt omedelbart efter att förvärvsinkomsten upphört. Dessutom föreslås det att bestämmelsen i 7 § ska kvarstå oförändrad, alltså att förmånen kan beviljas helt eller delvis trots att ansökan inte har lämnats in inom den angivna tidsfristen, om det skulle vara oskäligt att ersättningen eller förmånen förvägras på grund av förseningen.

6 §. Ansökan om ersättning för semesterkostnader och ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap. Paragrafen innehåller bestämmelser om ansökningstiden för ersättning för semesterkostnader och ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap. Enligt gällande paragraf ska ersättning ansökas inom sex månader efter det att föräldradagpenningssperioden upphört. I praktiken kan föräldradagpenningssperioden upphöra när föräldrapenningssperioden upphör eller när den sista faderskapspenningssperioden upphör.

Med anledning av de ändringar som föreslagits i föräldradagpenningarna bildar föräldradagpenningarna i fortsättningen inte nödvändigtvis någon sammanhängande period, eftersom föräldrapenning kan användas vid önskade tidpunkter och avsnitt tills barnet fyller två år. En bestämmelse i likhet med den gällande bestämmelsen om att ansökningstiden binds till tidpunkten då den senast använda föräldrapenningssperioden upphört är inte tydlig ur arbetsgivarens synpunkt, eftersom arbetsgivaren inte nödvändigtvis är medveten om när arbetstagaren har använt sina föräldrapenningssdagar. Det föreslås att ansökningstiden för ersättningarna ändras så att ersättning för semesterkostnader ska sökas inom två år från ingången av den kalendermånad för vilken ersättning söks. Ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap ska sökas inom två år från ingången av den graviditetsspenningssperiod eller föräldrapenningssperiod för adoptivföräldrar som berättigar till ersättning. Således kvarstår den långa retroaktiva ansökningstiden för ersättningar, vilket möjliggör ansökan om ersättning för semesterkostnader med en och samma ansökan för samtliga kalendermånader som berättigar till ersättning. För tydlighetens skull föreslås en enhetlig ansökningstid på två år både för ersättning för semesterkostnader och kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap. Arbetsgivaren kan enligt eget önskemål ansöka

om båda ersättningarna samtidigt, men även separata ansökningar ska vara möjliga också i fortsättningen.

20 §. Meddelande om förändrade förhållanden. I paragrafen föreskrivs det om olika förändringar i förhållandena som påverkar rätten att få förmån och varom förmånstagaren är skyldig att meddela Folkpensionsanstalten. Det föreslås att 1 mom. 2 punkten i paragrafen, som gäller utbetalning av moderskapspenning till fadern i form av föräldrapenning med anledning av moderns sjukdom eller död, upphävs som onödig till följd av de ändringar som föreslås i 9 kap. Som en ny 2 punkt föreslås anmälningsskyldighet i de fall där mottagaren av föräldrapenning har semester eller annan ledighet med lön under den beviljade föräldrapenningsperioden. Enligt förslagets 9 kap. 10 § 1 mom. föreligger inte rätt till föräldrapenning i sådana situationer. I 1 mom. 5 punkten i paragrafen föreskrivs det om anmälningsskyldighet när den försäkrade avtjänar fängelsestraff. Hänvisningen till bestämmelsen i 9 kap. föreslås bli ändrad till 9 kap. 10 § 2 mom. Ändringen är teknisk.

I paragrafens 2 mom. föreskrivs det om skyldighet för kommunalt organ som avses i 6 § 1 mom. i socialvårdslagen att meddela Folkpensionsanstalten, om man med stöd av barnskyddslagen har omhändertagit ett barn eller beslutat att skyndsamt placera ett barn i familjevård eller anstaltsvård eller att ordna den vård och omsorg barnet behöver på något annat sätt och föräldern inte vårdar barnet. Det föreslås att ordalydelsen i bestämmelsen ändras så att anmälningsskyldigheten gäller situationer där föräldern inte vårdar barnet. Separata bestämmelser ska inte längre ingå i 9 kap. om att rätt till föräldrapenning inte föreligger, om barnet omhändertagits med stöd av barnskyddslagen eller man beslutat att skyndsamt placera barnet. Rätten till föräldrapenning ska däremot bestämmas beroende på om föräldern fortfarande vårdar barnet. Trots det har kommunen även i fortsättningen anmälningsskyldighet i nämnda situationer. Målet är att se till, att informationen förmedlas till Folkpensionsanstalten för att förhindra felaktig betalning av en förmån och undvika för stora betalningar.

17 kap. Ändringssökande

3 a §. Nytt avgörande av ett ärende med anledning av beviljad annan förmån eller ersättning. Bestämmelsen gäller nytt avgörande av ett ärende när den som får dagpenningförmånen retroaktivt har beviljats en förmån som nämns i paragrafen efter det att beslutet meddelades. Det föreslås att de ändringar görs i paragrafen som föranleds av ändringarna i bestämmelserna om föräldradagpenning. Från 1 mom. i paragrafen stryks hänvisningen till 11 kap. 11 och 12 §, vilka ska slopas. Till momentet fogas en hänvisning till den nya 9 a § i 12 kap. som gäller föräldradagpenningens förhållande till vissa andra förmåner. Från paragrafens 2 mom. stryks hänvisningen till 9 kap. 15 § 2 mom. som också det ska upphävas.

8.2 Lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn

3 §. Rätt till stöd för hemvård. I den gällande lagens 3 § föreskrivs det om rätten till stöd för hemvård och privat vård av barn. Det föreslås att paragrafen i sin helhet ändras sålunda, att den endast ska innehålla bestämmelser om rätt till stöd för hemvård. Bestämmelser om rätt till stöd för privat vård föreslås ingå i en ny 3 b §. Av denna anledning föreslås även att rubriken för paragrafen ändras till att motsvara det nya innehållet så att hänvisningen till stöd för privat vård stryks.

I paragrafens 1 mom. ska bestämmelser ges om förutsättningarna för att få stöd för hemvård. På ett sätt som motsvarar den gällande regleringen ska stöd för hemvård förutsätta att barnet har rätt till kommunal småbarnspedagogik enligt 12 § i lagen om småbarnspedagogik (540/2018), och att familjen inte använder denna rätt samt att familjen har ett barn under tre år som berättiga

till stöd för hemvård. Dessutom förutsätts fortfarande att barnet faktiskt är bosatt i Finland, på samma sätt som föreskrivs i gällande 3 §.

I och med de ändringar som föreslås i föräldradagpenningssystemet finns det i framtiden inte längre någon sammanhängande föräldrapenningsperiod i nuvarande form som åtföljs av rätt till stöd för hemvård. Detta förutsätter bestämmelser om från vilken tidpunkt familjen ska ha rätt till stöd för hemvård. Med anledning av den flexibilitet som föreslås i föräldradagpenningssystemet föreslås det att bestämmelser ges i paragrafens 2 mom. om en ny slags rätt till stöd för hemvård i en situation där barnet inte är berättigat till småbarnspedagogik. Det föreslås att momentet ska innehålla bestämmelser om att rätt till stöd för hemvård i fortsättningen kan uppkomma även för ett sådant barn som inte har uppnått den ålder som berättigar till småbarnspedagogik enligt 12 § i lagen om småbarnspedagogik, om de andra förutsättningarna enligt lagens 1 mom. uppfylls och det gått sammanlagt 160 sådana vardagar som avses i 1 kap. 4 § 5 punkten i sjukförsäkringslagen sedan barnets födelse.

Ett behov för användning av stöd för hemvård kan uppstå till exempel i en situation där den ena föräldern i en följd har använt hela sin kvot av dagpenningsdagar enligt föräldradagpenningssystemet och den andra föräldern ämnar använda sina dagpenningsdagar i ett senare skede. I nämnda situation är barnet i familjen ännu så ungt till sin ålder att det inte hunnit uppnå den lägsta åldern som berättigar till småbarnspedagogik på det sätt som avses i den reglering som föreslås i 12 § i lagen om småbarnspedagogik.

Det som i fortsättningen ska vara avgörande för beviljande och betalning av stöd för vård av barn är tidpunkten då föräldradagpenning betalas, i stället för avslutad dagpenningsperiod. Av denna orsak föreslås att ett nytt 3 mom. tas in i paragrafen med bestämmelser om att stöd för hemvård inte betalas för ett barn för vilket det för samma tid betalas föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen eller en sådan utländsk förmån som avses i 12 kap. 10 § i sjukförsäkringslagen.

Det föreslås också, att ett 4 mom. fogas till paragrafen med bestämmelser om rätt till stöd för hemvård vid adoption. Bestämmelserna motsvarar till sitt innehåll gällande 3 § 2 mom., dock med beaktande av de flexibla element som föreslås ingå i föräldradagpenningssystemet. Bestämmelsen ska gälla adoptioner som nämns i 9 kap. 5 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen, alltså adoptioner inom familjen. Rätten till stöd för hemvård ska då gälla tills två år har gått från det att adoptivbarnet togs i vård.

3 b §. Rätt till stöd för privat vård. Paragrafen är ny. Till sitt innehåll motsvarar den regleringen i gällande 3 § 1 mom. om stöd för privat vård. Med anledning av flexibiliteten som föreslås ingå i föräldradagpenningssystemet föreslås det att ett 2 mom. införs i paragrafen med bestämmelser om att rätt till stöd för privat vård inte föreligger, om föräldrapenning eller i 12 kap. 10 § avsedd utländsk förmån betalas för samma barn.

4 §. Vårdpenning. I paragrafen föreskrivs det om nivån och beloppet av stöd för hemvård och stöd för privat vård samt samordning av vårdpenning med moderskaps-, särskild moderskaps- och föräldrapenning, partiell föräldrapenning eller faderskapspenning.

Det föreslås att det till paragrafens 1 mom. fogas en hänvisning till den nya 3 b § som gäller rätten till stöd för privat vård.

Ordalydelserna i paragrafens 5 mom. föreslås bli ändrade så att de motsvarar de termer som föreslås i sjukförsäkringslagen. Dessutom ska de felaktiga hänvisningarna i den gällande bestämmelsen till 11 kap. 7 eller 11 § rättas till med en hänvisning till 11 kap. 10 § i

sjukförsäkringslagen som innehåller bestämmelser om minimibeloppet av föräldradagpenning. Därtill föreslås det att de ändringar görs i momentet som föranleds av flexibiliteten i det nya föräldrapenningssystemet. Det som i fortsättningen ska vara avgörande är tidpunkten då föräldrapenning betalas och inte att dagpenningsperioden har löpt. Därmed föreslås att en bestämmelse införs i momentet om att när föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen eller motsvarande utländsk förmån betalas till föräldern, ska för barn som berättigar till vårdpenning inom stödet för hemvård betalas, såsom vårdpenning inom stödet för hemvård, skillnaden mellan det totala beloppet av vårdpenningar och föräldradagpenning. I situationer där barnet inte berättigar till föräldradagpenning betalas som vårdpenning inom stödet för hemvård under 160 vardagar räknat från barnets födelse skillnaden mellan vårdpenningarna och minimibeloppet för den föräldradagpenning som avses i 11 kap. 10 § i sjukförsäkringslagen.

Det föreslås att de ändringar görs i 6 mom. som föranleds av flexibiliteten i det nya föräldradagpenningssystemet. I momentet bevaras enligt förslaget den reglering som motsvarar gällande bestämmelser på så sätt att det som avgör är tidpunkten då dagpenning betalas, inte det att dagpenningsperioden löper. Därmed föreslås det en bestämmelse enligt vilken man vid beslut om vårdpenning enligt stödet för hemvård för ett annat barn än det för vilket föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen betalas utgår ifrån att det i familjen finns ett barn under tre år som berättigar till stöd för hemvård.

6 §. Bestämmande av vårdtillägg. I paragrafen föreskrivs det om de inkomster som ligger till grund för vårdtillägget till stödet för hemvård av barn och privat vård av barn. Det föreslås att de tekniska ändringar införs i paragrafens 2 och 3 mom. som föranleds av de föreslagna ändringarna i sjukförsäkringslagens bestämmelser om föräldradagpenning.

8 §. Verkställande. Paragrafen innehåller bestämmelser om verkställigheten av stöden för vård av barn. Det föreslås att de tekniska ändringar införs i paragrafen som föranleds av de terminologiska ändringarna i föräldradagpenningssystemet.

13 §. Partiell vårdpenning. I paragrafen föreskrivs det om rätten till partiell vårdpenning. Med anledning av de föreslagna terminologiska ändringarna i bestämmelserna om föräldradagpenning föreslås paragrafens 5 mom. bli ändrat sålunda att 1 punkten i momentet förblir oförändrad, medan 2 och 3 punkten sammanslås till en ny 2 punkt. I den nya 2 punkten används det allmänna begreppet föräldrapenning. Efter reformen ska bestämmelserna om flexibel vårdpenning som utesluter partiell vårdpenning och som ingår i 4 punkten i gällande moment ingå i momentets 3 punkt.

13 a §. Flexibel vårdpenning. I paragrafen föreskrivs det om rätten till flexibel vårdpenning. Det föreslås att 4 mom. i paragrafen ändras med anledning av de terminologiska ändringar som avses ingå i sjukförsäkringslagens bestämmelser om föräldradagpenning. Momentets 1 punkt förblir oförändrad, men 2 och 3 punkten ska sammanslås till en ny 2 punkt. I den nya 2 punkten används det allmänna begreppet föräldradagpenning.

14 §. Ansökan. Beviljande. I paragrafen föreskrivs det om ansökan och beviljande av stöd för vård av barn. Paragrafens 1 mom. föreslås bli ändrad sålunda, att den endast innehåller en hänvisning till Folkpensionsanstalten i stället för lokalbyråerna. Paragrafens 2 mom. förblir oförändrad.

Paragrafens 3 mom. föreslås bli preciserad med anledning av de ändringar som föreslås i sjukförsäkringslagens bestämmelser om föräldradagpenning. Den preciserade ordalydelsen syftar även till enhetlig beslutspraxis. Det föreslås att momentet ska innehålla bestämmelser om att stödet beviljas för en sammanhängande period om minst en månad, vilket preciserar

regleringen så att det i fortsättningen krävs en dylik sammanhängande minimiperiod. Den nya ordalydelsen motsvarar lagens ursprungliga syfte.

Beslutspraxisen som baserar sig på gällande bestämmelse har inte varit helt enhetlig. Således innebär den föreslagna preciserade ordalydelsen att tillämpningen för beviljande av stöd för hemvård och privat vård i vissa situationer skärps. Ändringen är dock påkallad, eftersom det nya, synnerligen flexibla systemet för föräldradagpenning medför situationer där en samordning av förmånerna skapar utmaningar. I motsats till föräldrapenningsdagarna är stöden för vård av barn inte dagspecifika förmåner och därför inte avsedda att betalas för mycket korta avsnitt, eller till och med för enskilda dagar. Dessutom är syftet med stödet för hemvård och privat vård av barn att erbjuda ett alternativ till kommunal småbarnspedagogik. Enligt lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken (1503/2016) bestäms även klientavgifterna per månad.

Rätt till stöd föreligger därmed inte om den sammanhängande beviljade perioden är kortare än en månad, till exempel på grund av att någonda av föräldrarna använder föräldrapenningsdagar för samma barn. En avvikelse utgörs av en situation enligt 4 § 5 mom. där den ena förälderns föräldradagpenning samordnas med stödet för hemvård, och den andra föräldern samtidigt använder de föräldradagpenningdagar som han eller hon enligt sjukförsäkringslagen kan använda samtidigt med den andra föräldern.

Även i fortsättningen avses det vara möjligt för föräldrarna att turas om med stödet för vård av barn och att turas om med att ta ut föräldrapenning och stöd för hemvård, när stödperioden sammanlagt pågår minst en månad.

17 §. Betalning. I paragrafen föreskrivs det om inledning och upphörande av utbetalningen av stödet samt om situationer där stöd för vård av barn kan betalas för enskilda dagar. Det föreslås att ordalydelsen i paragrafens 1 mom. tydliggörs. Enligt den nya regleringen betalas stöd när förutsättningarna för stöd uppfylls.

Det föreslås att en hänvisning av teknisk karaktär införs i den nya 3 b § som innehåller bestämmelser om stöd för privat vård. Paragrafens 3 mom. förblir oförändrad.

Paragrafens 4 mom. föreslås bli preciserad till sin ordalydelse på så sätt att bestämmelser ska ingå om sättet att beräkna stödbeloppet i de fall där rätten till stöd börjar eller slutar under en pågående kalendermånad. I enlighet med gällande lagstiftning betalas även i fortsättningen 1/25 av stödbeloppet för varje vardag för vilken familjen har rätt till stödet.

8.3 Lagen om småbarnspedagogik

12 §. Rätt till småbarnspedagogisk verksamhet. Det föreslås att 1 mom. ändras tekniskt på så sätt att läropliktsåldern i fortsättningen bestäms enligt den nya läropliktslagen. Till sitt innehåll ändras momentet så att den subjektiva rätten till småbarnspedagogik börjar från ingången av den kalendermånad under vilken barnet fyller nio månader. Tidigare har rätten börjat efter att de föräldrapenningsdagar som avses i sjukförsäkringslagen har använts, varvid barnet varit cirka 9 månader gammalt. Eftersom man vill införa större flexibilitet i användningen av föräldrapenningen och möjliggöra användning tills barnet fyller två år kan inledandet av småbarnspedagogik inte längre bindas till att föräldrapenningsdagarna har löpt ut. I fortsättningen kan en del av föräldrapenningsdagarna vara oanvända när småbarnspedagogiken för barnet börjar. Därför föreslås motsvarande bestämmelser som i gällande reglering att småbarnspedagogik inte behöver ordnas för barnet under den tid för vilken föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen betalas för vården av barnet. En ny bestämmelse jämfört med

nuläget är att småbarnspedagogik dock ska ordnas för den tid för vilken partiell föräldrapenning betalas på grund av deltidsarbete. Under den tid som barnets vårdnadshavare är i deltidsarbete ska småbarnspedagogik ordnas.

Paragrafens 2 mom. föreslås bli tekniskt ändrad så att läropliktsåldern i fortsättningen bestäms enligt den nya läropliktslagen.

15 §. *Bibehållande av samma plats inom småbarnspedagogiken under föräldrapenningsperioden.* Det föreslås att rubriken för paragrafen ändras så att paragrafen mer preciserat gäller rätten till bibehållandet av platsen inom småbarnspedagogiken under den tid för vilken föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen betalas för vården av barnet. Platsen kan kvarstå också i andra situationer, såsom under en längre semester, beroende på hur familjen och anordnaren av småbarnspedagogik avtalar om saken. Barn kan även i fortsättningen ha enstaka eller regelbundet återkommande lediga dagar. Bibehållandet av den lagstadgade platsen under en längre frånvaro garanteras dock endast för sådan frånvaro som orsakas av föräldraledigheter.

I paragrafen föreslås en ny indelning i moment. Utifrån den gällande paragrafen bildas ett nytt 1 mom., enligt vilket rätten till samma plats inom småbarnspedagogiken kvarstår även om barnet är frånvarande från småbarnspedagogiken under den tid som föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen betalas för vården av barnet, om frånvaron sammanhängande varar högst 13 veckor. Tidsgränsen har bildats enligt 79 dagpenningdagar som fås när man från de 160 dagar som är avsedda för vardera föräldern har dragit av den andel på 63 dagar som kan överlåtas till den andra föräldern samt de 18 dagar som föräldrarna kan använda samtidigt i samband med barnets födelse. Dessa 79 dagpenningdagar är alltså den andel som inte kan överlåtas till den andra föräldern. I nuläget garanteras det att platsen inom småbarnspedagogiken kvarstår under faderskapspenningssperioden som har kunnat vara sammanhängande i högst 54 dagpenningdagar, eller cirka nio veckor. Under sådan frånvaro som avses i paragrafen ska föräldrapenning betalas för vården av barnet, men det är möjligt att familjen under tiden för frånvaron även får något annat förmånsslag, såsom flexibel vårdening. Under tiden för barnets frånvaro ska tiden räknas enligt den tid som barnet är frånvarande från småbarnspedagogiken, och den som anordnar småbarnspedagogiken behöver inte följa upp familjernas användning av föräldrapenningsdagar.

Det föreslås att till paragrafen fogas ett nytt 2 mom., som gäller underrättelse av frånvaro som avses i 1 mom. och som bildar förutsättningarna för sådan avgiftsfri frånvaro som föreslås i klientavgiftslagen. Daghemmet eller familjedaghemmet ska underrättas om sådan frånvaro som avses i 1 mom. som varar mer än fem dagar senast en månad före den planerade första frånvarodagen. Daghemmet eller familjedaghemmet ska underrättas om sådan frånvaro som avses i 1 mom. som varar mer än fem dagar senast en månad före den planerade första frånvarodagen. Dessa är så kallade långa frånvarotider, som anordnaren av småbarnspedagogik ska underrättas om en månad i förväg för att personalens arbetsskift ska kunna dimensioneras i tid på rätt sätt. Långa frånvarotider kan vara av engångsnatur eller upprepade. Maximal lång frånvaro avses vara begränsad enligt 1 mom. till 13 veckor. Upprepad frånvaro som varar 1–5 dagar ska däremot meddelas en vecka före den planerade första frånvarodagen. Eftersom det gäller en kontinuerlig och upprepad praxis, dvs. barnet är frånvarande exempelvis varje fredag, räcker det att frånvaron meddelas en vecka före den första dagen av den första frånvaron. Regelbundet återkommande frånvaro möjliggör ett systematiskt genomförande av småbarnspedagogik både för barnet, barngruppen och personalen. För frånvaro av engångsnatur som varar högst fem dagar avses ingen anmälningsplikt råda, och sådan frånvaro kan därmed inte heller vara avgiftsfri på det sätt som avses i klientavgiftslagen. Det bör beaktas att barnet fortsättningsvis ska kunna vara frånvarande från småbarnspedagogiken av annan orsak, till exempel med mor- eller farföräldern eller på föräldrarnas lediga dagar, och dessa situationer

regleras inte separat i lagen om småbarnsfostran, utan avtalas inom småbarnspedagogiken på samma sätt som i nuläget.

8.4 Lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken

9 §. Uttagande av avgift för frånvarotid. Paragrafens indelning i moment föreslås bli omarbetad så att den innehåller en tydligare indelning i olika typer av frånvaro. Paragrafens 1 mom. förblir oförändrad.

Paragrafens 2 mom. föreslås bli ändrad så att den fokuserar på att beskriva frånvaro på grund av barnets sjukdom. I övrigt motsvarar momentet den gällande ordalydelsen.

Det föreslås att ett nytt 3 mom. fogas till paragrafen som gäller frånvaro av någon annan orsak än sjukdom, till exempel semester. I övrigt motsvarar momentets ordalydelse slutdelen av gällande 2 mom.

Det föreslås att till paragrafen fogas ett nytt 4 mom. som gäller barnets frånvaro från småbarnspedagogiken som meddelats i förväg under den tid som föräldradagpenning betalas. Enligt gällande 2 mom. får avgift inte tas ut för de dagar då barnet är frånvarande från småbarnspedagogiken under avsnitt av faderskapspenningsperioden. Eftersom man ämnar avstå från termen faderskapspenning är det ändamålsenligt att avgiftsfriheten i fortsättningen är bunden till att föräldrapenning betalas. För att klientavgift för småbarnspedagogik inte ska tas ut under frånvaron ska frånvaron meddelas inom de tidsfrister som anges i 15 § i lagen om småbarnspedagogik. Att avgiftsfriheten kopplas till meddelande i förväg uppmuntrar familjerna att stödja en systematisk småbarnspedagogik. Avgiftsfrihet enligt momentet kan genomföras av anordnarna av småbarnspedagogik till exempel med kreditfakturor. Ett regelmässigt bruk av föräldraledigheter kan leda till att ett nytt avgiftsbeslut fattas för barnet. Det bör beaktas att familjen också i fortsättningen kan avtala om en mindre användning av småbarnspedagogik som kan beaktas i klientavgifterna för småbarnspedagogik på deltid, vilka fastställs i 6 § i klientavgiftslagen.

8.5 Arbetsavtalslagen

2 kap. Arbetsgivarens skyldigheter

3 §. Arbetarskydd. I paragrafens 2 mom. föreslås en terminologisk ändring. Hänvisningen till bestämmelsen om särskild moderskapsledighet ska ändras till en hänvisning till bestämmelsen om särskild graviditetsledighet.

4 kap Familjeledighet

1 §. Graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet. I den gällande paragrafen föreskrivs det om en arbetstagares rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen. Även om arbetstagaren inte uppfyller kravet på en försäkringsperiod enligt 9 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen och därmed inte har rätt till föräldradagpenning har arbetstagaren dock rätt till ledighet för den tid för vilken han eller hon vid uppfyllelse av kravet på en försäkringsperiod hade varit berättigad till dagpenning. Arbetstagarens rätt till ledigheter enligt paragrafens 1 mom. förutsätter inte heller att arbetstagaren ska ansöka om dagpenning enligt

sjukförsäkringslagen. Hänvisningen i arbetsavtalslagen till sjukförsäkringslagens bestämmelser om dagpenning definierar därmed tidpunkten och varaktigheten av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledigheten.

Paragrafen föreslås bli ändrad med anledning av de ändringar som föreslås i föräldradagpenningarna enligt sjukförsäkringslagen. I paragrafens 1 mom. ska bestämmelser ges om arbetstagarens rätt till graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet. Varaktigheten av ledigheterna och tidpunkten för rätt till ledighet ska fortfarande bestämmas enligt sjukförsäkringslagen. Arbetstagaren ska med stöd av paragrafens 1 mom. ha rätt till föräldraledighet även i fråga om sådana föräldrapenningsdagar som den andra föräldern eller dennes make har överlåtit till honom eller henne med stöd av 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen. Rätt till föräldraledighet ska därför i fortsättningen även föreligga för faderns make som inte är förälder till barnet och till vilken fadern har överlåtit föräldrapenningsdagar. En ändring av sjukförsäkringslagen enligt vilken föräldrapenning kan användas tills barnet fyller två år avses skapa större flexibilitet i användningen av föräldraledigheten.

Graviditetspenning enligt 9 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen ska enligt förslaget betalas för en sammanhängande period om högst 40 vardagar (*graviditetspenningsperiod*). Graviditetspenningsperioden ska inledas enligt den försäkrades ansökan tidigast 30 och senast 14 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, när moderskapspenningsperioden enligt gällande lag börjar senast 30 och tidigast 50 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Till paragrafen ska fogas ett nytt 2 mom., enligt vilket graviditetsledigheten börjar tidigast 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, vilket i princip motsvarar nuläget. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska dock kunna avtala om en senareläggning av graviditetspenningen så att den kan börja senast 14 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Om arbetstagaren alltid ska ha rätt att bli graviditetsledig så sent som 14 vardagar före den beräknade tidpunkten kan detta medföra arbetsgivaren höjda kostnader för lön för sjukdomstid. Jämför med nuläget ökar flexibiliteten dock av att inledandet av graviditetsledigheten ska kunna senareläggas genom avtal. Om barnet föds för tidigt över 30 vardagar före den beräknade tiden för nedkomsten börjar rätten till graviditetspenning omedelbart. Likaså börjar rätten till graviditetsledighet enligt arbetsavtalslagen. Den gällande paragrafens 2 mom. föreslås bli ett nytt 3 mom.

Enligt ett utlåtande som avgivits av Finlands Gynekologförening finns det ingen vägande forskningsbaserade grunder för att graviditetsledigheten ovillkorligen ska kunna börja senast 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Arbete i slutskedet av graviditeten kan i någon mån öka behovet av sjukledigheter, men forskningskunskapen om saken är knapphändig och de individuella skillnaderna mellan gravida personer är betydande. Arbetshälsoinstitutet konstaterar i sitt utlåtande att sjukledigheter är mycket vanliga under graviditeten. Undersökningar har dock visat att en minskad arbetsbelastning minskar behovet av sjukledighet hos gravida arbetstagare på arbetsplatserna.

Bestämmelserna om särskild graviditetspenning och särskild graviditetspenningsperiod motsvarar i sak gällande paragrafer om särskild moderskapsledighet, och endast ledighetens namn ändras.

Syftet med graviditetsledigheten hänför sig förutom till vården av barnet också till graviditetsskydd, slutskedet av graviditeten och förlossningen samt till återhämtning efter förlossningen. Syftet med den särskilda graviditetsledigheten avviker från de andra ledigheterna som ingår i paragrafen och som gäller skyddet av den gravida kvinnan och fostret mot särskilda arbetsbetingade risker i sådana uppgifter där arbetstagaren blir utsatt för kemiska ämnen, strålning eller smittsamma sjukdomar. Föräldraledigheten är avsedd för vård av barnet. Enligt den föreslagna sjukförsäkringslagen är villkoret för betalning av föräldrapenning vård av barnet och frånvaro från arbete. Därför är det motiverat att även i arbetsavtalslagen precisera och tydliggöra syftet med de i 1 mom. avsedda familjeledigheterna, särskilt med beaktande av att flexibiliteten i bruket av föräldrapenning ökas. Det föreslås att paragrafens 1 mom. till den del preciseras så att ledighet enligt 1 mom. kan ges på grund av graviditet eller förlossning eller för vård av barn. Vård av barnet är alltså en förutsättning för föräldraledighet. Den födande föräldern ska enligt 9 kap. 9 § i sjukförsäkringslagen alltid ha rätt till graviditets- och föräldrapenning sammanhängande för minst 84 dagar oavsett om personen vårdar barnet. Bestämmelsen uppfyller kravet på en 14 veckors barnledighet enligt graviditetsskyddsdirektivet. Rätt till föräldrapenning ska dock inte föreligga för tid i förvärsarbete.

Av 9 kap. 5 § i sjukförsäkringslagen följer, att vårdsnaden utgör ett villkor för föräldrapenningen, med undantag av situationer där rätten till ledighet baserar sig på överlåtna föräldrapenningsdagar. Enligt gällande lag förutsätter rätten till föräldraledighet inte att arbetstagaren har rätt att få föräldrapenning. Hänvisningen i arbetsavtalslagen till sjukförsäkringslagens bestämmelser om dagpenning ska även i framtiden definiera ledighetens tidpunkt och varaktighet. Vårdnad om barnet ska därmed inte vara en förutsättning för föräldraledighet.

Den föreslagna regleringen av föräldraledigheten uppfyller minimikraven på faderskaps- och föräldraledighet i direktivet om balans mellan arbete och privatliv. Enligt flexibilitetsklausulen i artikel 20.6 i direktivet om balans mellan arbete och privatliv får medlemsstaterna för efterlevnad av dels artiklarna 4, 5, 6 och 8, dels direktiv 92/85/EEG beakta varje period av och betalning eller ersättning för familjerelaterad arbetsfrånvaro, i synnerhet mammaledighet, pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig, som finns på nationell nivå och går utöver de miniminormer som föreskrivs i detta direktiv eller i direktiv 92/85/EEG, förutsatt att minimikraven för sådan ledighet uppfylls och att den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inom de områden som omfattas av dessa direktiv inte minskas.

Den föreslagna föräldraledigheten kan på basis av flexibilitetsklausulen anses utgöra en sådan pappaledighet som avses i direktivet. Den föreslagna regleringen som gäller föräldraledighet tillsammans med regleringen om föräldraledighet i sjukförsäkringslagen uppfyller kraven på rätt till pappaledighet enligt artikel 4 i direktivet. Enligt det föreslagna 9 kap. 8 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen betalas föräldrapenning eller graviditetspenning och föräldrapenning för

samma tid för samma barn till de försäkrade för högst 18 vardagar. Det ska alltså även i fortsättningen finnas rätt att ta ut ledighet i 18 vardagar i samband med barnets födelse samtidigt med den födande föräldern. Fadern har med stöd av nämnda bestämmelse rätt att vara pappaledig i form av föräldraledighet på det sätt som förutsätts i direktivet.

Enligt artikel 5.1 i direktivet ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att varje arbetstagare har en individuell rätt till föräldraledighet i fyra månader, vilken ska tas ut innan barnet når en viss ålder som ska vara högst åtta år och definieras av varje medlemsstat eller genom kollektivavtal. Enligt artikel 5.2 i direktivet ska medlemsstaterna säkerställa att två månader av föräldraledigheten inte kan överlåtas. Enligt arbetsavtalslagen ska varaktigheten av föräldraledigheten bestämmas med stöd av sjukförsäkringslagen. Antalet föräldrapenningsdagar enligt sjukförsäkringslagen överstiger de krav på föräldraledighetens längd och användning som ställs i direktivet. Även kvoterna bestäms enligt sjukförsäkringslagen och överensstämmer med direktivet. Den föreslagna regleringen som gäller föräldraledighet uppfyller därmed kraven i artikel 5.1 och 5.1 i direktivet.

I paragrafens 2 mom. föreskrivs det om hur många perioder föräldraledigheten kan indelas i och hur långa dessa perioder ska vara. Faderskapspenning har enligt den gällande sjukförsäkringslagen kunnat tas ut i flera perioder än föräldrapenning. Pappor har dock i regel tagit ut de faderskapsledigheter som de använt samtidigt med mamman i ett eller två avsnitt. Av papporna har 63 % använt sin faderskapsledighet som tas ut efter föräldrapenningsperioden i ett avsnitt. Enligt undersökningar kan användningen av ledigheter öka bland pappor om flexibiliteten i fråga om föräldrapenning ökar.

Enligt 9 kap. 8 § 1 mom. i sjukförsäkringslagen avses föräldrapenning kunna betalas tills barnet fyller två år. Bägge föräldrarna ska kunna använda föräldrapenningsdagar vid önskade tidpunkter och i önskade perioder tills barnet fyller två år. Föräldrapenning ska enligt sjukförsäkringslagen inte behöva användas i en sammanhängande period. Ingen minimitid ska föreskrivas för dagpenningsperioderna, och antalet enskilda perioder ska inte begränsas.

I arbetsavtalslagen ska det emellertid fortfarande föreskrivas om sådana begränsningar i anknytning med ledigheterna, som är nödvändiga i arbetslivet. I lagstiftningen ska arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov samordnas. Med tanke på organiseringen av arbetet är det fortfarande nödvändigt att begränsa antalet föräldraledighetsperioder och deras minimilängd.

Flexibiliteten i användningen av föräldraledigheter ökar genom en ökning av antalet perioder i vilka föräldraledighet kan tas ut. Detta är motiverat också av den anledningen att pappor enligt gällande lag har haft rätt att ta ut faderskapsledighet i flera perioder.

Den gällande paragrafens 2 mom. föreslås bli ett nytt 3 mom. I paragrafens 3 mom. föreslås en bestämmelse om att föräldraledigheten får tas ut i högst fyra perioder. Varje period ska omfatta minst 12 vardagar, vilket motsvarar gällande lag. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan alltid komma överens om att föräldraledigheten tas ut i ett större antal perioder eller i kortare perioder.

Om en person får rätt till föräldrapenning på basis av ett nytt barn och fortfarande har kvar outnyttjade föräldrapenningsdagar för det föregående barnet ska rätten till föräldrapenningsdagar för det föregående barnet inte upphöra när det nya barnet föds enligt den reglering som föreslås i sjukförsäkringslagen. Detta är en ändring jämfört med nuläget. Den föreslagna lagstiftningen motsvarar dock gällande bestämmelser om faderskapsledighet. Av den reglering som föreslås i sjukförsäkringslagen följer att en förälder under samma kalenderår kan ha rätt till föräldrapenning för två eller flera barn som är födda olika tider. Föräldrapenningsdagarna för varje barn ska emellertid utnyttjas innan barnet fyllt två år. En förälder kan exempelvis under samma vecka få föräldrapenning för det första barnet och för en del av dagarna för det andra barnet. Enligt Folkpensionsanstaltens uppgifter får hela 30 procent av mödrarna ett nytt barn innan två år förflutit från det första barnets födelse.

Enligt undersökningar vill föräldrarna i regel ta ut sina föräldraledigheter i en sammanhängande period. För arbetsgivaren kan indelningen av föräldraledigheten i fler än fyra perioder under samma kalenderår i vissa enskilda fall orsaka betydande problem i samband med arbetsarrangemang och leda till orimliga situationer. Därför föreslås det att antalet föräldrapenningsperioder som kan tas ut under samma kalenderår begränsas i arbetsavtalslagen i sådana situationer där arbetstagaren har rätt till föräldrapenning för två eller flera barn. Oberoende av antalet barn för vilka arbetstagaren har rätt att ta ut föräldrapenning under samma kalenderår ska arbetstagaren dock ha rätt att ta ut högst fyra perioder föräldraledighet under samma kalenderår. Om en period fortsätter efter utgången av kalenderåret, anses ledigheten höra till kvoten för det kalenderår under vilket den har inletts.

Den föreslagna regleringen påverkar inte antalet föräldrapenningsdagar, och föräldern ska ha möjlighet att ta ut alla föräldrapenningsdagar innan barnet fyller två år. Förslaget kan därmed inte anses vara problematiskt ur jämlikhetssynpunkt.

2 §. Skydd för arbetstagare som är gravida eller som nyligen har nedkommit. I den gällande paragrafens 1 mom. föreskrivs det om arbete under moderskapsledigheten samt om en period om fyra veckor som infaller före och efter den beräknade tidpunkten för nedkomsten, under vilken arbete inte får utföras, eller en så kallad obligatorisk moderskapsledighet. Eftersom bestämmelserna om moderskapspenningssperiod och moderskapsledighet ska strykas är det nödvändigt att ändra paragrafen sålunda att 1 mom. inte längre innehåller en hänvisning till arbete under moderskapspenningssperioden.

Det föreslås att bestämmelser införs i paragrafen om begränsningar i arbetet för skydd av arbetstagare som är gravida eller som nyligen har nedkommit. Bestämmelserna i den gällande paragrafens 2 och 3 mom. som gäller deltidsarbete föreslås bli flyttade till en ny 2 a §. Det föreslås att rubriken för paragrafen ändras så att den motsvarar det ändrade innehållet.

Syftet med den gällande paragrafens 1 mom. är att skydda den födande föräldern, fostret och det nyfödda barnet mot risker som orsakas av arbete. Moderskapsledigheten behövs för att skydda både moderns och barnets hälsa mot risker som arbetstagaren kan utsättas för i arbetet. Om arbetsuppgifterna eller arbetsförhållandena för en arbetstagare som är gravid eller som

nyligen har nedkommit inte utgör en risk för arbetstagaren eller fostret får arbetstagaren enligt gällande lagstiftning dock arbeta under moderskapsledigheten, om arbetsgivaren ger sitt samtycke till detta. Arbete under moderskapsledigheten förutsätter samförstånd mellan arbetsavtalsparterna och ett konstaterande att arbetet inte äventyrar arbetstagaren eller barnet. Även arbetsgivaren har därmed rätt att avbryta arbetet, om arbetsgivaren anser att den gravida eller nyligen nedkomna personens eller andras arbetssäkerhet äventyras. Detta föranleds av arbetsgivarens allmänna skyldighet till säkerhet i arbetet.

Paragrafens 1 mom. hänför sig till syftet med graviditetsskyddsdirektivet, dvs. skyddet av gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn. Enligt ingressen i graviditetsskyddsdirektivet krävs för dessa arbetstagare med hänsyn till deras särskilda känslighet en rättighet till minst 14 sammanhängande veckors barnledighet, före eller efter förlossningen. Bestämmelser om detta ges i artikel 8.1 i direktivet. Graviditetsskyddsdirektivet har genomförts i fråga om gravida genom 2 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen, som kompletteras av 11 § 2 mom. i arbetarskyddslagen (738/2002) och bestämmelserna om särskild moderskapspenning i sjukförsäkringslagen. Dessa bestämmelser hänför sig till skydd av gravida arbetstagare. Arbetsavtalslagens 4 kap. 2 § 1 mom. är tillämplig både för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen fött barn.

Eftersom det föreslås att den reglering som gäller moderskapsledighet stryks, föreslås den ovan beskrivna regleringen bli ändrad sålunda, att begränsningen som gäller arbete endast ska gälla tidsperioden på 14 veckor (84 vardagar) från det att graviditetsledigheten inletts. Under denna tid begränsas arbetet för en arbetstagare som är gravid eller som nyligen har fött barn i syfte att skydda arbetstagaren och barnet på så sätt att arbete på samma sätt som i nuläget ska förutsätta samförstånd mellan arbetsavtalsparterna och ett konstaterande att arbetet inte äventyrar arbetstagaren eller barnet. Bestämmelserna överensstämmer då med graviditetsskyddsdirektivet.

Enligt artikel 8.2 i graviditetsskyddsdirektivet ska den barnledighet som definieras i 1 stycket innefatta minst två veckors obligatorisk barnledighet under tiden före eller efter förlossningen enligt nationell lagstiftning eller praxis. Bestämmelsen i den gällande paragrafen, enligt vilken arbetstagaren inte får arbeta under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och under två veckor efter förlossningen uppfyller detta krav. Bestämmelsen föreslås kvarstå oförändrad.

2 a §. Partiell föräldraledighet. Det föreslås att bestämmelserna om deltidarbete under föräldrapenningsperioden som ingår i 2 § 2 och 3 mom. i gällande lag tas in i ny form i en ny 2 a §.

Det finns ett behov att ändra ordalydelsen i 2 § 2 mom. i gällande lag, eftersom det i fortsättningen inte är fråga om arbete under föräldrapenningsperioden. Sjukförsäkringslagen ska inte längre innehålla bestämmelser om föräldrapenningsperiod, utan användning av föräldrapenningsdagar.

Enligt den reglering som föreslås i sjukförsäkringslagen förutsätter rätten till föräldrapenning frånvaro från arbete. Enligt det föreslagna 9 kap. 10 § 1 mom. i sjukförsäkringslagen ska rätt till föräldrapenning föreligga när den försäkrade inte samtidigt är i förvärvsarbete eller något annat eget arbete. Bestämmelsen motsvarar gällande bestämmelser i fråga om faderskapspenning. Däremot betalas moderskaps- och föräldrapenning enligt gällande bestämmelser till minimibelopp för den tid den försäkrade är i förvärvsarbete. Föräldrapenning kan tas ut för den tid och de dagar då föräldern vårdar barnet och inte är i förvärvsarbete. Både föräldrapenningsdagar och dagar i arbete kan flexibelt ingå i samma vecka.

Enligt 9 kap. 9 § i den gällande sjukförsäkringslagen kan en mor och far sinsemellan komma överens om att dela den disponibla rätten till föräldrapenning så att båda samtidigt har rätt till partiell föräldrapenning. För erhållande av partiell föräldrapenning förutsätts att modern och fadern själva vårdar barnet. Dessutom förutsätts att barnets mor och far vardera har kommit överens med respektive arbetsgivare om deltidarbete under föräldrapenningsperioden så att bägges arbetstid och lön är minst 40 och högst 60 procent av den maximala arbetstiden för heltidsanställda och av den lön för heltidsarbete som tillämpas inom branschen. Avtal om deltidarbete ska ingås för minst två månader i sänder.

Det föreslås att bestämmelser om betalning av partiell föräldrapenning ska ges i 9 kap. 11 § i sjukförsäkringslagen. Enligt den föreslagna 11 § kan partiell föräldrapenning betalas till en förälder som arbetar på deltid och vårdar barnet på deltid. För erhållande av partiell föräldrapenning förutsätts att föräldern har kommit överens om deltidarbete med sin arbetsgivare och att den dagliga arbetstiden är högst fem timmar. Om den dagliga arbetstiden överstiger fem timmar föreligger inte rätt till föräldrapenning för den dagen. Som en förutsättning ska det inte längre krävas att båda föräldrarna arbetar på deltid och får partiell föräldrapenning samtidigt, vilket ger större flexibilitet i användningen. Minimilängden av avtalet om deltidarbete ska inte längre begränsas, vilket ger flexibilitet för kombination av deltidarbete och föräldrapenning. Antalet föräldrapenningsdagar ska vara detsamma oavsett om dagpenningen är partiell eller betalas till fullt belopp, och antalet föräldrapenningsdagar ökar alltså inte trots att den betalas partiellt.

Den föreslagna paragrafen omfattar deltidarbete oavsett om förkortningen görs av den dagliga, veckovisa eller månatliga arbetstiden. Om arbetsgivaren och arbetstagaren i enlighet med 1 mom. kommer överens om en förkortning av arbetstiden så att förutsättningarna i 9 kap. 11 § i sjukförsäkringslagen uppfylls, avses arbetstagaren kunna få partiell föräldrapenning. Om överenskommelsen om deltidarbete görs genom en förkortning av arbetsdagarna per vecka eller månad avses arbetstagaren kunna få föräldrapenning för andra än arbetsdagar.

Det föreslås att bestämmelserna i 2 § 3 mom. i gällande lag tas in i paragrafens 2 mom. i oförändrad form. I förarbetena till gällande lag (Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lagar om ändring av sjukförsäkringslagen och vissa andra lagar RP 147/2002, s. 20) anges vad som avses med sådan grundad anledning som förutsätts för avbrytande av deltidarbetet. Arbetstagarens ensidiga rätt att ändra avtalsvillkoren gäller när omständigheterna i fråga om vården av barnet förändrats på ett sådant väsentligt sätt som inte kunnat förutses när

man kommit överens om deltidssarrangemangen. Sådana grunder är till exempel att barnet dör, en förälder dör eller att föräldrarna skiljer sig.

Enligt artikel 5.6 i direktivet ska arbetsgivaren behandla en begäran från arbetstagaren att ta ut föräldraledighet på flexibla sätt och besvara en sådan begäran med beaktande av såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov. Den föreslagna regleringen uppfyller de villkor i artikel 5.6 i direktivet om balans mellan arbete och privatliv som gäller rätt att begära att få ta ut föräldraledighet på flexibla sätt. Vidare ska arbetsgivaren enligt artikel 5.6 skriftligen motivera sin vägran av en sådan begäran inom en rimlig tid från det att begäran har lämnats. För genomförande av artikel 5.6 i direktivet föreslås att en ny bestämmelse tas in i paragrafens 3 mom. enligt vilken arbetsgivaren skriftligt ska motivera sin vägran att ordna deltidarbete. Målet för bestämmelsen är att möjligheterna till en förkortning av arbetstiden ska utredas så noggrant som möjligt på arbetsplatsen och att beslutet om en förkortning av arbetstiden ska fattas på basis av verkliga fakta. Om arbetsgivaren inte har möjlighet att förkorta arbetstiden på det sätt som arbetstagaren framställer ska vägran motiveras, varvid arbetstagaren ska få vetskap om grunderna. De skriftliga motiveringarna ska ges till arbetstagaren inom rimlig tid från det att arbetstagaren lämnat in en begäran om deltidarbete enligt 1 mom. Skyldigheten att lämna en skriftlig motivering ska gälla arbetstagarens begäranden om förkortning av den dagliga arbetstiden och även begäranden om en förkortning av den veckovisa eller månatliga arbetstiden.

3 §. Vårdledighet. Den gällande paragrafens 1 mom. innehåller bestämmelser om rätt till vårdledighet. I rätten till vårdledighet föreslås inga ändringar beträffande innehållet. Under tiden för vårdledighet kan arbetstagaren ha rätt till stöd för hemvård.

Med anledning av de ändringar som föreslås i sjukförsäkringslagen ska arbetstagaren dock ha rätt att ta ut stöd för hemvård och föräldrapenning turvis tills barnet fyller två år dock så, att rätten till stöd för hemvård börjar först när det gått 160 dagar från barnets födelse. Arbetstagaren kan därmed i vissa situationer ta ut vårdledighet innan rätten till föräldraledighet har utnyttjats.

Det föreslås att en teknisk ändring görs i den sista meningen i paragrafens 2 mom. som föranleds av de ändrade namnen på föräldradagpenningar. Den ena föräldern eller vårdnadshavaren kan ta ut en period av vårdledighet medan den andra föräldern är graviditets- eller föräldraledig.

Dessutom föreslås en teknisk ändring av ordalydelsen i paragrafen så att termen förälder till adoptivbarn ersätts med termen adoptivförälder.

3 a §. Anmälan om graviditets- och föräldraledighet samt om vårdledighet. Paragrafen innehåller bestämmelser om anmälningstider som gäller moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet. Större flexibilitet infördes i anmälningstiderna genom en ändring av arbetsavtalslagen som trädde i kraft år 2006, varvid det föreskrevs om en kortare anmälningstid på en månad för kortare ledigheter och om en särskild anmälningstid på en månad, om det på grund av ordnandet av vården av barnet då maken börjar arbeta inte är möjligt att iakttä en anmälningstid på två månader.

I paragrafen föreslås inte några ändringar av innehållet. I bestämmelserna som gäller anmälningstidernas längd har man dels beaktat ställningen för dem som använder ledigheter och dels de arbetsarrangemang som bruket av ledigheter orsakar på arbetsplatsen, såsom att anställa vikarier. Av denna anledning är det inte heller möjligt att ändra tidtabellen för redan anmälda ledigheter annat än av grundad anledning. Genom bestämmelsen tryggas även ställningen för vikarier som ersätter de arbetstagare som tar ut familjeledigheter. Det är viktigt att anmäla ledigheterna för att man på arbetsplatser kan förbereda sig för arbetstagarnas frånvaro och de specialarrangemang som föranleds, till exempel anställning av vikarier och omfördelning av arbetsuppgifter.

I paragrafens rubrik och i 1 mom. föreslås de tekniska ändringar som föranleds av ändringarna i namnen på föräldradagpenningar enligt sjukförsäkringslagen. I paragrafens 1 mom. föreslås därmed inga bestämmelser om anmälan av graviditets- och föräldraledighet.

Enligt paragrafens 3 mom. får en arbetstagare tidigarelägga en moderskapsledighet och ändra tidpunkten för faderskapsledigheten som hon eller han tänkt hålla i samband med nedkomsten, om det är nödvändigt på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Det föreslås att ordalydelsen i momentet ändras på grund av slopandet av den förtida moderskapspenningen, så att det i stället föreskrivs om tidigareläggning. Detta orsakar inga ändringar i den svenska språkversionen. Om barnet föds i förtid tidigare än 30 dagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten börjar rätten till graviditetspenning omedelbart. Likaså börjar rätten till graviditetsledighet enligt arbetsavtalslagen.

Enligt det föreslagna 9 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen betalas föräldrapenning eller graviditetspenning och föräldrapenning för samma tid och för samma barn endast till en försäkrad. Med avvikelse från detta kan föräldrapenning eller graviditetspenning dock betalas till de försäkrade för samma tid för samma barn för högst 18 vardagar. De 18 vardagar som avses i momentet motsvarar faderskapsledigheten enligt gällande lag som kan tas ut samtidigt med modern. Det föreslås att paragrafens 2 mom. ändras så att hänvisningen till faderskapsledighet ersätts med en hänvisning till den högst 18 vardagar långa tidsperioden som avses i 9 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen och för vilken rätt att få föräldrapenning samtidigt med den andra föräldern eller maken föreligger.

Enligt artikel 5.3 i direktivet om balans mellan arbete och privatliv ska medlemsstaterna fastställa rimliga tidsfrister inom vilka de arbetstagare som utövar sin rätt till föräldraledighet ska lämna en anmälan till arbetsgivaren. Vid fastställandet ska medlemsstaterna ta hänsyn till såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov. Medlemsstaterna ska säkerställa att det av arbetstagarens begäran om föräldraledighet framgår när föräldraledigheten avses inledas och avslutas. De anmälningstider som anges i gällande lagstiftning kan anses uppfylla kraven i artikel 5.3 i direktivet. När det föreskrivits om anmälningstider har man beaktat såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov samt särskilda situationer i samband med adoption.

7 b §. Ledighet för närståendevård.

Det föreslås att en ny 7 b § införs i kapitlet. Den nya paragrafen ska innehålla bestämmelser om arbetstagarens rätt till ledighet för närståendevård. Genom regleringen genomförs artikel 6 i direktivet om balans mellan arbete och privatliv. Enligt direktivets artikel 3 led c) avses med ledighet för vård av anhörig ledighet från arbetet för arbetstagare för att ge personlig omvårdnad eller stöd till en anhörig eller en person som bor i samma hushåll som arbetstagaren och som är i behov av omfattande omvårdnad eller stöd av ett allvarligt medicinskt skäl, enligt vad som definieras av varje medlemsstat. Enligt artikel 3 led e) i direktivet avses med anhörig en arbetstagares son, dotter, mor, far, make eller partner i registrerat partnerskap om sådant partnerskap erkänns i nationell rätt.

Med stöd av paragrafen ska arbetstagaren ha rätt till högst fem arbetsdagar ledighet från arbetet för att erbjuda personligt bistånd eller stöd till en anhörig som till följd av en allvarlig sjukdom eller skada som avsevärt minskat funktionsförmågan behöver sådant betydande bistånd eller stöd som förutsätter arbetstagarens omedelbara närvaro. Arbetstagaren har rätt till motsvarande ledighet också för att delta i terminalvård för en sådan person som avses ovan.

Ledighet för närståendevård kan tas ut på det sätt som förutsätts i direktivet för erbjudande av bistånd eller stöd till arbetstagarens barn, förälder eller make eller den andra parten i ett registrerat partnerskap eller någon annan närstående som bor i samma hushåll som arbetstagaren. Med närstående som bor i samma hushåll ska avses närstående som bor i familjeliknande förhållanden och som kan vara till exempel barn till arbetstagarens make. De vanligaste behoven för närståendevård gäller vård av make, föräldrar eller egna barn.

Direktivet om balans mellan arbete och privatliv lämnar nationellt spelrum att definiera ett sådant allvarligt medicinskt skäl som utgör grunden för ledighet för närståendevård samt närmare förutsättningar för ledigheten.

Villkoren för ledighet för närståendevård ska utvärderas från fall till fall. Villkoren för ledighet för närståendevård avses vara strikta, vilket motsvarar direktivet om balans mellan arbete och privatliv. Det är inte möjligt att definiera förutsättningarna entydigt på lagnivå beroende på att situationerna är mångahanda. En förutsättning för ledighet för närståendevård avses vara att den anhöriga till arbetstagaren behöver betydande bistånd eller stöd som förutsätter arbetstagarens omedelbara närvaro. Dessutom ska det förutsättas att behovet av bistånd eller stöd orsakas av en allvarlig sjukdom eller skada som avsevärt har minskat den anhörigas funktionsförmåga. Förutsättningarna motsvarar därmed artikel 6 i direktivet om balans mellan arbete och privatliv. En allvarlig sjukdom eller skada kan inte ges någon uttömmande definition på grund av att sjukdomar och skador är mångahanda. Exakta medicinska diagnoser kan alltså inte ställas till grund för ledighet för närståendevård. Många sjukdomar eller skador påverkar inte personens funktionsförmåga, trots att de är allvarliga.

Rätten till ledighet för närståendevård avses förutsätta att arbetstagarens omedelbara närvaro behövs på grund av att den anhöriga behöver mycket hjälp till följd av avsevärt nedsatt fysisk eller psykisk funktionsförmåga. Inom hälso- och sjukvården har man länge använt -skalan ADL (= Activities of Daily Living), där hjälpbehovet i de dagliga basfunktionerna poängsätts. Basfunktioner som bedöms är att sköta sin personliga hygien, klä på och av sig, toalettbesök,

att röra sig i hemmet, kontinens och att äta och dricka. Behovet av ledighet för närståendevård kan hänföra sig till ett hjälpbehov i ovannämnda funktioner. För att undvika onödig belastning av hälso- och sjukvården är det dock inte motiverat att förutsätta att en läkare ska bedöma funktionsförmågan. Hjälpbehovet kan hänföra sig till att den anhöriga inte klarar av sina dagliga rutiner ensam och hjälpbehovet ska vara oväntat på ett sådant sätt att man inte hunnit skaffa annan utomstående hjälp för den anhöriga. Hjälpbehovet i de dagliga rutinerna kan gälla exempelvis skötsel av medicinering och andra dagliga funktioner. Ledighet för närståendevård kan också tas ut till exempel för att följa den anhöriga till en mottagning på sjukhus eller för att skaffa tjänster till exempel när en anhörig återvänder hem från sjukhusvård. Att bistå en anhörig som exempelvis bor på en annan ort kan förutsätta en längre ledighet från arbetet än då man hjälper en anhörig som är bosatt på samma ort.

Arbetstagaren ska ha rätt till ledighet även när den anhöriga är i terminalvård. Det anses vara motiverat att separat nämna terminalvård i paragrafen på grund av behovet av närvaro och psykiskt stöd i sådana situationer.

Avsikten är att regleringen ska uppfylla kraven i direktivet om balans mellan arbete och privatliv. I 4 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen föreskrivs det att arbetsgivaren ska försöka ordna arbetet så att en arbetstagare kan utebli från arbetet för viss tid om arbetstagarens frånvaro är påkallad för särskild vård av en familjemedlem eller någon annan närstående. Dessutom kan arbetsgivaren och arbetstagaren alltid avtala om en oavlönad frånvaro även för andra behov, exempelvis assistering av andra närstående. Därtill kan arbetstagarna utnyttja exempelvis semester-, semesterpennings- och saldoledighetsdagar, dagar från arbetstidsbanken, distansarbete och flexibla arbetstider.

Arbetstagaren ska ha skyldighet att så snart som möjligt underrätta arbetsgivaren om ledighet för närståendevård och om dess uppskattade varaktighet. Plötsliga och oväntade behov av ledighet för närståendevård kan uppstå till exempel på grund av olycksfall eller när en anhörigs hälsa snabbt försämras. Därför anses det inte vara motiverat att föreskriva om en viss tidsfrist för anmälan. Arbetsgivaren har emellertid ett behov att få uppgift om ledigheten för närståendevård i ett så tidigt skede som möjligt för att kunna skaffa en vikarie eller för arbetsarrangemang.

Det avses vara möjligt att ta ut ledighet för närståendevård vid behov i ett flertal perioder i hela arbetsdagar. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska även kunna komma överens om ledighet som tas ut som delar av arbetsdagar.

Enligt artikel 6 i direktivet får utövandet av denna rättighet omfattas av krav på lämpliga styrkande handlingar, i enlighet med nationell rätt eller praxis. Det föreslås att paragrafen ska innehålla en skyldighet för arbetstagaren att på arbetsgivarens begäran lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron. I praktiken kan utredningen innebära arbetstagarens fritt formulerade förklaring till hurdan hjälp eller hurdant stöd den anhöriga behöver för att arbetsgivaren ska kunna bedöma om villkoren för ledigheten uppfylls. Ett läkarutlåtande som gäller den anhöriga kan lämnas till arbetsgivaren endast med den anhörigas uttryckliga samtycke.

Ledigheten för närståendevård är i likhet med övriga familjeledigheter oavlönad. Bestämmelser om detta finns i 4 kap. 8 §.

Enligt artikel 10.2 i direktivet om balans mellan arbete och privatliv gäller rätten att återgå till arbetet även ledighet för närståendevård. Rätten att återvända till sitt arbete enligt 4 kap. 9 § i arbetsavtalslagen ska direkt även gälla ledighet för närståendevård på det sätt som förutsätts i artikel 10.2 i direktivet om balans mellan arbete och privatliv.

7 kap. Grunder för uppsägning av arbetsavtal

9 §. Uppsägning av en gravid eller familjeledig arbetstagare. Det föreslås att en terminologisk ändring införs i 3 mom. till följd av att ledigheternas namn har ändrats.

8.6 Lagen om sjöarbetsavtal

2 kap. Arbetsgivarens skyldigheter

3 §. Arbetarskydd. I paragrafens 2 mom. föreslås en terminologisk ändring. Hänvisningen till bestämmelsen om särskild moderskapsledighet ska ändras till en hänvisning till bestämmelsen om särskild graviditetsledighet.

5 kap. Familjeledighet

1 §. Graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet. Den föreslagna paragrafen motsvarar i övrigt till sitt innehåll och sin struktur den föreslagna 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen, men med avvikelse från arbetsavtalslagen ska arbetstagarens föräldraledighetsperioder till sin längd omfatta minst 25 vardagar på samma sätt som i nuläget.

2 §. Skydd för arbetstagare som är gravida eller som nyligen har nedkommit. Det föreslås att paragrafen ändras så att den till sitt innehåll och sin struktur motsvarar det föreslagna 4 kap. 2 mom. i arbetsavtalslagen.

2 a §. Partiell föräldraledighet. Det föreslås att 2 § 2 och 3 mom. i gällande lag ska överföras i omarbetad form som nya 2 a § 1 och 2 mom. som föreslås i 5 kap. Ändringen motsvarar till sitt innehåll och sin struktur den 2 a § som föreslås i arbetsavtalslagens 4 kap. För genomförande av artikel 5.6 i direktivet föreslås att en ny bestämmelse tas in i paragrafens 3 mom. enligt vilken arbetsgivaren skriftligt ska motivera sin vägran att ordna deltidsarbete som avses i paragrafen. Möjligheterna att utföra deltidsarbete i uppgifter som hör till tillämpningsområdet för lagen om sjöarbetsavtal är begränsade på det sätt som framgår av förarbetena till den gällande lagen (RP 174/2010 rd, s. 70). Arbetsgivaren ska även i fortsättningen ha rätt att vägra deltidsarbete, om det inte finns möjlighet att ordna sådant. Det som avses vara nytt jämfört med gällande reglering är emellertid arbetsgivarens skyldighet att ge motivering skriftligen, vilket hänför sig till genomförandet av direktivet om balans mellan arbete och privatliv.

3 §. Vårdledighet. Det föreslås att paragrafen ändras så att den till sitt innehåll och sin struktur motsvarar den föreslagna 4 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

4 §. Anmälan om graviditets- och föräldraledighet samt om vårdledighet. Det föreslås att paragrafen ändras så att den till sitt innehåll och sin struktur motsvarar den föreslagna 4 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen.

8 a §. Ledighet för närståendevård. Det föreslås att det till 5 kap. i lagen om sjöarbetsavtal fogas en ny 8 a §. Den nya paragrafen ska innehålla bestämmelser om arbetstagarens rätt till ledighet för närståendevård. Genom regleringen genomförs artikel 6 i direktivet om balans mellan arbete och privatliv. Paragrafen motsvarar till sitt innehåll och sin struktur den 7 b § som föreslås bli fogad till 4 kap. i arbetsavtalslagen och som innehåller bestämmelser om rätt till ledighet för närståendevård. Med avvikelse från arbetsavtalslagen föreslås det emellertid att användningen av rätten förutsätter att arbetstagarens frånvaro inte äventyrar fartygets sjösäkerhet, varom föreskrivs i lagen om fartygspersonal och säkerhetsorganisation för fartyg (1687/2009). Motsvarande förutsättning gäller även för frånvaro av tvingande familjeskäl, varom föreskrivs i 5 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal.

Det ska inte föreskrivas någon viss tidsfrist för meddelande om ledighet för närståendevård, eftersom behovet att vårda en anhörig kan uppstå plötsligt. Sjöarbetets särskilda natur ska beaktas vid bedömning av rätt till ledighet för närståendevård för sådana arbetstagare, vilkas närvaro på arbetsplatsen är nödvändig för fartygssäkerheten. För att sådana personer ska få rätt att vara borta från arbetet förutsätts att man får en ersättande person som tar den frånvarandes arbetsskift, om fartygets sjöduglighet förutsätter det. Arbetstagaren ska så snabbt som möjligt underrätta arbetsgivaren om ledigheten för närståendevård. Om arbetstagarens närvaro på arbetsplatsen är nödvändig för sjösäkerheten ska behovet av frånvaro enligt förslaget alltid meddelas i förväg, och samtidigt ska möjligheterna att ordna en ersättare till arbetsplatsen utredas.

10 §. Lönebetalningsskyldighet. I paragrafen föreskrivs det om arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet. Arbetsgivaren är i regel inte skyldig att betala lön under familjeledigheter. Enligt den gällande lagen är arbetsgivaren dock skyldig att betala arbetstagaren lön för tiden för moderskapsledighet, om arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått minst sex månader utan avbrott innan moderskapsledigheten börjar. I lönebetalningen iakttas 2 kap. 10 § i lagen om sjöarbetsavtal, som gäller lön för sjukdomstid. Enligt 1 mom. i nämnda paragraf har en arbetstagare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra sitt arbete under den tid hindret varar rätt till full lön, fartygets befälhavare för högst 90 dagar, andra arbetstagare i utrikestrafik för högst 60 dagar och i inrikestrafik för högst 30 dagar.

I paragrafens 1 mom. föreslås ändringar som till sin karaktär är terminologiska och som hänförs till de ändringar av namnen på förmånerna som föreslås i 9 kap. i sjukförsäkringslagen. Termen moderskapsledighet föreslås bli ändrad till graviditetsledighet. Rätten till avlönad familjeledighet ska även i fortsättningen endast gälla den födande föräldern, vilket preciseras i

paragrafen genom en bestämmelse om att lönebetalningsskyldigheten endast gäller en arbetstagare som är berättigad till graviditetsledighet. Bestämmelser om graviditetsledighet ska ges i 1 § som föreslås ingå i 5 kap. i lagen om sjöarbetsavtal. Rätt till graviditetsledighet tillkommer en arbetstagare som enligt föreslagna 9 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen är berättigad till graviditetspenning. Kravet på ett sex månader långt anställningsförhållande utan avbrott föreslås kvarstå.

Genom de ändringar som föreslås i sjukförsäkringslagen ska moderskapspenningsperioden på 105 slopas. Den födande föräldern ska i fortsättningen ha tillgång till 40 dagars graviditetsledighet och minst 160 dagars föräldraledighet. Den tidsmässiga dimensionen av lönebetalningsskyldigheten ska även i fortsättningen bestämmas på basis av 2 kap. 10 § 1 mom. i lagen om sjöarbetsavtal, dvs. fartygets befälhavare avses ha rätt till full lön för 90 dagar, andra arbetstagare i utrikestrafik för 60 dagar och arbetstagare i inrikestrafik för 30 dagar. Eftersom arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet kan, beroende på arbetstagarens ställning, pågå längre än de 40 dagar som graviditetsledigheten varar föreslås en precisering av paragrafen så att lönen ska betalas för tiden för graviditets- och föräldraledighetsperioden på det sätt som föreskrivs i 2 kap. 10 § i lagen om sjöarbetsavtal. Arbetstagaren ska alltså även i fortsättningen ha rätt till sin lön antingen för 30, 60 eller 90 dagar.

8 kap. Grunder för uppsägning av arbetsavtal

8 §. *Uppsägning av en gravid eller familjeledig arbetstagare.* Det föreslås att en terminologisk ändring görs i 3 mom. till följd av att ledigheternas namn har ändrats.

8.7 Semesterlagen

7 §. *Tid som är likställd med arbetad tid.* Paragrafen innehåller bestämmelser om den tid som är likställd med arbetad tid. Förutom på basis av arbetsdagar och -timmar kan en full kvalifikationsmånad även uppkomma på basis av sådana dagar och timmar som är likställda med arbetade dagar och timmar och som avses i paragrafen. I enlighet med 2 mom. 2 punkten i paragrafen anses även de arbetsdagar eller arbetstimmar vara likställda med arbetade dagar under vilka arbetstagaren är förhindrad att utföra arbete på grund av särskild moderskapsledighet enligt 4 kap. 1 §, tillfällig vårdledighet enligt 6 § och frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 7 § i arbetsavtalslagen eller i fråga om en förlossning eller en adoption eller under sammanlagt högst 156 dagar av moderskaps- och föräldraledighet och på motsvarande sätt under 156 dagar av faderskaps- och föräldraledighet.

På grund av de föreslagna ändringarna av namnen på familjeledigheterna föreslås det att motsvarande terminologiska ändringar görs i 2 mom. 1 punkten i paragrafen, alltså att termerna moderskaps- eller faderskapsledighet ändras till termerna graviditets- eller föräldraledighet. Det föreslås att det till paragrafens 2 mom. 1 punkten fogas frånvaro som beror på ledighet för närståendevård som föreslås i 4 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen. Det är motiverat att frånvaro som föranleds av ledighet för närståendevård ska anses vara likställd med arbetad tid, eftersom ledigheten för närståendevård till sin natur är en subjektiv rättighet som baserar sig på direktivet om balans mellan arbete och privatliv. Tid som är likställd med arbetad tid anses enligt 7 § 2

mom. 1 punkten i semesterlagen även vara tillfällig vårdledighet varom föreskrivs i 4 kap. 6 § i arbetsavtalslagen samt i 7 § föreskriven frånvaro av tvingande familjeskäl, vilka till sin karaktär är subjektiva rättigheter till familjeledigheter och delvis jämställda med ledighet för närståendevård. Frånvaro på grund av ledighet för närståendevård avses vara tid som är likställd med arbetad tid för hela den tidsperiod då arbetstagaren använder sin lagstadgade rätt till ledighet, alltså högst fem dagar per kalendermånad.

Enligt föreslagna 6 § 4 mom. i 9 kap. i sjukförsäkringslagen kvoterar 160 föräldrapenningsdagar för bägge föräldrarna. Tiden som är likställd med arbetad tid har genom föregående lagändring (RP 145/2015 rd) avgränsats till sex månader. Det föreslås att 2 mom. 1 punkten i paragrafen ändras så att likställda med arbetade dagar anses även i fråga om en förlossning eller en adoption högst 160 dagar av graviditets- och föräldraledighet för den födande föräldern och 160 dagar av föräldraledighet för en annan förälder som deltar i vården av barnet, vilket motsvarar bägge föräldrarnas föräldrapenningsperioder. Jämfört med gällande antal dagar som är likställda med arbetad tid ska antalet för bägge föräldrar stiga med fyra dagar.

För förälderns make som avses i 9 kap. 7 § 1 mom. som inte är barnets vårdnadshavare men till vilken föräldern har överlåtit föräldrapenningsdagar ska antalet dagar som är likställda med arbetade dagar vara högst det maximala antalet föräldrapenningsdagar som kan överlåtas, dvs. 63 dagar. Med avvikelse från nuläget ska bestämmelsen alltså i fortsättningen även gälla faderns make, till vilken fadern har överlåtit sina egna föräldrapenningsdagar. I fråga om en förlossning eller en adoption intjänar arbetstagaren semester sammanlagt för högst 160 graviditets- och föräldrapenningsdagar eller 160 eller 63 föräldrapenningsdagar.

16 §. Semesterersättning under anställningsförhållandet. Paragrafen innehåller bestämmelser om semesterersättning under anställningsförhållandet. I enlighet med de ändringar av namnen på familjeförmånerna som föreslås i sjukförsäkringslagen föreslås det att termerna moderskaps-, särskild moderskaps- och faderskapsledighet ändras till termerna *graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet*. Ändringen är till sin karaktär terminologisk och i paragrafen föreslås inga innehållsmässiga ändringar.

24 §. Förläggning av semester till arbetstagarens ledighet. I paragrafens 2 mom. föreskrivs det om förläggning av semester till arbetstagarens ledighet. Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke bestämma att semestern ska infalla under arbetstagarens moderskaps- eller faderskapsledighet. Moderskaps- och faderskapsledighetens längd bestäms enligt de moderskaps- och faderskapspenningssperioder varom föreskrivs i 9 kap. i sjukförsäkringslagen och vilka är 105 och 54 vardagar. Barnets far har rätt att ta ut faderskapsledighet samtidigt med moderns moderskaps- eller föräldraledighet för högst 18 vardagar. I och med de ändringar som föreslås i 9 kap. i sjukförsäkringslagen ska moderskaps- och faderskapspenningssperioderna slopas. Den föreslagna graviditetsledigheten på 40 vardagar för den födande föräldern och den kvoterade föräldraledigheten på 160 vardagar för vardera föräldern motsvarar till sin längd inte moderskaps- och faderskapsledigheterna i den gällande lagen.

Enligt paragrafens 2 mom. får semester ges ännu inom sex månader efter det att moderskaps- eller faderskapsledigheten upphört, om arbetstagarens semester på grund av moderskaps- eller faderskapsledighet inte kan ges inom de föreskrivna tidsgränserna som gäller för semester. Förutom undantaget som gäller moderskaps- och faderskapspenning kan semester förläggas till de andra familjeledigheterna som avses i 4 kap. i arbetsavtalslagen.⁷⁴

På grund av de ändringar av namnen på familjeledigheterna som föreslås i 9 kap. i sjukförsäkringslagen föreslås det att motsvarande terminologiska ändringar görs i 2 mom., vilket innebär att det i stället för moderskaps- eller faderskapsledighet föreskrivs om graviditets- eller föräldraledighet.

Syftet med reformen av familjeledigheterna är att främja en jämnare fördelning av familjeledigheterna mellan båda föräldrarna. Syftet är inte att försämra rättigheterna för de arbetstagare som tar ut familjeledigheter. Därmed föreslås det att den tidsperiod till vilken semester inte får förläggas utan arbetstagarens samtycke ska för bägge föräldrar vara 105 vardagar.

För den födande föräldern motsvarar den föreslagna längden av tidsperioden nuläget, dvs. moderskapspenningens periodens längd. I fråga om den födande föräldern ska tidsperioden innefatta 40 graviditetsledighetsdagar och 65 föräldraledighetsdagar eller sammanlagt de 105 första graviditets- och föräldraledighetsdagarna. På motsvarande sätt ska tidsperioden i fråga om den förälder som vårdar barnet och tar ut föräldraledighet vara de 105 första föräldrapenningensdagarna och alltså förlängas med 51 dagar jämfört med den nuvarande faderskapspenningensperioden.

I regleringen som gäller förläggning av semester ska de skyldigheter beaktas som anges i graviditetsskyddsdirektivet och i direktivet om balans mellan arbete och privatliv. På det sätt som anges i förarbetena till den gällande lagen (RP 238/2004, rd s. 70) avviker syftena med graviditets- och faderskapsledighet från syftet med semester, eftersom syftet med semester är förknippat med arbetstidsskyddet. Syftet med den graviditetsledigheten som föreslås ingår i 9 kap. i sjukförsäkringslagen är att på det sätt som graviditetsskyddsdirektivet förutsätter ge mamman möjlighet att förbereda sig för förlossningen och återhämta sig från den. Enligt en dom av Europeiska gemenskapernas domstol (*Gómez*, mål C-342/01) ska en arbetstagare ha rätt att förlägga sin årliga semester till en annan period än den under vilken hon är mammaledig. Enligt artikel 8.1 i graviditetsskyddsdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att de arbetstagare som är gravida eller som nyligen fött barn är berättigade till sammanhängande barnledighet under minst 14 veckor eller 84 vardagar under tiden före eller efter förlossningen.

Familjeledigheten efter barnets födelse är avsedd för trygga barnets välfärd. Artikel 4 i direktivet om balans mellan arbete och privatliv förutsätter att pappor eller motsvarande medföräldrar ska ha rätt till pappaledighet i tio arbetsdagar, vilken ska tas ut i samband med

⁷⁴ Arbetsrådet ansåg i sitt utlåtande av 15.6.2006 (TN 1416-06), att arbetsgivaren kan bestämma att semester utan arbetsgivarens samtycke kan förläggas till tiden för särskild moderskapsledighet, eftersom syftet med semester kan genomföras under den särskilda moderskapsledigheten.

barnets födelse. Direktivet om balans mellan arbete och privatliv verkar förorda förslaget om att semestern inte ska förläggas till den tidsperiod som följer barnets födelse.

Dessutom föreslås det att de behövliga ändringar som föranleds av det ovan anförda införs i den sista meningen i 2 mom. Om arbetstagarens semester på grund av en tidsperiod av 105 dagar som orsakas av graviditets- eller föräldraledighet enligt paragrafens 2 mom. inte kan ges på det sätt som avses i 20 eller 21 §, får semestern ges inom sex månader efter att arbetstagaren har tagit ut de första 105 dagarna av graviditets- eller föräldraledighet eller de första 10 dagarna av föräldraledighet.

Den gällande sjukförsäkringslagen har möjliggjort användning av faderskapsledighet i ett flertal perioder. Pappor har dock i regel använt sina samtidiga föräldraledigheter med mamman i en eller två perioder. Enligt den föreslagna 1 § 3 mom. i 4 kap. i arbetsavtalslagen ska arbetstagaren ha möjlighet att ta ut föräldraledighet i högst fyra perioder, som vardera ska omfatta minst 12 vardagar. När arbetstagaren återvänder till arbetet mellan föräldrapenningsperioderna kan semester ges enligt 20 eller 21 § i semesterlagen. För de perioder föräldern är i arbete kan semester bestämmas enligt 20 eller 21 § oberoende av hur många graviditets- eller föräldraledighetsdagar arbetstagaren har tagit ut.

Det föreslagna 2 mom. i paragrafen avses bli tillämplad på semester som ges en arbetstagare som är graviditets- eller föräldraledig, om arbetstagaren är *den födande föräldern* och alltså berättigad till graviditetspenning enligt 9 kap. 1 § i förslaget. Termen *en förälder som deltar i vården av barnet* i föreslagna 24 § 2 mom. i semesterlagen avser både biologiska föräldrar och adoptivföräldrar. Det föreslagna 2 mom. i paragrafen ska tillämpas, om arbetstagaren är en sådan förälder som deltar i vården av barnet och som avses i det föreslagna 5 § 1 mom. i 9 kap. i sjukförsäkringslagen, som är barnets vårdnadshavare eller en med förälder likställd försäkrad som har erkänt moderskapet eller faderskapet. Det föreslagna 2 mom. ska tillämpas även på arbetstagare som är i det föreslagna 9 kap. 5 § 2 mom. avsedda adoptionssökande eller adoptivföräldrar och berättigade till föräldrapenning. Med adoptionssökande avses i nämnda bestämmelse en person som har rätt till föräldrapenning från den tidpunkt då barnet tagits i vård, trots att adoptionen ännu inte har fastställts. Den gällande semesterlagens 24 § 2 mom. har gällt adoptivfäder, eftersom adoptivfäder enligt sjukförsäkringslagen har haft rätt till faderskapspenning. Adoptivmödrar har emellertid stått utanför regleringen och har inte rätt till moderskapspenning enligt den gällande sjukförsäkringslagen.

Det föreslagna 2 mom. ska inte tillämpas på semester för en arbetstagare som är föräldraledig, om han eller hon är den make som avses i det föreslagna 7 § 1 mom. i 9 kap. i sjukförsäkringslagen till vilken föräldern har överlåtit föräldrapenningsdagar. Maken som avses i nämnda bestämmelse är inte barnets vårdnadshavare. Enligt den gällande sjukförsäkringslagen ska bestämmelserna om föräldrapenning även tillämpas på moderns make eller sambo. I och med de ändringar som föreslås i sjukförsäkringslagen kan bägge föräldrarna överlåta högst 63 dagar till sin make som inte är förälder till barnet. Regleringen som gäller förläggning av semester i 24 § 2 mom. i semesterlagen har inte gällt föräldrarnas make, och ändringar föreslås inte till denna del.

För att arbetstagarens rätt till graviditets- eller föräldraledighet i samband med barnets födelse ska kunna tryggas föreslås det att en bestämmelse införs i 2 mom. i paragrafen om att arbetsgivaren inte utan arbetstagarens samtycke kan bestämma att semestern ska infalla under de första 105 dagarna av föräldraledigheten.

8.8 Semesterlagen för sjömän

3 §. Dagar som jämställs med arbetsdagar. I paragrafen föreskrivs det om dagar som jämställs med arbetsdagar. En full kvalifikationsmånad kan förutom av arbetsdagar uppkomma av dagar likställda med arbetsdagar som avses i 2 mom. 5 punkten i paragrafen. Det föreslås att ändringar görs i 2 mom. 5 punkten som till sitt innehåll motsvarar ändringarna i 7 § 2 mom. 1 punkten i semesterlagen. Det föreslås att det i 2 mom. 5 punkten i paragrafen införs uttrycket ”för en förlösning eller en adoption” samt att ifrågakavande bestämmelse även i övrigt förnyas så att den till sin ordalydelse motsvarar 7 § 2 mom. 3 punkten i semesterlagen.

6 §. Beviljande av semester i vissa fall. I paragrafen föreskrivs det om beviljande av semester i vissa fall. Det föreslås att de ändringar görs i paragrafens 1 mom. som föräleds av de ändrade namnen på familjeledigheterna med anledning av ändringarna i 9 kap. i sjukförsäkringslagen, alltså att termerna moderskaps-, särskild moderskaps-, och faderskapsledighet ändras till termerna *graviditets-, särskild graviditets- eller föräldraledighet*. I paragrafens 1 mom. föreslås inga innehållsmässiga ändringar.

16 §. Resor för semester. Paragrafen innehåller bestämmelser om resor för semester. Det föreslås att de ändrade namnen på familjeledigheterna införs i paragrafens 2 mom. med anledning av ändringarna i 9 kap. i sjukförsäkringslagen, alltså att termerna moderskaps-, särskild moderskaps- och faderskapsledighet ändras till *graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet*. I paragrafens 2 mom. föreslås inga innehållsmässiga ändringar.

8.9 Lagen om utkomstskydd för arbetslösa

3 kap. Allmänna begränsningar för erhållande av förmåner

4 §. Hindrande sociala förmåner. Enligt 2 mom. 3 punkten i paragrafen är en arbetssökande som har rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen eller som har beviljats ledighet för havandeskap och barnsbörd eller för vård av barn eller som får specialvårdspenning inte är berättigad till arbetslöshetsförmåner. Enligt bestämmelsen förhindras arbetslöshetsförmånen redan av själva rättigheten till föräldradagpenning, och det har ingen betydelse om personen ansökt om eller beviljats föräldradagpenning. Enligt den gällande sjukförsäkringslagen uppkommer rätten till moderskapspenning senast 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och rätten till föräldrapenning omedelbart efter mödrapenningsperioden. En person har därmed inte rätt till arbetslöshetsförmån för denna tid, om rätt till moderskaps- och föräldrapenning föreligger.

Det föreslås att bestämmelserna om föräldradagpenningar i sjukförsäkringslagen ändras så att en förälder kan få föräldrapenning efter barnets födelse vid önskade tider tills barnet fyller två år. Föräldrarna ska dock i regel inte kunna ta ut föräldrapenning samtidigt. Moderskapspenningen avses bli ersatt med graviditetspenning, som kan ansökas mer flexibelt

än den nuvarande moderskapspenningen. Graviditetspenningssperioden, som avses pågå en sammanhängande period om 40 vardagar, ska alltid inledas senast 14 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Faderskapspenningen avses bli slopad helt och hållet och ersättas med föräldrapenning. Den särskilda moderskapspenningen ska kvarstå i övrigt i oförändrad form, men så att namnet ändras till särskild graviditetspenning.

I fortsättningen ska det alltså inte finnas någon sammanhängande kalkylerad tidsperiod för vilken föräldradagpenning är en förstahandsförmån i förhållande till arbetslöshetsförmån. Endast graviditetspenningssperioden avses vara en sammanhängande period som infaller i slutet av graviditeten och den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Av denna anledning föreslås det att 2 mom. 3 punkten i paragrafen ändras så att bestämmelsen motsvarar de ändringar som föreslås i föräldrapenningssförmånerna och deras syfte.

I propositionen föreslås det att rätt till arbetslöshetsförmån inte ska föreligga för en arbetssökande som har rätt till graviditetspenning enligt sjukförsäkringslagen. I fråga om graviditetspenningssperioden motsvarar den föreslagna regleringen moderskapspenningens påverkan i nuläget. Graviditetspenningssperioden ska därför börja löpa senast 14 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten även för en arbetslös arbetssökande, och rätten till arbetslöshetsförmån ska upphöra senast den dagen.

Vidare föreslås det i propositionen att en arbetssökande som har rätt till särskild graviditetspenning, föräldrapenning eller specialvårdspenning inte ska vara berättigad till arbetslöshetsförmåner. I fråga om specialvårdspenning motsvarar ordalydelsen den gällande bestämmelsen. Motsvarande bestämmelser ska ges om särskild graviditetspenning och föräldrapenning. Med att få dagpenning avses att personen har ansökt om dagpenning och dagpenningen har beviljats. Däremot förutsätts inte betalning av förmånen, om dagpenning med stöd av den föreslagna 12 kap. 9 a § inte kvarstår att betala.

Möjligheten enligt propositionen att få föräldrapenning på ett flexibelt sätt ska även gälla föräldrar som är arbetslösa arbetssökande. Om föräldradagpenning betalas i perioder, till exempel när föräldrarna turas om att vårda barnet eller när föräldern emellanåt arbetar, kan även arbetslöshetsförmånen vara periodisk. Med undantag av graviditetspenningssperioden avses barnets födelse inte utgöra ett hinder för utbetalning av arbetslöshetsförmån, om föräldern har anmält sig som arbetslös arbetssökande och i övrigt uppfyller förutsättningarna för arbetslöshetsförmånen. För att möjliggöra en mer flexibel användning av föräldrapenningssperioden även för arbetslösa föräldrar föreslås det i propositionen att en person som får föräldrapenning inte ska vara berättigad till arbetslöshetsförmåner. Efter den föreslagna reformen avses föräldrapenningen påverka rätten till arbetslöshetsförmåner på samma sätt som specialvårdspenningen gör även i fortsättningen och på samma sätt som den särskilda förmånen faderskapspenning, som nu ska slopas, i nuläget påverkar rätten till arbetslöshetsförmån.

Dessutom föreslås det att den finska språkdräkten i gällande paragraf ändras så att ordet "loma" ersätts med ordet "vapaa". Den svenska språkdräkten ändras inte.

4 kap. Jämka och minskade arbetslöshetsförmåner

8 §. *Inverkan av stöd för hemvård av barn på arbetslöshetsförmånerna.* Enligt bestämmelsen minskas arbetslöshetsförmånen med stöd för hemvård av barn enligt lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn (1128/1996). Det stöd för hemvård som betalas till maken avdras inte, om maken själv sköter barnet och av den anledningen eller på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps-, eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) som betalas samtidigt inte skulle ha rätt till arbetslöshetsförmåner. Bestämmelserna om

föräldradagpenningar föreslås bli ändrade så att föräldrapenningar i fortsättningen är graviditetspenning, särskild graviditetspenning och föräldrapenning. Det föreslås att paragrafen ändras så att hänvisningen till moderskaps-, särskild moderskaps-, och föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen ändras till en hänvisning till föräldradagpenningar. Det är fråga om en teknisk ändring.

8.10 Lagen om avbytarservice för lantbruksföretagare

7 c §. *Vikariehjälp på grund av graviditet, förlossning och vård av barn.* I paragrafen föreskrivs det om lantbruksföretagares rätt att få vikariehjälp på grund av graviditet och förlossning och för att vårda barn. Det föreslås att paragrafen ändras så att den motsvarar de ändringar som föreslås i bestämmelserna om föräldrapenningar i 9 kap. i sjukförsäkringslagen. En till vikariehjälp berättigad lantbruksföretagare föreslås ha rätt att få vikariehjälp på grund av graviditet, förlossning och för att vårda barn högst för den tid lantbruksföretagaren betalas särskild graviditets-, graviditets- eller föräldrapenning. Paragrafens 2 punkt som gäller vård av adoptivbarn ska strykas som onödig, eftersom bestämmelsens ordalydelse om vård av barn även innefattar vården av ett adoptivbarn. Dessutom ska till adoptivföräldrar enligt lagförslaget inte längre betalas en egen dagpenningsförmån, utan föräldrapenning på samma sätt som till biologiska föräldrar. Även rubriken för paragrafen ska till denna del ändras. De ändringar som föreslås i paragrafen är tekniska ändringar.

27 c §. *Sänkt avgift för vikariehjälp.* I paragrafen föreskrivs det om sänkta avgifter för vikariehjälp. Enligt paragrafens 1 mom., om grunden för vikariehjälp är graviditet och förlossning, uppbärs för vikariehjälp under moderskapspenningsperioden enligt sjukförsäkringslagen den avgift som avses i lagen om avbytarservice för lantbruksföretagare sänkt med 50 procent.

Med anledning av de ändringar som föreslås i sjukförsäkringslagens bestämmelser om föräldradagpenningar ska den nuvarande moderskapsperioden om 105 vardagar ersättas med en graviditetspenningsperiod som infaller i slutet av graviditeten. Därefter ska bägge föräldrarna vara berättigade till föräldrapenning för 160 vardagar. En förälder avses kunna överlåta högst 63 föräldrapenningsdagar från sin egen föräldrapenningskvot till den andra föräldern. Om barnet endast har en förälder som är berättigad till föräldrapenning kan denne förälder ensam använda samtliga 320 föräldrapenningsdagar. Om fler än ett barn föds eller adopteras samtidigt, är antalet föräldrapenningsdagar större än vad som anges ovan. Föräldrapenningsdagarna behöver inte användas sammanhängande, utan de kan tas ut flexibelt vid önskade tider tills barnet fyller två år. Graviditetspenningens belopp ska i fortsättningen vara förhöjt på samma sätt som beloppet av nuvarande moderskapspenning. Likaså betalas förhöjd föräldrapenning för de 16 första vardagarna.

Med anledning av de ändringar som föreslås i föräldradagpenningarna är det svårt att fastställa en lika lång tid för vilken sänkt avgift tas ut som i den gällande bestämmelsen. Om sänkt avgift ska tas ut för graviditetspenningsperioden blir tidsperioden betydligt kortare än i nuläget. Om den nya bestämmelsen däremot avses gälla den sammanlagda perioden för vilka graviditetspenning och föräldrapenning betalas blir tidsperioden betydligt längre. Dessutom, såsom ovan har konstaterats, kan antalet föräldrapenningsdagar variera, och de föräldrapenningsdagar som tas ut bildar inte nödvändigtvis en sammanhängande period, utan kan också användas i kortare perioder eller exempelvis tas ut endast för en del av vardagarna i veckan. Det finns inte heller något behov för en sänkt avgift för avbytarhjälp som hänför sig till nivån av graviditetspenning eller föräldrapenning, eftersom graviditetspenningen är förhöjd och betalas förhöjd också för de 16 första föräldrapenningsdagarna. Dessutom bör det med tanke på

jämställdhet mellan könen övervägas om det är motiverat att den sänkta avgiften endast ska gälla dem som anlitar vikariehjälp på grund av graviditet eller förlossning.

Av ovannämnda orsaker och eftersom en totalreform av avbytarlagstiftningen är under beredning, föreslås det att paragrafens 1 mom. upphävs. Avsikten är att genomföra en mer omfattande revidering av avgifterna för vikariehjälp i samband med reformen av avbytarlagstiftningen.

8.11 Militärunderstödslagen

11 §. Inkomster som ska beaktas. I paragrafen föreskrivs det om vilka inkomster som beaktas när militärunderstöd beviljas. Paragrafen innehåller en uttömmande förteckning över de inkomstslag som inte beaktas vid beviljande av militärunderstöd. Ett sådant inkomstslag är enligt 9 punkten i paragrafen den värnpliktiges faderskapspenning. Punkten föreslås bli ändrad så att termen faderskapspenning ersätts med föräldrapenning. Ändringen är teknisk och motsvarar de ändringar i föräldrapenningarna som föreslås i 9 kap. i sjukförsäkringslagen. Enligt propositionen ska föräldrapenning betalas utgående från personens årsinkomst även till personer som fullgör beväringstjänst eller civiltjänst och inte enligt minimibeloppet på det sätt som faderskapspenning betalas enligt den gällande lagen. Bestämmelsen i militärunderstödslagen om att inte beakta inkomster föreslås dock inte bli ändrad till följd av detta. Det är fråga om en kort period av betalning av föräldrapenning, eftersom föräldraledighet från tjänstgöring kan beviljas för 12 dagar i samband med barnets födelse.

8.12 Lagen om pension för arbetstagare, lagen om pension för företagare, lagen om sjömanspensioner, lagen om pension för lantbruksföretagare, pensionslagen för den offentliga sektorn och folkpensionslagen

Det föreslås att det i pensionslagarna görs de terminologiska ändringar som följer av de föreslagna ändringarna i 9 kap. i sjukförsäkringslagen. Det föreslås att termerna särskild moderskapspenning, moderskapspenning eller faderskapspenning som förekommer i 2 § 1 mom. 4 punkten, 53 a § 2 mom., 74 § 3 mom. 1 punkten och 76 § 2 mom. 1 punkten i lagen om pension för arbetstagare (395/2006), 2 § 1 mom. 9 punkten, 50 a § 2 mom., 68 § 3 mom. 1 punkten och 70 § 3 mom. 1 punkten i lagen om pension för företagare (1272/2006), 2 § 1 mom. 6 punkten, 53 a § 2 mom., 80 § 3 mom. 1 punkten och 82 § 2 mom. 1 punkten i lagen om sjömanspensioner (1290/2006), 59 a § 2 mom. i lagen om pension för lantbruksföretagare (1280/2006), 3 § 1 mom. 8 punkten, 51 § 2 mom., 87 § 3 mom. 1 punkten och 88 § 2 mom. 1 punkten i pensionslagen för den offentliga sektorn (91/2016) samt 34 § 2 mom. 5 punkten i folkpensionslagen ändras till särskild graviditetspenning, graviditetspenning och föräldrapenning. Det är fråga om tekniska ändringar.

8.13 Lagförslag 19-29

Det föreslås att de terminologiska ändringar som föranleds av de föreslagna ändrade namnen på föräldrapenningar i 9 kap. i sjukförsäkringslagen och de föreslagna ändrade namnen på familjeledigheter i 4 kap. i arbetsavtalslagen görs i lagen om främjande av integration (1386/2010), universitetslagen (558/2009), yrkeshögskolelagen (932/2014), lagen om Polisyrkeshögskolan (1164/2013), lagen om Räddningsinstitutet (607/2006), lagen om yrkesutbildning (531/2017), gymnasielagen (714/2018), läropliktslagen (1214/2020), lagen om utbildning som handleder för examensutbildning (1215/2020), lagen om militär krishantering (211/2006), statstjänstemannalagen (750/1994) samt lagen om Finlands Banks tjänstemän.

Det föreslås att en ändring av teknisk karaktär görs i 12 § 4 mom. i lagen om främjande av integration, som innehåller en hänvisning till användningen av de graviditets- och föräldrapenningsdagar varom föreskrivs i 9 kap. i sjukförsäkringslagen (1224/2004). Avsikten är inte att ändra gällande tillämpningspraxis. I paragrafens gällande 4 mom. har termerna moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet använts i en allmänspråklig betydelse. Det är inte motiverat att använda termerna graviditets- eller föräldraledighet i lagen om främjande av integration, eftersom graviditets- och föräldraledighet är rättigheter som hänför sig till ett anställnings- eller tjänsteförhållande.

Det föreslås att 39 § 3 mom. 2 punkten och 41 § 3 mom. i universitetslagen, 29 § 3 mom. 2 punkten och 30 § 4 mom. i yrkeshögskolelagen samt 30 § 3 mom. 2 punkten i lagen om Polisyrkeshögskolan ändras så att bestämmelser införs om ledighet som en studerande behöver från studierna för att sköta sitt barn i samband med barnets födsel eller adoption. Ändringen är till sin karaktär terminologisk och avser inte att ändra gällande tillämpningspraxis. I den gällande lagstiftningen har termerna moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet använts i allmänspråklig betydelse. En terminologisk ändring med föreskrifter om graviditets- eller föräldraledighet i stället för moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet är inte motiverad i lagstiftning som gäller studerande, eftersom graviditets- och föräldraledighet är rättigheter som hänför sig till ett anställnings- eller tjänsteförhållande.

Det föreslås att 29 § 1 mom. 2 punkten i lagen om Räddningsinstitutet preciseras med en terminologisk hänvisning till den tidsperiod under vilken en studerande har rätt till graviditets- eller föräldrapenningsdagar enligt 9 kap. i sjukförsäkringslagen (1224/2004).

Det föreslås att ändringar av terminologisk karaktär görs i 96 § i lagen om yrkesutbildning, 23 § i gymnasielagen och 17 § i lagen om utbildning som handleder för examensutbildning där hänvisningarna till moderskaps, faderskaps- och föräldradagpenning ändras till hänvisningar till graviditets- och föräldradagpenning. I paragraferna föreslås inga innehållsmässiga ändringar.

Enligt 7 § 1 mom. 2 punkten i läropliktslagen har läropliktiga rätt att avbryta fullgörandet av läroplikten för viss tid under moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledigheten. Det föreslås att ordalydelsen i bestämmelsen preciseras genom att nämmandet om ledighetens varaktighet ändras till en hänvisning till den tid den läropliktige får graviditetspenning eller föräldrapenning. Den föreslagna ändringen är av teknisk karaktär. Läropliktiga studerande är sällan i anställnings- eller tjänsteförhållande från vilken graviditets- eller föräldraledighet skulle kunna beviljas, varvid avbrytandet av fullgörandet av läroplikten för ledigheter i samband med vård av barn ska i praktiken ska bedömas på basis av beviljandet av dagpenningar i samband därmed.

Det föreslås att en ändring av terminologisk karaktär görs i 14 § i lagen om militär krishantering där termerna moderskaps- och faderskapsledighet ändras till termerna graviditets- och föräldraledighet. Därtill ska ordalydelsen i paragrafen preciseras genom att termen *särskild graviditetsledighet* fogas till paragrafen. I paragrafen föreslås inga innehållsmässiga ändringar.

Det föreslås att de terminologiska ändringar som föranleds av de ändrade namnen på familjeförmåner görs i 7 kap 25 § 5 mom. i statstjänstemannalagen och i 6 kap. 19 § 5 mom. i lagen om Finlands Banks tjänstemän. Termerna moderskaps- och faderskapsledighet ändras till termerna graviditets- och föräldraledighet.

9 Bestämmelser på lägre nivå än lag

Enligt 15 kap. 17 § i sjukförsäkringslagen kan närmare bestämmelser utfärdas genom förordning av statsrådet om de utredningar som ska läggas fram vid ansökan om ersättningar och förmåner

och som behövs för utbetalning av dessa samt om betalningsperioderna för dagpenningförmåner. Enligt 9 kap. 4 § 1 mom. i lagen anges genom förordning av statsrådet när det kan bedömas att den försäkrades arbetsuppgifter eller förhållandena på arbetsplatsen äventyrar den försäkrades eller fostrets hälsa i de situationer som avses i lagen samt vilka utredningar den försäkrade ska framlägga när hon ansöker om särskild moderskapspenning. Enligt lagens 9 kap. 8 § 3 mom. ska närmare bestämmelser om den efterundersökning som förutsätts av modern för att föräldrapenning ska betalas utfärdas genom förordning av statsrådet. Statsrådets förordning om verkställighet av sjukförsäkringslagen (1335/2004) ska ändras till den del som förutsätts av de föreslagna ändringarna i sjukförsäkringslagen. Bestämmelserna som avses bli ändrade gäller den utredning som ska företas vid ansökan om dagpenningförmåner, förutsättningar för betalning samt betalningsperioderna. Därtill ska de föreslagna nya namnen på förmånerna beaktas i förordningen.

10 Ikraftträdande

Det föreslås att lagarna träder i kraft 1.8.2022. På grund av reformens karaktär är det nödvändigt att övergångsbestämmelser föreskrivs för de föreslagna lagändringarna.

Ändringarna i sjukförsäkringslagen och övriga förmånslagar

Enligt lagförslaget ska bestämmelserna om föräldradagpenning och hela föräldradagpenningssystemet kraftigt förändras i förhållande till gällande system. Nya bestämmelser kan inte börja tillämpas mitt i en pågående föräldrapenningsperiod som inletts enligt de gällande bestämmelserna. Det är inte heller möjligt att tillämpa bestämmelserna så att nya bestämmelser tillämpas barnets ena förälder och gamla bestämmelser på den andra föräldern.

Tillämpningen av bestämmelserna om föräldradagpenning enligt lagförslaget föreslås bli bunden till den beräknade tidpunkten för nedkomsten på så sätt att de nya bestämmelserna ska tillämpas om den beräknade tidpunkten för nedkomsten är 4.9.2022 eller senare. Därvid ska den första graviditetspenningdagen beviljas tidigast 1.8.2022. Även tillämpningen av föräldradagpenningsbestämmelserna på fadern eller den andra föräldern ska avgöras enligt den beräknade tiden för nedkomsten. Om barnet emellertid föds innan lagen träder i kraft så att rätten till föräldradagpenning börjar före 1.8.2022, ska gällande bestämmelser om föräldradagpenning tillämpas oavsett den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Om barnet med andra ord föds 30.7.2022 (lördag) eller 31.7.2022 (söndag) ska de nya bestämmelserna tillämpas, eftersom rätten till föräldradagpenning i det fallet börjar 1.8.2022. På särskild moderskapspenning ska gällande bestämmelser tillämpas, om betalningen av särskild moderskapspenning börjar innan lagen träder i kraft. I fråga om graviditets- och föräldrapenning tillämpas dock de nya bestämmelserna, om den beräknade tiden för nedkomsten är 4.9.2022 eller senare, och barnet inte föds innan lagen träder i kraft. Nya bestämmelser ska tillämpas på adoptivföräldrar, om den dag när barnet tas i vård är 31.7.2022 eller därefter, eftersom föräldradagpenningen då beviljas från och med 1.8.2022. Om den dag när barnet tas i vård infaller före det, tillämpas gällande bestämmelser.

De gällande bestämmelserna om faderskapspenning ska tillämpas så länge det med stöd av dem är möjligt att få faderskapspenning. Om barnet alltså föds i augusti 2022 och även den beräknade tidpunkten för nedkomsten är i augusti 2022 kan faderskapspenning betalas för barnet ännu i augusti 2024, då barnet fyller två år. Den gällande bestämmelsen i 9 kap. 7 § 3 mom. i sjukförsäkringslagen om utbetalning av faderskapspenning för högst 24 vardagar samtidigt som mamman har inletts en moderskaps- och föräldrapenningsperiod på basis av födelse eller adoption av ett nytt barn ska dock inte längre kunna tillämpas. I en dylik situation utgör den

föräldrapenning som modern får sådan graviditets- och föräldrapenning som avses i de föreslagna nya bestämmelserna och bildar inte längre en sammanhängande period enligt det som föreskrivs i gällande bestämmelser. Däremot avses bestämmelsen om användning av faderskapspenningen i högst två perioder efter föräldrapenningsperioden fortfarande tillämpas.

De föreslagna bestämmelserna om ersättning för semesterkostnader och för kostnader som orsakas av föräldraskap ska tillämpas, om de nya bestämmelserna tillämpas på arbetstagarens familjedagpenning.

De ändringar som föreslås i lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn följer av de föreslagna ändringarna i sjukförsäkringslagen. Innehållsmässiga ändringar ska införas i lagens 3, 4 och 14 §. Dessutom föreslås att 3 b § ska fogas in som en ny bestämmelse. Regleringen som föreslås i lagens 14 § är till sin karaktär en precisering av lagstiftningen, varvid den ska tillämpas i lika grad på alla stöd för vård av barn från och med 1.8.2022. I fråga om de övriga ovannämnda lagändringarna föreslås det att övergångsbestämmelser tillämpas. Om till sökanden betalas eller för barnet betalas dagpenning enligt 9 kap. i den sjukförsäkringslag som gällde vid ikraftträdandet av lagen om hemvård och privat vård av barn ska för den tid dagpenning betalas de 3 §, 3 b § och 4 § tillämpas som gällde vid ikraftträdande av lagen.

Tillämpningen av lagen om utkomstskydd för arbetslösa följer av tillämpningen av de ändringar som föreslås i sjukförsäkringslagen. Om den beräknade tiden för nedkomsten är 4.9.2022 eller senare, varvid graviditetspenningsperioden ska börja 1.8.2022 eller därefter, tillämpas på föräldern villkoren för utkomstskydd för arbetslösa enligt lagförslaget som möjliggör en flexibel användning av föräldrapenningsperioder även i förhållande till utkomstskyddet under arbetslöshet. Om barnet trots beräknad tidpunkt för nedkomsten föds senast 29.7.2022, varvid de bestämmelser ska tillämpas på föräldradagpenningen som gällde vid ikraftträdandet av lagen, ska undantagsvis även lagen om utkomstskydd tillämpas i den lydelse lagen har under tiden före 1.8.2022. Möjligheten att få särskild moderskapspenning ska under övergångsskedet inte ha någon effekt på det sätt på vilket graviditetspenningen och den förnyade föräldrapenningen påverkar rätten till arbetslöshetsförmåner och hur den ändrar utbetalningen av arbetslöshetsförmåner till följd av den flexibla användningen av föräldradagpenningar.

Tillämpningen av de övriga förmånslagarna enligt lagförslaget följer av tillämpningen av den föreslagna sjukförsäkringslagen. Om de nya bestämmelserna om föräldradagpenning enligt lagförslaget ska tillämpas på en person, ska på denne även tillämpas de nya bestämmelser som föreslås i andra lagar. Om en person däremot vid ikraftträdandet av lagen omfattas av gällande föräldrapenningslagstiftning, ska bestämmelserna även i fråga om andra förmånslag tillämpas enligt de bestämmelser som är i kraft före 1.8.2022.

Ändringarna i lagen om småbarnspedagogik och lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken

Tillämpningen av de ändringar som föreslås i lagen om småbarnspedagogik avses vara beroende av huruvida nya eller gamla bestämmelser om föräldradagpenning tillämpas på barnets förälder. Om föräldern vid ikraftträdandet av lagen får föräldrapenning enligt gällande reglering, ska även barnets rätt till småbarnspedagogik och bibehållandet av samma plats inom småbarnspedagogiken bestämmas enligt den lag om småbarnspedagogik som var i kraft före reformen.

På motsvarande sätt, om barnet vid ikraftträdandet av lagen får föräldrapenning enligt gällande reglering, bestäms även klientavgifterna för småbarnspedagogiken på det sätt som anges i den lag om klientavgifter inom småbarnspedagogiken som var i kraft före reformen.

Ändringarna i arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal

Lagen om ändring av arbetsavtalslagen och lagen om ändring av lagen om sjöarbetsavtal föreslås träda i kraft samtidigt som ändringarna i sjukförsäkringslagen, alltså 1.8.2022.

Det föreslås att det i övergångsbestämmelserna i arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal föreskrivs, att om arbetstagarens rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldradagpenning baserar sig på bestämmelser i sjukförsäkringslagen, ska de bestämmelser i arbetsavtalslagen eller lagen om sjöarbetsavtal tillämpas som gäller vid ikraftträdandet av denna lag.

Enligt 4 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen ska moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens början. Dessutom föreskrivs det i paragrafen om en anmälningstid på en månad i vissa situationer. Därför föreslås det att om moderskaps- faderskaps- eller föräldraledigheten har anmälts innan denna lag träder i kraft, men den föreslagna nya regleringen ska tillämpas på arbetstagaren, anses den anmälan som gäller moderskapsledighet avse en anmälan om graviditets- och föräldraledighet och den anmälan som gäller faderskapsledighet gälla föräldraledighet. Ledighetens längd ska då bestämmas på basis av anmälan. Om arbetstagaren inte separat har angett moderskapsledighetens längd, ska anmälan om moderskapsledigheten anses innefatta en tidsperiod om sammanlagt 105 dagar (40 dagar graviditetsledighet och 65 dagar föräldraledighet).

Anmälan enligt 3 § i arbetsavtalslagen är bindande. Därför föreslås det att arbetstagaren ska ha rätt att inom en månad från det att den föreslagna lagen träder i kraft ändra sin anmälan som gjorts innan den föreslagna lagen trädde i kraft till att motsvara den nya regleringen. Ändringen ska anmälas till arbetsgivaren. Anmälan avses vara bindande på samma sätt som anmälan enligt 3 § i arbetsavtalslagen.

Det som ovan konstaterats om ikraftträdandet av arbetsavtalslagen ska även gälla ikraftträdandet av lagen om sjöarbetsavtal och den anmälan som föreskrivs i 5 kap. 4 § i lagen om sjöarbetsavtal.

Ändringarna i semesterlagen och semesterlagen för sjömän

Lagen om ändring av semesterlagen och lagen om ändring av semesterlagen för sjömän föreslås träda i kraft samtidigt som de ändringar som föreskrivs i sjukförsäkringslagen, alltså 1.8.2022.

Det föreslås att det i övergångsbestämmelserna i semesterlagen och semesterlagen för sjömän ska föreskrivas, att om arbetstagarens rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning baserar sig på de bestämmelser i sjukförsäkringslagen som gällde vid ikraftträdandet av lagen ska den tid som är likställd med arbetad tid bestämmas enligt de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av lagen.

Det föreslås även, att det i övergångsbestämmelserna i semesterlagen föreskrivs, att om en arbetstagares moderskaps- eller faderskapsledighet har inletts innan denna lag träder i kraft ska de bestämmelser i 24 § 2 mom. tillämpas som gällde vid ikraftträdandet, även när den ovan avsedda ledigheten ska fortsätta efter ikraftträdandet av lagen.

Det föreslås att det i övergångsbestämmelserna i semesterlagen för sjömän föreskrivs, att om arbetstagarens rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning baserar sig på de bestämmelser i sjukförsäkringslagen som gällde vid ikraftträdandet av lagen, ska de dagar som jämställs med arbetsdagar enligt 3 § 2 mom. i semesterlagen för sjömän bestämmas enligt den reglering som gällde när lagen trädde i kraft.

Ändringarna i lagen om militär krishantering

Lagen föreslås träda i kraft 1.8.2022. Det föreslås att det i lagens övergångsbestämmelser föreskrivs, att om moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledigheten för en person som hör till krishanteringspersonalen har inletts innan lagen träder i kraft, tillämpas dock 14 § i krishanteringslagen som gällde vid ikraftträdandet av lagen.

11 Verkställighet och uppföljning

Folkpensionsanstalten ansvarar för verkställandet av föräldradagpenningarna. Reformen innebär en betydande ändring i hela föräldradagpenningssystemet och medför därför stora förändringar i Folkpensionsanstaltens informationssystem. Behandlingssystemet för föräldradagpenningar förnyas, likaså den elektroniska ärendetjänsten som används av de sökande. Dessutom förutsätter reformen att ansökningsmallar och beslutsinnehåll för föräldradagpenningar förnyas och att kundbrev och blanketter som gäller föräldradagpenningar omarbetas. Under den övergångsperiod som följer ikraftträdandet av lagarna ska system och tjänster vara i bruk som möjliggör ansökningar och utfärdande av beslut om dagpenning både enligt de gamla och nya bestämmelserna. Folkpensionsanstaltens personal i beslutsarbetet och kundtjänsten ska ges utbildning om reformen.

För att de flexibla element som ingår i det nya föräldradagpenningssystemet ska kunna utnyttjas är det viktigt att systemen inom den elektroniska ärendehanteringens stöder och möjliggör en flexibel användning av dagpenning på det sätt som föräldrarna önskar. Det är bland annat viktigt att föräldrarna på ett flexibelt sätt kan ansöka och överlåta sina dagpenningdagar och att det kvarstående antalet dagpenningdagar lätt kan kontrolleras. Likaså behövs olika räknare som kan användas för beräkning av förmånsbeloppet. Folkpensionsanstalten utvecklar sina ärendetjänster till stöd för reformens syften.

Information och kommunikation har en avgörande roll när reformen av föräldradagpenningarna verkställs. Folkpensionsanstalten informerar sina kunder om reformen. Kommunikationen till kunder kommer att ske via flera kanaler, bland annat Folkpensionsanstaltens webbsidor och nättidskrifter, sociala medier samt meddelanden och nyhetsbrev. Det behövs även information om hur reformen påverkar andra förmåner, såsom stöd för vård av barn. Folkpensionsanstalten kommer även att ge handledning och rådgivning om olika förmåner och hur de ansöks. Det är motiverat också för andra instanser än Folkpensionsanstalten att uppdatera sina webbplatser och handböcker.

Vid sidan av Folkpensionsanstalten har de anställda inom mödra- och barnrådgivningarna en viktig roll när reformen verkställs. I rådgivningstjänsterna bör föräldrar informeras om

rättigheterna som gäller föräldraledigheter och föräldradagpenningar, men också om målet för det nya systemet att åstadkomma en jämnare fördelning av vårdansvaret i familjerna. Eftersom rådgivningsbyråerna också har till uppgift att ta emot erkännandet av föräldraskapet före barnets födelse ska information ges till föräldrarna till exempel om de rättigheter till föräldradagpenning som följer av vårdnaden. Till denna del är det också av stor betydelse att andra myndigheter och professionella som sköter familjerättsliga frågor (bl.a. barnatillsyningsmännen) förmedlar kunskap till föräldrarna.

Information om reformen ska alltså ges åtminstone till dem som arbetar inom rådgivningstjänsterna och de familjerättsliga tjänsterna. Det kan ske via befintliga kanaler och metoder, såsom webbplatser, nyhetsbrev och nätverk. Material kan produceras för mödra- och barnrådgivningstjänsterna. Likaså erbjuder till exempel de riksomfattande rådgivningsdagarna ett tillfälle att nå personer som arbetar i rådgivningstjänsterna, studerande i branschen och andra som bedriver verksamhet med barn och barnfamiljer.

Det är också viktigt att personalen inom småbarnspedagogiken känner till de viktigaste förändringarna i föräldraledighetsreformen och hur de påverkar småbarnspedagogiken och en flexibel samordning av föräldraledigheterna. På det sättet kan personalen inom småbarnspedagogiken medverka i att främja bruket av föräldraledigheter.

Bruket av föräldrapenning kan följas med hjälp av uppgifterna i Folkpensionsanstaltens förmånsregister. Med hjälp av registerdata är det möjligt att granska hur föräldrapenningarna fördelas mellan föräldrarna och vilka ändringar som skett i pappornas användning av dagpenning jämfört med tiden före reformen. Uppgifterna i förmånsregistret visar också hur flexibiliteten i föräldradagpenningssystemet utnyttjas, till exempel i vilket skede dagpenningar tas ut, om de används sammanhängande eller i perioder eller om partiell föräldrapenning utnyttjas. Uppgifterna ger också information om hur bruket av stöd för vård av barn har förändrats före reformen.

Förmånsregistret kommer att producera data om föräldrarnas bruk av dagpenningar så fort reformen trätt i kraft. Det bör dock noteras att reformens konsekvenser måste bedömas efter en uppföljning på längre sikt. Täckande uppföljningsdata kan tas fram tidigast ett par år efter ikraftträdandet. I det skedet upphör rätten till föräldradagpenningar för de föräldrar som från första början har omfattats av reformen.

Vid Folkpensionsanstaltens forskningsenhet pågår ett forskningsprojekt som gäller föräldrarnas bruk av familjeledigheter. Undersökningen fokuserar särskilt på en granskning av pappornas bruk av föräldraledigheter och faktorer som utgör hinder för bruket. Undersökningen kommer att producera mer detaljerade data till exempel om skillnader mellan befolkningsgrupper i bruket av föräldrapenning samt vilka grupper reformen särskilt inriktar sig på.

Folkpensionsanstaltens forskningsenhet har i en enkät om moderskapsförpackningen och familjeledigheter kartlagt föräldrarnas åsikter kring olika teman. Enkäterna åren 2017 och 2019 gällde reformen av familjeledigheter och olika modeller för familjeledigheter. I framtida enkäter är det möjligt att beakta familjeledighetsreformen och genom enkäten samla in åsikter från föräldrarna om föräldradagpenningssystemet och om stöden för vård av barn. Avsikten är att enkäten ska genomföras med cirka två års mellanrum.

Verkställigheten av reformen och utfallet av effekterna kan i ett senare skede även utredas som ett separat forskningsprojekt till exempel inom ramen för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet (som ett så kallat TEAS-projekt).

Enligt artikel 18 i direktivet om balans mellan arbete och privatliv ska medlemsstaterna senast 2.8.2027 till kommissionen överlämna all information om genomförandet av direktivet för att kommissionen ska kunna utarbeta en rapport. Informationen ska innefatta tillgängliga aggregerade uppgifter om hur män och kvinnor gjort bruk av de olika typerna av ledighet och flexibla arbetsformer enligt direktivet för att man på ett ändamålsenligt sätt ska kunna övervaka och utvärdera genomförandet av direktivet, framför allt ur jämställdhetssynvinkel.

Indikatorgrupperna i EU:s kommitté för socialt skydd (SPC) och sysselsättningskommittén (EMCO) har i samarbete tagit fram ett förslag till indikatorer som kan användas för uppföljning av direktivet. Förslagen till indikatorer gäller föräldra- och faderskapsledigheter, ledigheter för vård av anhörig och flexibla arbetsarrangemang med beaktande av direktivets könsperspektiv. Datainsamlingen är åtminstone i detta skede helt baserad på frivillighet. Social- och sysselsättningskommittéerna kommer eventuellt i något skede att fastställa uppföljningsförslaget.

Uppföljningen utvecklas kontinuerligt innan direktivet genomförs med hänsyn till hur genomförandet framskrider i medlemsstaterna och hur datainsamlingsystemet utvecklas. Via indikatorgrupperna försöker man i samarbete mellan medlemsstaterna utveckla indikatorer som producerar så jämförbara data som möjligt. I viss grad lämnas även flexmån, vilket innebär att uppgifter enligt förslaget bör samlas exempelvis om bruket av ledigheter och förmåner i samband med dem, eftersom en del medlemsstater kan producera data om ledigheter, en del om förmåner och en del om båda.

Finland har tillgång till Folkpensionsanstaltens uppgifter om utbetalning av föräldradagpenning, vilket i det närmaste även ger en bild av hur ledigheterna utnyttjas. Direktivet om balans mellan arbete och familj gäller enbart dem som är i anställningsförhållande. Det bör utredas om Folkpensionsanstalten har urskiljbara data om förmånstagarnas sysselsättningssituation eller om sådan information kan skaffas genom samkörning av data från Folkpensionsanstalten och någon annan myndighet.

Det finns tills vidare inga källor av uppföljningsdata om verkställigheten av den föreslagna ledigheten för närståendevård. Ett alternativ är att utreda möjligheten att samla data genom arbetskraftsundersökningen eller någon annan regelbunden enkät.

I samband med Statistikcentralens arbetskraftsundersökning (EU Labour Force Survey) genomförs år 2025 en tilläggsundersökning om samordningen mellan av arbete och familj. Undersökningen ska genomföras av EU-ländernas statistiska myndigheter enligt Europeiska kommissionens anvisningar. Materialet samlas in under år 2025 och resultaten färdigställs år 2026.

12 Förhållande till andra propositioner

12.1 Samband med andra propositioner

12.2 Förhållande till budgetpropositionen

Propositionen hänför sig till budgetpropositionen för 2022 och avses bli behandlad i samband med den.

13 Ålands ställning

Enligt 27 § 21 punkten i självstyrelselagen för Åland (1144/1991) har riket lagstiftningsbehörighet i fråga om arbetsrätt, med undantag av tjänstekollektivavtal för landskapets och kommunernas anställda. Även sjukförsäkringslagen ska tillämpas på Åland genom en hänvisningsbestämmelse.

Folkpensionslagen och arbetspensionslagarna ska tillämpas på Åland. Enligt Ålands självstyrelselag har lagtinget emellertid lagstiftningsbehörighet i fråga om ärenden som gäller arbetspensionsskyddet för landskapets anställda och för förtroendevalda inom landskapsförvaltningen samt för rektorer, lärare och timlärare vid grundskolor i landskapet. Även lagen om utkomstskydd för arbetslösa tillämpas på Åland.

Hemvårdsstöd samt partiellt och flexibelt hemvårdsstöd betalas till vårdnadshavare på Åland enligt Ålands landskapslag om hemvårdsstöd (2015:68), varvid förmånerna söks hos vårdnadshavarens hemkommun. Stöd för privat vård betalas inte på Åland.

Enligt 18 § självstyrelselagen för Åland har landskapet lagstiftningsbehörighet bland annat i ärenden som gäller socialvård och undervisning. Småbarnspedagogik har tidigare varit underställt socialvården och utgör numera en del av undervisnings- och kulturministeriets förvaltningsområde. Lagen om småbarnspedagogik (540/2018) och förordningarna som utfärdats med stöd av den gäller alltså inte Åland.

Avbyttarservice för lantbruksföretagare hör till landskapets lagstiftningsbehörighet.

14 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

Jämlikhet

Enligt 6 § i grundlagen (731/1999) är alla lika inför lagen. I regeringens proposition som gällde reformen av de grundläggande fri- och rättigheterna (RP 309/1993 rd) har det konstaterats, att paragrafen inte bara uttrycker kravet på rättslig jämlikhet utan också tanken på faktisk jämställdhet. Genom lag kan medborgare eller medborgargrupper utan allmänt godtagna grunder inte ges en gynnsammare eller ogynnsammare ställning än andra. Jämlikhetsstadgandet förutsätter dock inte att alla medborgare ska bemötas likadant i alla avseenden, om inte de förhållanden som inverkar på ärendet är likadana. Jämlikhetssynpunkter har betydelse både då man beviljar medborgarna förmåner och rättigheter enligt lag och då man ålägger dem vissa skyldigheter. Å andra sidan är det typiskt för lagstiftningen att den för ett visst godtagbart samhälleligt intresses skull bemöter människor olika för att främja bland annat faktisk jämställdhet. Grundlagsutskottet har i sin praxis uttryckligen betonat att det ur jämlikhetsprincipen inte kan härledas skarpa gränser för lagstiftarens prövning då man strävar efter en reglering som den rådande samhällsutvecklingen kräver (RP 309/1993 rd och grundlagsutskottets utlåtanden som nämns i den samt t.ex. GrUU 59/2002 rd, GrUU 1/2006 rd, GrUU 38/2006 rd, GrUU 28/2009 rd, GrUU 64/2010 rd, GrUU 2/2011 rd, GrUU 12/2011 rd, GrUU 11/2012 rd).

Jämlikhetsbestämmelsen kompletteras av ett förbud mot diskriminering enligt 6 § 2 mom. i grundlagen. Ingen får utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Momentet förbjuder å andra sidan inte all åtskillnad mellan människor, även om åtskillnaden bygger på en av de särskilt nämnda grunderna i diskrimineringsstadgandet. Det väsentliga är om det är möjligt att motivera åtskillnaden på ett

sätt som är godtagbart med hänsyn till systemet för de grundläggande fri- och rättigheterna. Kraven på en motivering är dock höga, särskilt vad gäller de i stadgandet uppräknade förbjudna grunderna för åtskillnad. Stadgandet utgör inget hinder för nödvändig positiv särbehandling för att trygga den faktiska jämlikheten, det vill säga åtgärder som förbättrar ställningen och förhållandena för en viss grupp (till exempel kvinnor, barn och minoriteter (RP 309/1993 rd).

Enligt 6 § 3 mom. ska barn bemötas som jämlika individer och de ska ha rätt till medinflytande enligt sin utvecklingsnivå i frågor som gäller dem själva. De grundläggande fri- och rättigheterna tillkommer alltså till sina utgångspunkter också barn. I praktiska situationer kan frågan dock komma att återföras till vem som för barnets talan i frågor som gäller de grundläggande fri- och rättigheterna. I motiveringen till regeringens proposition (RP 309/1993 rd) har det uttryckligen konstaterats att man genom bestämmelsen vill betona att barn ska bemötas som jämlika i förhållande till den vuxna befolkningen, som personer som i princip har samma grundläggande fri- och rättigheter som de vuxna, och som inbördes jämlika. Dessutom understryker bestämmelsen att varje barn ska bemötas som en individ, inte enbart som ett objekt för åtgärder.

Lagförslaget förbättrar jämlikheten som föreskrivs i grundlagens 6 §. Jämlikheten ska bedömas ur familjens, föräldrarnas och barnets synvinkel. Det huvudsakliga syftet med lagförslaget är att barn och deras föräldrar ska ha en jämlik och jämställd roll oavsett familjeform. Reformen utgår ifrån att det sammanlagda antalet föräldrapenningdagar som betalas för vården av barnet ska vara samma för alla barn. Föräldrar ska ha lika rätt till föräldrapenning oavsett kön. Rätten till föräldrapenning ska inte heller vara beroende av om barnet är sina föräldrars biologiska barn eller adoptivbarn eller huruvida föräldrarna lever tillsammans i ett parförhållande. Därmed ska alla barn ha möjlighet att på lika villkor få omsorg av båda föräldrarna, när föräldrarna har rätt att bli föräldralediga från sitt arbete och få föräldrapenning. Barnets intresse och jämlikhet jämfört med familjer som har två föräldrar har beaktats på det sättet att den enda föräldern i enföräldersfamiljer har rätt att använda samtliga föräldrapenningsdagar. I motsats till gällande lag ska dessutom även ensamstående föräldrar ha möjlighet att få partiell föräldrapenning under deltidsarbete.

Utgångspunkten ska vara att samma principer för föräldrapenning gäller för alla föräldrar, eftersom föräldrapenningen är avsedd för att ersätta inkomstbortfall som orsakas av vård av barn. Däremot har endast gravida försäkrade rätt till graviditetsspenning, eftersom syftet hänförs sig till skydd av graviditet och avser att möjliggöra frånvaro från arbetet i slutet av graviditeten. Att gravida försäkrade får en längre ledighet och längre föräldradagpenningssperiod än andra ska därmed inte anses stå i strid med jämlikheten som garanteras i 6 § i grundlagen.

Flexibla föräldraledigheter gör det också möjligt att individuellt beakta utvecklings- och uppfostringsbehov hos barn på det sättet, att reformen till denna del kan anses främja kravet i grundlagens 6 § 3 mom. på att alla barn ska bemötas som individer och inte enbart som objekt för åtgärder.

Familjer som omfattas av den privata och kommunala småbarnspedagogiken är inte nödvändigtvis i en sinsemellan helt jämlik ställning, eftersom frånvaro på grund av föräldraledighet har förslagits vara avgiftsfri endast inom den kommunala småbarnspedagogiken. Detta beror på att lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken endast gäller småbarnsfostran som ordnas av kommunen. Familjer som anlitar privat småbarnsfostran kan behöva betala avgifter för småbarnsfostran också under barnets frånvaro, beroende på vad serviceproducenten och familjen har avtalat. Familjer har inte nödvändigtvis kunskaper eller möjligheter att påverka avtalets innehåll. Familjer har dock alltid rätt att välja

kommunal småbarnspedagogik, varvid eventuella skillnader i jämlikhet beror på familjernas egna val.

Rätt till social trygghet

Genom grundlagens 19 § 2 mom. garanteras var och en rätt att få sin grundläggande försörjning vid arbetslöshet, sjukdom, arbetsoförmåga och under ålderdomen samt vid barnafödelse och förlust av en försörjare. Bestämmelsen förutsätter att lagstiftaren garanterar var och en som behöver grundläggande försörjning en subjektiv rätt till den trygghet som det allmänna genom lag är skyldig att ordna. Den sociala tryggheten är förknippad med vissa sociala risksituationer, men också med respektive lagbestämmelser om bidragskriterier, behovsprövning och procedurer (RP 309/1993 rd, s. 70, bl.a. GrUU 55/2016 rd, s. 3 och GrUU 48/2006 rd, s. 2). Systemen för grundläggande försörjning bör vara så heltäckande att det inte uppstår några marginalgrupper (RP 309/1993 rd, s. 70/II, GrUU 48/2006 rd, s. 2, GrUU 6/2009 rd, s. 8/I).

Enligt 19 § 3 mom. i grundlagen ska det allmänna, enligt vad som närmare bestäms genom lag, tillförsäkra var och en tillräckliga social-, hälsovårds- och sjukvårdstjänster samt främja befolkningens hälsa. Det allmänna ska även stödja familjerna och andra som svarar för omsorgen om barn så att de har möjligheter att trygga barnens välfärd och individuella uppväxt. Trots att barndagvården inte längre sedan år 2013 varit en sådan social service som avses i socialvårdslagen ska bestämmelserna om småbarnspedagogik i första hand bedömas som den sociala service som avses i 19 § 3 mom. i grundlagen (GrUU 17/2018 rd). I motiveringen till regeringens proposition (RP 309/1993 rd) konstateras, att stadgandet inte definierar hur social- och hälsovårdstjänsterna ska ordnas, men att det av stadgandet dock följer att man genom lagstiftning ska trygga tillgången till tillräckliga tjänster. Sättet att ordna tjänster påverkas även av andra bestämmelser om grundläggande fri- och rättigheter, såsom jämlikhet och förbudet mot diskriminering. Bestämmelsen avser inte heller att knyta ordnandet av social- och hälsovårdstjänster till den nuvarande lagstiftningen utan förutsätter att tillräckliga tjänster tryggas för alla enligt vad som närmare föreskrivs i lag. Då man avgör om tjänsterna ska anses tillräckliga, kan utgångspunkten enligt motiveringen vara en sådan nivå på tjänsterna som ger alla människor förutsättningar att fungera som fullvärdiga medlemmar i samhället.

Bestämmelsen om det allmänns förpliktelse att stöda personer som har omsorg om barn så att de har möjlighet att trygga barnets välfärd och individuella utveckling betonar, att det huvudsakliga ansvaret för barnets utveckling och uppfostran hör till familjen, särskilt till barnets föräldrar eller andra som enligt lag ansvarar för omvårdnaden av barnet. Det är en uppgift för det allmänna att stöda personer som ansvarar för omsorgen om barn. I regeringens proposition (RP 309/1993 rd) nämns barndagvårdssystemet som exempel på ett sådant stödssystem. I motiveringen betonas också att barnets välfärd ska förstås i vid bemärkelse som både materiell och psykisk välfärd. Bestämmelsen ska sålunda granskas tillsammans med de andra grundläggande ekonomiska, sociala och kulturella rättigheterna, närmast rätten till utbildning. Rätten till individuell uppväxt framhåller hänsyn till barnets individuella behov.

I likhet med gällande lag erbjuder den reglering som ingår i lagförslaget grundläggande försörjning vid barnafödelse enligt 19 § 2 mom. i grundlagen. Den föreslagna ändringen om att slopa kravet på en sex månaders period som försäkrad som en förutsättning för föräldrapenning förbättrar utkomsten för de försäkrade som enligt den gällande lagen helt blivit utan en sådan förmån som tryggar den grundläggande försörjningen vid barnafödelse. I praktiken saknar dessa försäkrade en sådan årsinkomst som utgör grund för dagpenningen, varvid förmånen för dem ska beviljas enligt minimibeloppet, dvs. ett belopp som tryggar grundläggande försörjning.

De ändringar i sjukförsäkringslagen som ingår i lagförslaget hänför sig indirekt även till skyldigheten för det allmänna enligt 19 § 3 mom. i grundlagen att stödja familjerna och andra som svarar för omsorgen om barn så att de har möjligheter att trygga barnens välfärd och individuella uppväxt. Genom ett ökat antal föräldrapenningsdagar och en höjd nivå av föräldrapenningen enligt förslaget tryggas föräldrar som ansvarar för vården av barnet en längre period än för närvarande att sköta ett litet barn hemma och att stödja barnets utveckling och uppväxt. Propositionen bedöms inte i betydande grad öka efterfrågan på småbarnspedagogik, varvid propositionen inte bedöms medföra ändringar i tillräckligheten av tjänster inom småbarnspedagogik.

På motsvarande sätt som barndagvården enligt vedertagen praxis ansetts utgöra ett exempel på sådana stödsystem som förverkligar avsikten i 19 § 3 mom. i grundlagen (RP 309/1993 rd), kan även hemvården av barn och stödet för privat vård anses förverkliga avsikten i 19 § 3 mom. i grundlagen. De föreslagna ändringarna i stödet för hemvård av barn som möjliggör stöd i ett tidigare skede än för närvarande, redan innan barnet uppnår åldern för rätt till småbarnspedagogik, kan anses förbättra barnets rätt till välfärd och individuell uppväxt enligt 19 § 3 mom. i grundlagen.

Kulturella rättigheter

Enligt 16 § 2 mom. i grundlagen ska det allmänna, enligt vad som närmare bestäms genom lag, säkerställa lika möjligheter för var och en att oavsett medellöshet enligt sin förmåga och sina särskilda behov få även annan än grundläggande utbildning samt utveckla sig själv. Att man i lagstiftningen börjat använda termen ”småbarnspedagogik” i stället för ”dagvård” har medfört att bedömningen nu omfattar ett element av kulturella rättigheter enligt 16 § 2 mom. i grundlagen. (GrUU 17/2018 rd). Således ska det i propositionen bedömas huruvida barnets eventuella långa frånvaro från småbarnspedagogiken strider mot barnets kulturella rättigheter. Med beaktande av att föräldraledigheterna gäller barn som är under två år anses kontinuerlig frånvaro från småbarnspedagogik i högst 13 veckor inte strida mot barnets kulturella rättigheter. Barn ska enligt förslaget ha rätt till småbarnsfostran från och med nio månaders ålder. Dessutom föreslås barnets frånvaro från småbarnspedagogik bli reglerad så att frånvaron är planerad, regelbunden och oavbruten, och möjliggör därmed uppfyllelsen av de småbarnspedagogiska målen och bevarandet av bestående människorelationer.

Kläm

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs riksdagen följande lagförslag:

1.

Lag

om ändring av sjukförsäkringslagen

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i sjukförsäkringslagen (1224/2004) 8 kap. 6 § 2 mom., sådant det lyder i lag 535/2019,

ändras 1 kap. 4 § 7 punkten, 7 kap. 4 § 1 mom., 9 kap., 11 kap. 1 § 4 mom. och 9 § 1 mom., 12 kap. 12 §, 14 kap. 1 § 1 mom. och 4 §, 15 kap. 4 § 1 mom., 6 § och 20 § 2 och 3 mom. och 17 kap. 3 a §,

av dem 7 kap. 4 § 1 mom. sådant det lyder i lag 532/2009, 11 kap. 1 § 4 mom. och 9 § 1 mom. sådana de lyder i lag 535/2019, 12 kap. 12 § sådan den lyder i lag 1135/2017, 14 kap. 1 § 1 mom. sådant det lyder i lag 184/2016 och 4 § sådan den lyder i lag 882/2019, 15 kap. 4 § 1 mom. sådant det lyder i lagarna 19/2012, 903/2012 och 1228/2016 och 6 § sådan den lyder i lag 1342/2016, 20 § 2 mom. sådant det lyder i lag 678/2014 samt 17 kap. 3 a § sådan den lyder i lagarna 671/2011 och 535/2019, samt
fogas till 12 kap. en ny 9 a § som följer:

1 kap. Lagens syfte och tillämpningsområde

4 §

Definitioner

I denna lag avses med

7) *föräldradagpenning* särskild graviditetspenning, graviditetspenning och föräldrapenning,

7 kap. Allmänna förutsättningar för erhållande av dagpenningsförmåner

4 §

Arbetsgivarens rätt till dagpenningsförmån

En dagpenningsförmån betalas till arbetsgivaren till den del den försäkrade på grundval av ett anställningsförhållande har rätt till lön eller motsvarande ersättning för tiden för sjukfrånvaro eller graviditets-, särskild graviditets- eller föräldradedighet eller partiell föräldradedighet och när det i anställningsvillkoren har avtalats att dagpenningsförmånen eller del av den ska betalas till arbetsgivaren i stället för till den försäkrade. Dagpenningsförmånen betalas inte till den försäkrade för samma tid till den del förmånen motsvarar lönen.

9 kap. Föräldradagpenningar

1 §

Rätt till graviditetspenning

En försäkrad vars graviditet har varat i minst 154 dagar har rätt till graviditetspenning.

2 §

Graviditetspenningsperiod

Graviditetspenning betalas för en sammanhängande period om högst 40 vardagar (*graviditetspenningsperiod*) till den blivande modern. Graviditetspenningsperioden inleds enligt den försäkrades ansökan tidigast 30 och senast 14 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Graviditetspenningsperioden inleds dock alltid senast den första vardagen efter att graviditeten upphört.

3 §

Rätt till särskild graviditetspenning

En gravid försäkrad som är i förvärvsarbete eller i eget arbete, med undantag för arbete som utförs i det egna hushållet, har rätt till särskild graviditetspenning, om ett kemiskt ämne, strålning, en smittsam sjukdom eller någon annan motsvarande omständighet som hänför sig till hennes arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar hennes eller fostrets hälsa. Genom förordning av statsrådet anges när det kan bedömas att den försäkrades arbetsuppgifter eller förhållandena på arbetsplatsen äventyrar den försäkrades eller fostrets hälsa i ovan nämnda situationer samt vilka utredningar den försäkrade ska framlägga när hon ansöker om särskild graviditetspenning.

För betalning av särskild graviditetspenning förutsätts att den försäkrade är arbetsför och att annat arbete inte kan ordnas för henne på det sätt som avses i 2 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001) eller i 2 kap. 3 § 2 mom. i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) och att hon av den orsaken måste vara borta från arbetet. Vidare förutsätts att den försäkrade inte heller är i något annat förvärvsarbete eller i eget arbete, med undantag för arbete som utförs i det egna hushållet.

4 §

Särskild graviditetspenningsperiod

Särskild graviditetspenning betalas för den tid under vilken en försäkrad är förhindrad att utföra sitt arbete på grund av en riskfaktor som hänför sig till den försäkrades arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden, dock högst tills den försäkrades rätt till graviditetspenning uppkommer. Om graviditeten avbryts innan graviditetspenningsperioden börjar, betalas särskild graviditetspenning tills avbrottet sker.

Om arbetsgivaren för en försäkrad som är berättigad till särskild graviditetspenning ordnar annat arbete på det sätt som avses i 2 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen eller 2 kap. 3 § 2 mom. i lagen om sjöarbetsavtal under tiden för den särskilda graviditetspenningsperioden och om detta arbete inte äventyrar den försäkrades eller fostrets hälsa på det sätt som avses i 4 § 1 mom. i detta kapitel, betalas inte särskild graviditetspenning för arbetsdagarna. För arbetsdagar betalas särskild graviditetspenning inte heller till en försäkrad som under tiden för den särskilda graviditetspenningsperioden utför eget arbete, med undantag för arbete som utförs i det egna hushållet.

5 §

Rätt till föräldrapenning

En förälder som deltar i vården av barnet och är vårdnadshavare enligt lagen angående vårdnad om barn och umgängesrätt (361/1983) har rätt till föräldrapenning. Med förälder likställs en försäkrad som har erkänt moderskapet enligt moderskapslagen (253/2018) eller faderskapet enligt faderskapslagen (11/2015). De sistnämnda har rätt till föräldrapenning under högst två månader från nedkomsten.

En adoptionssökande eller adoptionsförälder som adopterar någon annans än sin makes barn, och som har tagit barnet i vård i adoptions syfte, har rätt till föräldrapenning. Ett sådant intyg över att barnet tagits i vård som getts av den som tillhandahåller adoptionsrådgivning eller internationell adoptionstjänst och som avses i adoptionslagen (22/2012) ska visas upp. Vid adoption av ett barn som har omhändertagits med stöd av barnskyddslagen (417/2007) och som redan tidigare har placerats i vård utom hemmet i form av familjevård anses barnet ha tagits i vård när barnet har placerats hos adoptionssökanden med stöd av 40 § i barnskyddslagen. Om barnet har adopterats från en främmande stat utan ett adoptionstjänstorgans förmedling är en förutsättning för föräldrapenning att sökanden har beviljats adoptionstillstånd enligt 42 § i adoptionslagen och att sökanden visar upp en utredning över adoptionen och tagandet i vård.

Om barnets föräldrar som är berättigade till föräldrapenning eller den ena av dem dör, har den försäkrade som svarar för vården och omsorgen om barnet rätt till de outnyttjade föräldrapenningsdagarna.

6 §

Antalet föräldrapenningsdagar

Föräldrapenning betalas sammanlagt för högst 320 vardagar på grund av nedkomst eller adoption.

Om fler än ett barn föds eller adoptivbarn tas i vård samtidigt, betalas föräldrapenning dessutom för 78 vardagar för varje barn utöver ett. Om graviditetspenningssperioden på grund av för tidig förlossning har börjat tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, betalas dessutom föräldrapenning för så många vardagar som graviditetspenningssperioden har börjat tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten.

Om rätten till föräldrapenning börjar efter att ett barn som fyllt ett år har flyttat till Finland, betalas föräldrapenning för hälften av det antal dagar som anges i 1 och 2 mom.

Vardera föräldern har rätt att utnyttja hälften av det antal föräldrapenningsdagar som avses i 1–3 mom. Om barnet endast har en försäkrad förälder eller den ena föräldern inte har rätt till föräldrapenning enligt 5 § 1 mom. eller 10 § 2 mom., kan alla de föräldrapenningsdagar som avses ovan betalas till den förälder som har rätt till föräldrapenning. Om en förälder till följd av sjukdom eller skada är bestående eller långvarigt oförmögen att vårda barnet, kan alla de föräldrapenningsdagar som avses ovan betalas till den andra föräldern.

En förälders rätt att utnyttja den andra förälderns föräldrapenningsdagar enligt 4 mom. upphör om den andra föräldern får rätt till föräldrapenning. Om föräldrapenning redan har betalats till den förstnämnda föräldern, har den andra föräldern rätt till föräldrapenning endast till den del föräldrapenningsdagar återstår.

7 §

Överlåtelse av föräldrapenningsdagar

En förälder som har rätt till föräldrapenning får överlåta sammanlagt högst 63 föräldrapenningsdagar till en försäkrad som är barnets andra förälder eller den överlåtande förälderns make och inte lever åtskild från honom eller henne på grund av särboförhållande i äktenskapet. Med make jämställs en försäkrad som fortgående lever med föräldern i gemensamt hushåll under äktenskapsliknande förhållanden.

De ytterligare föräldrapenningsdagar som avses i 6 § 2 mom. får i sin helhet överlåtas till den andra föräldern eller maken. Om antalet föräldrapenningsdagar baseras på 6 § 3 mom., får sammanlagt högst 32 föräldrapenningsdagar överlåtas till den andra föräldern eller maken.

Folkpensionsanstalten ska underrättas om överlåtelsen av föräldrapenningsdagar. Meddelandet om överlåtelse av föräldrapenningsdagar får återkallas tills de överlåtna dagarna har utnyttjats. På överlåtna föräldrapenningsdagar tillämpas vad som annanstans i denna lag föreskrivs om föräldrapenning.

8 §

Användning av föräldrapenningsdagar

Föräldrapenning kan betalas från och med barnets födelse. Till den som får graviditetspenning kan dock föräldrapenning betalas genast efter att graviditetspenningsperioden upphört. Föräldrapenningsdagar får användas tills barnet fyller två år. Till en försäkrad som adopterar någon annans än sin makes barn kan föräldrapenning betalas från att barnet tas i vård tills två år har förflutit sedan barnet togs i vård.

Föräldrapenning eller graviditetspenning och föräldrapenning betalas för samma tid för samma barn endast till en försäkrad. Föräldrapenning eller graviditetspenning och föräldrapenning kan dock betalas till en försäkrad för samma tid för samma barn för högst 18 vardagar. Om fler än ett barn föds eller adopteras samtidigt, kan föräldrapenning eller graviditetspenning och föräldrapenning betalas till en försäkrad för samma tid för samma barn för högst 90 vardagar för varje barn utöver ett.

Om den födande föräldern inte vårdar barnet och barnets föräldrar inte bor i ett gemensamt hushåll i äktenskap eller under äktenskapsliknande förhållanden, har en förälder som deltar i vården av barnet rätt till föräldrapenning för samma tid som graviditets- och föräldrapenning betalas till den födande föräldern med stöd av 9 §.

Om graviditeten har varat i minst 154 dagar och barnet är dödfött eller om barnet dör senare före det fyllt två år, kan föräldrapenning betalas till vardera föräldern för högst 12 vardagar omedelbart efter barnets dödsdag. Föräldrapenning betalas dock högst för så många dagar som det återstår föräldrapenningsdagar och med beaktande av det som föreskrivs i 2 mom. om betalning av föräldrapenning för samma tid till bägge föräldrarna.

9 §

Rätt till föräldrapenning enligt graviditetsskyddsdirektivet

Trots vad som föreskrivs annanstans i detta kapitel har en gravid och födande förälder vars graviditet har varat i minst 154 dagar rätt till graviditetspenning och föräldrapenning sammanhängande för minst 84 vardagar.

10 §

Hinder för erhållande av föräldradagpenning

Rätt till föräldradagpenning föreligger inte för den tid när den försäkrade är i förvärvsarbete eller i något annat eget arbete än arbete som utförs i det egna hushållet eller studier som huvudsyssla. Rätt till föräldradagpenning föreligger inte under lagstadgad semester eller annan avlönad ledighet med undantag för graviditetsledighet, särskild graviditetsledighet eller föräldraledighet enligt arbetsavtalslagen under vilken arbetsgivaren har rätt till en förmån enligt 7 kap. 4 §. Som förvärvsarbete betraktas inte en förälders verksamhet som förtroendevald enligt 69 § i kommunallagen, med undantag för verksamhet som förtroendevald på hel- eller deltid enligt 80 § i den lagen. Som förvärvsarbete betraktas inte heller verksamhet som närståendevårdare enligt lagen om stöd för närståendevård (937/2005) eller som familjevårdare som ingått ett uppdragsavtal med kommunen enligt familjevårdslagen (263/2015).

Rätt till föräldradagpenning föreligger inte för den tid under vilken den försäkrade fullgör ett fängelsestraff som han eller hon dömts till i ett fängelse enligt 4 kap. 1 § i fängelselagen (767/2005) med undantag för förvandlingsstraff för böter.

11 §

Betalning av partiell föräldrapenning

Trots 10 § 1 mom. kan partiell föräldrapenning betalas till en förälder som vårdar barnet på deltid och samtidigt arbetar på deltid. För erhållande av partiell föräldrapenning förutsätts att föräldern har kommit överens om deltidsarbete med sin arbetsgivare. Partiell föräldrapenning betalas om den dagliga arbetstiden är högst fem timmar.

Partiell föräldrapenning kan betalas till en företagare som vårdar barnet på deltid och vars dagliga arbetstid är högst fem timmar.

För en förälder som arbetar i flera arbetsförhållanden eller både som anställd och företagare förutsätts för betalning av partiell föräldrapenning att den dagliga sammanlagda arbetstiden är högst fem timmar.

Trots 8 § 2 mom. kan partiell föräldrapenning betalas för samma dag för samma barn till bägge föräldrarna eller till bägge makarna enligt 7 § 1 mom.

11 kap. Beloppet av dagpenningsförmånerna

1 §

Beloppet av dagpenningsförmånerna enligt inkomst.

Trots vad som föreskrivs i 3 mom. är graviditetspenningens belopp och föräldrapenningens belopp för de 16 första vardagarna 90 procent av trehundredelen av den försäkrades årsinkomst, om denna inte överstiger 50 606 euro. På den överstigande delen är graviditetspenningens och föräldrapenningens belopp 32,5 procent av trehundredelen av årsinkomsten.

9 §

Särskilda bestämmelser om föräldradagpenning.

Som begynnelsestidpunkt för rätten till föräldradagpenning betraktas den dag för vilken en förälder första gången har beviljats föräldradagpenning för samma barn. Föräldradagpenningen för samma barn fastställs på basis av samma årsinkomst.

12 kap. Dagpenningförmånernas förhållande till andra förmåner

9 a §

Föräldradagpenningens förhållande till vissa andra förmåner

Från den föräldradagpenning som betalas till den försäkrade ska följande förmåner för samma tid dras av:

- 1) ålderspension, partiell förtida ålderspension och förtida ålderspension enligt folkpensionslagen eller arbetspensionslagarna,
- 2) full sjukpension, arbetslivspension eller invalidpension enligt 12 § 1 mom. i folkpensionslagen eller arbetspensionslagarna,
- 3) garantipension enligt lagen om garantipension,
- 3) rehabiliteringspenning enligt lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner eller full rehabiliteringspenning enligt arbetspensionslagarna,
- 4) full olycksfallspension, dagpenning eller rehabiliteringspenning som beviljats på basis av trafikförsäkringslagen, lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar, lagen om lantbruksföretagares olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar, lagen om ersättning för olycksfall i militärtjänst och tjänstgöringsrelaterad sjukdom, lagen om ersättning för olycksfall och tjänstgöringsrelaterad sjukdom i krishanteringsuppdrag, lagen om ersättning för skada eller sjukdom som har uppkommit under studierelaterade förhållanden som är jämfällbara med arbete (460/2015) eller lagen om olycksfalls- och pensionskydd för idrottsutövare (276/2009),
- 5) anpassningspension eller anpassningsbidrag enligt lagen om pension och anpassningsbidrag för riksdagsledamöter.

Om en försäkrad får delinvalidpension eller sådan ersättning för inkomstbortfall enligt 11 kap. 5 § som betalas på grund av annan än full arbetsoförmåga och förmånen eller ersättningen i fråga inte har beaktats i årsinkomsten med stöd av 11 kap. 5 § 2 mom. eller 11 kap. 6 § 5 mom., dras förmånen eller ersättningen inte av från föräldradagpenningen. I annat fall dras delinvalidpensionen eller den ersättning för inkomstbortfall som betalats på grund av annan än full arbetsoförmåga av från föräldradagpenningen.

12 §

Avdrag av andra förmåner från sjukdagpenning, föräldradagpenning och specialvårdspenning

Om en månadsförmån enligt någon annan lag som betalas för samma tid dras av från sjukdagpenningen, föräldradagpenningen eller specialvårdspenningen, avdras från dagpenningen en tjugofemtedel per vardag av månadsbeloppet av den andra förmånen.

14 kap. Ersättning för semesterkostnader och ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap

1 §

Rätt till ersättning för semesterkostnader

Arbetsgivaren ersätts för de kostnader som föranleds av lagstadgad semester som en arbetstagare tjänar in under graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet. Arbetsgivaren har rätt till ersättning, om arbetsgivaren enligt lag är skyldig att till arbetstagaren under tiden för semester betala semesterlön eller semesterersättning för den tid som arbetstagaren, utan att vara i arbete, fått särskild graviditets-, graviditets- eller föräldrapenning. Ersättning betalas också för de semesterdagar som en arbetstagare tjänat in och som arbetstagaren enligt 27 § i semesterlagen (162/2005) har sparat för att ta ut senare såsom sparad ledighet.

4 §

Rätt till ersättning för kostnader för familjeledigheter som orsakas av föräldraskap

Till arbetsgivare med kvinnliga anställda betalas en engångsersättning på 2 500 euro ut för kostnaderna för familjeledigheter som orsakas av föräldraskap. Ersättningen gäller en enskild graviditet eller adoption och en förutsättning för att den ska betalas är att graviditetspenning eller föräldrapenning för adoptivföräldrar har betalats till den anställda samt att arbetsgivaren på basis av samma graviditet eller adoption har betalat lön enligt ett arbetskollektivavtal eller arbetsavtal för minst en månad under graviditetspenningsperioden eller föräldrapenningsperioden för adoptivföräldrar. En ytterligare förutsättning är att arbetsavtalsförhållandet har fortgått minst tre månader innan graviditetspenningsperioden eller föräldrapenningsperioden för adoptivföräldrar börjat och att det grundar sig på ett arbetsavtal som ingåtts för minst ett år. Den angivna tiden kan uppnås också på basis av två eller flera tidsbestämda arbetsavtal som följer omedelbart på varandra. Arbetstagarens arbetstid ska omfatta minst 80 procent av den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd i branschen när graviditetspenningsperioden eller föräldrapenningsperioden för adoptivföräldrar börjar. Om arbetsgivaren inte är skyldig att iakttä ett arbetskollektivavtal, ska arbetstiden omfatta minst 80 procent av den på lag grundade ordinarie arbetstiden enligt 3 kap. i arbetstidslagen. Vad som i denna paragraf föreskrivs om arbetskollektivavtal och arbetsavtalsförhållanden tillämpas på motsvarande sätt på tjänstekollektivavtal och tjänsteförhållanden.

15 kap. Verkställighet

4 §

Tidsfrister för ansökan om dagpenningförmåner

Dagpenningförmåner ska sökas som följer:

- 1) sjukdagpenning inom två månader från arbetsoförmågans början och partiell sjukdagpenning, dagpenning vid smittsam sjukdom och donationsdagpenning inom två månader från den dag från och med vilken sökanden önskar få förmånen,
- 2) specialvårdspenning inom fyra månader från den dag från och med vilken sökanden önskar få förmånen,
- 3) föräldradagpenning senast inom två månader från den dag från och med vilken sökanden önskar få förmånen.

6 §

Ansökan om ersättning för semesterkostnader och ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap

Ersättning för semesterkostnader ska sökas inom två år från ingången av den kalendermånad för vilken ersättning söks. Ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap ska sökas inom två år från ingången av den graviditetspenningssperiod eller föräldrapenningsperiod för adoptivföräldrar som berättigar till ersättning.

20 §

Meddelande om förändrade förhållanden

Om det i en förmånstagares förhållanden inträffar en sådan förändring som påverkar rätten att få en förmån eller minskar förmånsbeloppet, ska han eller hon omedelbart meddela Folkpensionsanstalten om förändringen. Följande förändringar i förhållandena ska meddelas:

- 1) den försäkrade börjar utföra förvärvsarbete eller eget arbete under dagpenningssperioden,
- 2) den försäkrade har semester eller annan ledighet med lön under den beviljade föräldrapenningsperioden,
- 3) rätt inträder till en sådan förmån som betalas med stöd av en annan lag och som begränsar rätten till en förmån enligt denna lag eller minskar förmånen,
- 4) den försäkrade börjar få ersättning med stöd av en annan lag för kostnader som är ersättningsgilla enligt denna lag,
- 5) den försäkrades rätt till dagpenning upphör på grund av en begränsning som avses i 8 kap. 5 § eller 9 kap. 10 § 2 mom. i denna lag,
- 6) den försäkrade flyttar från Finland,
- 7) en försäkring enligt lagen om pension för företagare eller lagen om pension för lantbruksföretagare upphör att gälla eller beloppet av den försäkrades arbetsinkomst förändras under lönebetalningsperioden,
- 8) den försäkrades avtal om deltidsarbete upphör under den period för vilken partiell sjukdagpenning beviljats, samt
- 9) någon annan med de i 1–8 punkten avsedda förändringarna jämförbar förändring i de förhållanden som den försäkrade var skyldig att uppge när han eller hon ansökte om förmånen.

Om barnets förälder ger bort sitt barn i avsikt att lämna det för adoption, ska ett i 6 § 1 mom. i socialvårdslagen avsett kommunalt organ eller en i 22 § i adoptionslagen avsedd adoptionsbyrå avgiftsfritt meddela detta till Folkpensionsanstalten. Om man med stöd av barnskyddslagen har omhändertagit barnet eller beslutat att skyndsamt placera barnet i familjevård eller anstaltsvård eller att ordna den vård och omsorg barnet behöver på något annat sätt och föräldern inte vårdar barnet, ska ett i 6 § 1 mom. i socialvårdslagen avsett kommunalt organ avgiftsfritt meddela detta till Folkpensionsanstalten.

17 kap. Ändringssökande

3 a §

Nytt avgörande av ett ärende med anledning av beviljad annan förmån eller ersättning

Om den som får dagpenningförmån, efter det att beslutet har meddelats, retroaktivt har beviljats en förmån eller ersättning som med stöd av 8 kap. 6 § eller 12 kap. 1–5, 9, 9 a, 10 eller 11 § ska beaktas, kan Folkpensionsanstalten utan undanröjande av beslutet eller samtycke av part avgöra ärendet på nytt.

Ärendet kan avgöras på nytt på det sätt som föreskrivs i 1 mom. också när den som fått sjukvårdsersättning enligt denna lag för kostnader för psykoterapi som getts av en läkare har

fått ersättning retroaktivt för samma kostnader för rehabiliteringspsykoterapi enligt 3 § i lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Om den beräknade tidpunkten för nedkomsten är före den 4 september 2022 eller om den dag när ett adoptivbarn tas i vård är före den 31 juli 2022, tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet. Om barnet föds och rätten till föräldradagpenning börjar före ikraftträdandet, tillämpas oberoende av den beräknade tidpunkten för nedkomsten de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet. Om rätten till särskild moderskapspenning börjar före ikraftträdandet, tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet på fastställandet av särskild moderskapspenning.

De penningbelopp som anges i 11 kap. 1 § i denna lag motsvarar värdet 2010 för den lönekoeficient som avses i 96 § i lagen om pension för arbetstagare.

2.

Lag

om ändring av lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn (1128/1996) 3 §, 4 § 1, 5 och 6 mom., 6 § 2 och 3 mom. samt 8, 13 § 5 mom., 13 a § 4 mom., 14 och 17 §,

av dem 3 § sådan den lyder i lagarna 27/2019 och 1396/2019, 4 § 1 mom. sådant det lyder i lag 27/2019, 4 § 5 mom. sådant det lyder i lag 904/2012 och 6 mom. sådant det lyder i lag 1343/2006, 6 § 2 mom. sådant det lyder i lag 904/2012, 13 § 5 mom. och 13 a § 4 mom. sådana de lyder i lag 975/2013 och 17 § sådant det lyder delvis ändrat i lagarna 27/2019 och 1243/2020, samt

fogas till lagen en ny 3 b § som följer:

3 §

Rätt till stöd för hemvård

Stöd för hemvård förutsätter att ett barn som har rätt till småbarnspedagogik enligt 12 § i lagen om småbarnspedagogik (540/2018) och som faktiskt bor i Finland inte har en av kommunen ordnad plats inom småbarnspedagogiken. Stöd för hemvård betalas om till familjen hör minst

ett barn under tre år som har rätt till stöd för hemvård. En över tre månader lång utlandsvistelse betraktas inte som faktisk bosättning i Finland.

Trots det som föreskrivs i 1 mom. har också ett sådant barn rätt till stöd för hemvård som inte har uppnått den ålder som berättigar till småbarnspedagogik enligt 12 § i lagen om småbarnspedagogik, om de andra förutsättningarna enligt 1 mom. uppfylls och det har gått sammanlagt 160 sådana vardagar som avses i 1 kap. 4 § 5 punkten i sjukförsäkringslagen sedan barnets födelse.

Stöd för hemvård betalas inte för ett barn för vilket det för samma tid betalas föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen eller en sådan utländsk förmån som avses i 12 kap. 10 § i sjukförsäkringslagen.

Om ett adoptivbarn hör till familjen, betalas stödet tills två år har gått från att barnet togs i vård i adoptionssyfte i en sådan situation som avses i 5 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen (1224/2004). Vid en sådan adoption som avses i 39 § 1 mom. i adoptionslagen (22/2012) förutsätter stödet att adoptionsökanden har beviljats ett sådant tillstånd som avses i det momentet.

3 b §

Rätt till stöd för privat vård

Stöd för privat vård förutsätter att ett barn som har rätt till småbarnspedagogik enligt 12 § i lagen om småbarnspedagogik och som faktiskt bor i Finland inte har en av kommunen ordnad plats inom småbarnspedagogiken. En över tre månader lång utlandsvistelse betraktas inte som faktisk bosättning i Finland.

Stöd för privat vård betalas inte för ett barn för vilket det för samma tid betalas föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen eller en sådan utländsk förmån som avses i 12 kap. 10 § i sjukförsäkringslagen.

4 §

Vårdpenning

Vårdpenning betalas för varje barn i familjen som berättigar till stöd enligt 3, 3 a och 3 b §.

Om för barnet betalas föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen eller en sådan utländsk förmån som avses i 12 kap. 10 § i sjukförsäkringslagen, betalas i vårdpenning enligt stödet för hemvård för barn som berättigar till vårdpenning enligt stödet för hemvård skillnaden mellan vårdpenningarna enligt 2 mom. och föräldradagpenningen. Om barnet inte berättigar till föräldradagpenning, betalas för 160 vardagar räknat från nedkomsten i vårdpenning enligt stödet för hemvård för de barn som berättigar till vårdpenning skillnaden mellan vårdpenningarna enligt 2 mom. och minimibeloppet för föräldradagpenning enligt 11 kap. 10 § i sjukförsäkringslagen.

Vid beslut om vårdpenning enligt stödet för hemvård för ett annat barn än det för vilket föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen betalas anses det att det i familjen finns ett barn under tre år som berättigar till stöd för hemvård.

6 §

Bestämmande av vårdtillägg

- Om vårdtillägget till stödet för hemvård av barn betalas samtidigt som föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen, beaktas som inkomst endast den del av föräldradagpenningen som överskrider det sammanlagda belopp av vårdpenning enligt stödet för hemvård till vilket familjen just då är berättigad.

Vid beslut om vårdtillägg till stödet för hemvård för ett annat barn i familjen än det för vilket föräldradagpenning betalas iakttas 4 § 6 mom.

8 §

Verkställande

Folkpensionsanstalten handhar uppgifterna enligt denna lag. Vid verkställigheten av denna lag ska i tillämpliga delar iakttas bestämmelserna i sjukförsäkringslagen om verkställigheten av föräldradagpenning, om inte något annat föreskrivs i denna lag.

13 §

Partiell vårdpenning

Partiell vårdpenning betalas inte till barnets förälder eller vårdnadshavare under den tid han eller hon

- 1) själv vårdar barnet och får stöd för hemvård,
- 2) får föräldradagpenning, eller
- 3) får flexibel vårdpenning enligt 13 a §.

13 a §

Flexibel vårdpenning

Flexibel vårdpenning betalas inte till barnets förälder eller vårdnadshavare under den tid han eller hon

- 1) själv vårdar barnet och får stöd för hemvård, eller
- 2) får föräldradagpenning.

14 §

Ansökan. Beviljande

Stöd söks hos Folkpensionsanstalten.

Stöd beviljas inte utan något särskilt skäl retroaktivt för en längre tid än sex månader före ansökan.

Stöd beviljas för en sammanhängande period om minst en månad.

17 §

Stöd betalas när förutsättningarna för stöd uppfylls.

Utbetalningen av stödet upphör när rätten till stöd enligt 3, 3 a eller 3 b § upphör eller de andra förutsättningarna för stödet inte längre uppfylls.

Utbetalningen av stödet upphör dock senast den 31 juli det år då barnet som läropliktigt inleder den grundläggande utbildningen. Om läroplikten med stöd av 2 § 3 mom. i läropliktslagen börjar ett år tidigare än vad som föreskrivs i 2 § 2 mom. i den lagen, upphör utbetalningen av stödet dock senast det år som följer på det år då läroplikten började.

Om förutsättningarna för stödet uppfylls under en pågående kalendermånad, betalas i stöd 1/25 av dess belopp för varje vardag för vilken familjen har rätt till stödet.

Denna lag träder i kraft den _____ 20 ____ .

Om till en sökande eller för ett barn betalas föräldradagpenning med stöd av de bestämmelser i sjukförsäkringslagen som gällde innan denna lag trädde i kraft, tillämpas under den tid för vilken föräldradagpenning betalas de 3 och 4 § i lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn som gällde vid ikraftträdandet.

3.

Lag

om ändring av lagen om småbarnspedagogik

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om småbarnspedagogik (540/2018) 12 § 1 mom. och 15 §, av dem 12 § 1 mom. sådan den lyder i lag 1228/2020 och 15 § sådan den lyder i lag 1395/2019, som följer:

12 §

Rätt till småbarnspedagogisk verksamhet

Kommunen ska, utöver vad som föreskrivs i 5 §, se till att barnet innan läroplikten enligt läropliktslagen (1214/2020) börjar får delta i sådan småbarnspedagogik som avses i 1 § 2 mom. 1 eller 2 punkten i denna lag från ingången av den kalendermånad under vilken barnet fyller nio månader. Småbarnspedagogik ska dock inte ordnas för barnet under den tid för vilken

föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen betalas för vård av barnet. Småbarnspedagogik ska dock ordnas för den tid för vilken partiell föräldrapenning betalas på grund av deltidarbete.

15 §

Bibehållande av samma plats inom småbarnspedagogiken under föräldrapenningsperioden

Rätten till samma plats inom småbarnspedagogiken kvarstår även om barnet är frånvarande från småbarnspedagogiken under den tid föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen betalas för vården av barnet, om frånvaron sammanhängande varar högst 13 veckor.

Daghemmet eller familjedaghemmet ska underrättas om sådan frånvaro som avses i 1 mom. som varar mer än fem dagar senast en månad före den planerade första frånvarodagen. Upprepad frånvaro som avses i 1 mom. och som varar mellan en och fem dagar ska meddelas en vecka före den planerade första dagen av den första frånvaron. För frånvaro av engångsnatur som avses i 1 mom. och som varar högst fem dagar råder ingen anmälningsplikt.

Denna lag träder i kraft den _____ 20 .

På småbarnspedagogiken för ett barn för vars vård en förälder har rätt till föräldradagpenning enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen som gällde innan denna lag trädde i kraft tillämpas de bestämmelser i lagen om småbarnspedagogik som gällde vid ikraftträdandet.

4.

Lag

om ändring av lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken (1503/2016) 9 § som följer:

9 §

Uttagande av avgift för frånvarotid

Den månatliga avgiften enligt denna lag tas också ut för den tid ett barn är tillfälligt frånvarande.

Om ett barn på grund av sjukdom är frånvarande från småbarnspedagogiken en längre tid än tio dagar under en kalendermånad, tas med avvikelse från bestämmelserna i 1 mom. i avgift för den månaden ut hälften av den månadsavgift som anges i denna lag. När frånvaro som beror på sjukdom pågår en hel kalendermånad tas ingen avgift ut.

Är barnet av någon annan orsak borta från småbarnspedagogiken hela kalendermånaden, tas i avgift ut hälften av månadsavgiften.

Avgift får inte heller tas ut för de dagar då barnet är frånvarande från småbarnspedagogiken och det har meddelats på förhand om frånvaron enligt 15 § i lagen om småbarnspedagogik.

Denna lag träder i kraft den 20 .

På klientavgifter inom småbarnspedagogiken för ett barn för vars vård en förälder har rätt till föräldradagpenning enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen som gällde innan denna lag trädde i kraft tillämpas de bestämmelser i lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken som gällde innan denna lag trädde i kraft.

5.

Lag

om ändring av arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 2 kap. 3 § 2 mom., 4 kap. 1–3 och 3 a § samt 7 kap. 9 § 3 mom.,

av dem 4 kap. 1, 3 och 3 a § sådana de lyder i lag (533/2006) och 2 § sådan den lyder i lag 1448/2006, samt

fogas till 4 kap. nya 2 a och 7 b § som följer:

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

3 §

Arbetarskydd

Om arbetsuppgifterna eller arbetsförhållandena för en gravid arbetstagare utgör en risk för hennes eller fostrets hälsa och riskfaktorn inte kan elimineras i arbetet eller arbetsförhållandena, ska arbetsgivaren sträva efter att för graviditetstiden flytta arbetstagaren till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av hennes arbetsförmåga och yrkesskicklighet. Bestämmelser om arbetstagarens rätt till särskild graviditetsledighet finns i 4 kap. 1 §.

4 kap.

Familjeledighet

166

1 §

Graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet

En arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet på grund av graviditet eller förlossning eller för vård av barn under en sådan graviditets-, särskild graviditets- eller föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen.

Graviditetsledigheten inleds tidigast 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens att senarelägga graviditetsledigheten så att den inleds senast 14 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten.

Arbetstagaren har rätt att ta ut föräldraledighet i högst fyra perioder, som vardera ska omfatta minst 12 vardagar. En arbetstagare som har rätt till föräldrapenning för två eller flera barn får dock under samma kalenderår högst ta ut fyra perioder föräldraledighet. Om en period fortsätter efter utgången av kalenderåret, anses perioden höra till kvoten för det kalenderår under vilket den har inletts.

2 §

Skydd för arbetstagare som är gravida eller som nyligen har nedkommit

Med arbetsgivarens medgivande får arbetstagaren under 14 veckor från att graviditetsledigheten inletts utföra sådant arbete som inte äventyrar hennes, fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren har rätt att när som helst avbryta arbete som utförs under denna tid. Under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och under två veckor efter nedkomsten får dock inget arbete utföras.

2 a §

Partiell föräldraledighet

Arbetstagaren kan ta ut partiell föräldraledighet enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan då komma överens om villkoren för deltidarbetet.

Överenskommelse ska träffas om avbrytande av samt om ändring av villkoren för sådant deltidarbete som avses i 1 mom. Om överenskommelse inte nås, har arbetstagaren rätt att av grundad anledning avbryta deltidarbetet samt antingen återgå till föräldraledighet på heltid enligt 1 § i detta kapitel eller börja följa sin tidigare arbetstid.

Om arbetsgivaren vägrar ordna deltidarbete enligt 1 mom., ska arbetsgivaren skriftligt motivera sin vägran.

3 §

Vårdledighet

En arbetstagarare har rätt till vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn, som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll, till dess barnet fyller tre år. Adoptivföräldrar har dock rätt till vårdledighet till dess två år har förflutit från att de tog barnet i sin vård, dock högst till dess barnet inleder sin skolgång.

Vårdledighet får tas ut i högst två perioder, som vardera är minst en månad lång, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om flera perioder än två eller att någon period ska vara kortare än en månad. Av föräldrarna eller vårdnadshavarna kan endast en i sänder vara vårdledig. Under tiden för graviditets- eller föräldraledighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledighet.

3 a §

Anmälan om graviditets- och föräldraledighet samt om vårdledighet

Graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet ska anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den tidpunkt när ledigheten planeras inledas. Om ledigheten varar högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn ska om möjligt ovan föreskrivna anmälningstid iakttas.

Om det på grund av ordnandet av vården av barnet då maken börjar arbeta inte är möjligt att iaktta en anmälningstid på två månader, har arbetstagaren rätt att bli föräldraledig när en månad förflutit från anmälan, om inte detta medför betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen. Om arbetsgivaren anser att han inte kan samtycka till en anmälningstid om en månad, ska han för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten och dess längd genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen. En arbetstagare får dock tidigarelägga en graviditetsledighet samt ändra tidpunkten för en ledighet som hon eller han tänkt hålla i samband med nedkomsten och som han eller hon har rätt att hålla samtidigt som den andra föräldern eller maken, om det är nödvändigt på grund av barnets födelse eller barnets eller en förälders hälsotillstånd. Ändringarna ska då anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. Adoptivföräldrar får av grundad anledning innan ledigheten börjar ändra dess tidpunkt genom att anmäla det till arbetsgivaren så snart som möjligt.

7 b §

Ledighet för vård av anhörig

Arbetsgivaren har rätt till högst fem arbetsdagar ledighet från arbetet för att erbjuda personligt bistånd eller stöd till en anhörig eller någon annan närstående som bor i samma hushåll som arbetstagaren och som till följd av en allvarlig sjukdom eller allvarlig skada som avsevärt minskat funktionsförmågan behöver sådant betydande bistånd eller stöd som förutsätter arbetstagarens omedelbara närvaro. Arbetstagaren har rätt till motsvarande ledighet också för att delta i terminalvård för en sådan person som avses ovan. Med anhörig avses arbetstagarens barn, förälder, make eller sambo och den som lever i registrerat parförhållande med arbetstagaren.

Arbetstagaren ska så snart som möjligt underrätta arbetsgivaren om ledighet för närståendevård och om dess uppskattade längd. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron.

7 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

9 §

Uppsägning av en gravid eller familjeledig arbetstagare

På de grunder som anges i 3 § får arbetsgivaren säga upp ett arbetsavtal under arbetstagarens graviditets-, särskilda graviditets-, föräldra- eller vårdledighet endast om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och hållet.

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

På en arbetstagare som har rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen som gällde när denna lag trädde i kraft tillämpas de bestämmelser i arbetsavtalslagen som gällde vid ikraftträdandet.

Om bestämmelserna i denna lag om graviditets- och föräldraledighet tillämpas och om moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet har anmälts innan denna lag trädde i kraft, anses anmälan om moderskapsledighet gälla graviditets- och föräldraledighet och anmälan om faderskapsledighet gälla föräldraledighet.

I de situationer som avses i 2 mom. har arbetstagaren rätt att inom en månad från denna lags ikraftträdande ändra sin anmälan så att den motsvarar denna lag.

6.

Lag

om ändring av lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 2 kap. 3 § 2 mom., 5 kap. 1–4 § och 10 § 1 mom.
och 8 kap. 8 § 3 mom. och
fogas till 5 kap. nya 2 a och 8 a §
som följer:

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

3 §

Arbetarskydd

Om arbetsuppgifterna eller arbetsförhållandena för en gravid arbetstagare utgör en risk för hennes eller fostrets hälsa och riskfaktorn inte kan elimineras i arbetet eller arbetsförhållandena, ska arbetsgivaren sträva efter att för graviditetstiden flytta arbetstagaren till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av hennes arbetsförmåga och yrkesskicklighet. Bestämmelser om arbetstagarens rätt till särskild graviditetsledighet finns i 5 kap. 1 §.

5 kap.

Familjeledighet

1 §

Graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet

En arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet på grund av graviditet eller förlossning eller för vård av barn under en sådan graviditets-, särskild graviditets- eller föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen.

Graviditetsledigheten inleds tidigast 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens att senarelägga graviditetsledigheten så att den inleds senast 14 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten.

Arbetstagaren har rätt att ta ut föräldraledighet i högst fyra perioder, som vardera ska omfatta minst 25 vardagar. En arbetstagare som har rätt till föräldrapenning för två eller flera barn får dock under samma kalenderår högst ta ut fyra perioder föräldraledighet. Om en period fortsätter efter utgången av kalenderåret, anses perioden höra till kvoten för det kalenderår under vilket den har inletts.

2 §

Skydd för arbetstagare som är gravida eller som nyligen har nedkommit

Med arbetsgivarens medgivande får arbetstagaren under 14 veckor från att graviditetsledigheten inletts utföra endast sådant arbete som inte äventyrar hennes, fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren har rätt att när som helst avbryta arbete som utförs under denna tid. Under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och under två veckor efter nedkomsten får dock inget arbete utföras.

2 a §

Partiell föräldraledighet

Arbetstagaren kan ta ut partiell föräldraledighet enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan då komma överens om villkoren för deltidarbete.

Överenskommelse ska träffas om avbrytande av samt om ändring av villkoren för sådant deltidarbete som avses i 1 mom. Om överenskommelse inte nås, har arbetstagaren rätt att av grundad anledning avbryta deltidarbete samt antingen återgå till föräldraledighet på heltid enligt 1 § i detta kapitel eller börja följa sin tidigare arbetstid.

Om arbetsgivaren vägrar ordna deltidarbete enligt 1 mom., ska arbetsgivaren skriftligt motivera sin vägran.

3 §

Vårdledighet

En arbetstagare har rätt till vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn, som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll, till dess barnet fyller tre år. Adoptivföräldrar har dock rätt till vårdledighet till dess två år har förflutit från att de tog barnet i sin vård, dock högst till dess barnet inleder sin skolgång.

Vårdledighet får tas ut i högst två perioder, som vardera är minst en månad lång, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om flera perioder än två eller att någon period ska vara kortare än en månad. Av föräldrarna eller vårdnadshavarna kan endast en i sänder vara vårdledig. Under tiden för graviditets- eller föräldraledighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledighet.

4 §

Anmälan om graviditets- och föräldraledighet samt om vårdledighet

Graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet ska anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den tidpunkt när ledigheten planeras inledas. Om ledigheten varar högst 25 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn ska om möjligt ovan föreskrivna anmälningstid iakttas.

Om det på grund av ordnandet av vården av barnet då maken börjar arbeta inte är möjligt att iakttä en anmälningstid på två månader, har arbetstagaren rätt att bli föräldraledig när en månad förflutit från anmälan, om inte detta medför betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen. Om arbetsgivaren anser att han inte kan samtycka till

en anmälningstid om en månad, ska han för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten och dess längd genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen. En arbetstagare får dock tidigare lägga en graviditetsledighet samt ändra tidpunkten för en ledighet som hon eller han tänkt hålla i samband med nedkomsten och som han eller hon har rätt att hålla samtidigt som den andra föräldern eller maken, om det är nödvändigt på grund av barnets födelse eller barnets eller en förälders hälsotillstånd. Ändringarna skall då anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. Adoptivföräldrar får av grundad anledning innan ledigheten börjar ändra dess tidpunkt genom att anmäla det till arbetsgivaren så snart som möjligt.

8 a §

Ledighet för vård av anhörig

Arbetsgivaren har rätt till högst fem arbetsdagar ledighet från arbetet för att erbjuda personligt bistånd eller stöd till en anhörig eller någon annan närstående som bor i samma hushåll som arbetstagaren och som till följd av en allvarlig sjukdom eller skada som avsevärt minskat funktionsförmågan behöver sådant betydande bistånd eller stöd som förutsätter arbetstagarens omedelbara närvaro. Arbetstagaren har rätt till motsvarande ledighet också för att delta i terminalvård för en sådan person som avses ovan. Med anhörig avses arbetstagarens barn, förälder, make eller sambo och den som lever i registrerat parförhållande med arbetstagaren. För att denna rättighet ska kunna utnyttjas krävs det att fartyget inte blir sjöodugligt på grund av arbetstagarens frånvaro.

Arbetstagaren ska så snart som möjligt underrätta arbetsgivaren om ledighet för närståendevård och om dess uppskattade längd. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron.

10 §

Lönebetalningsskyldighet

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala lön till arbetstagaren under familjeledigheter som avses i detta kapitel. Till en arbetstagare som är berättigad till graviditetsledighet och vars arbetsförhållande har fortgått utan avbrott minst sex månader innan graviditetsledigheten inleds är arbetsgivaren dock skyldig att betala lön för graviditets- och föräldraledighetsperioden enligt vad som föreskrivs om lön för sjukdomstid i 2 kap. 10 §.

8 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

8 §

Uppsägning av en gravid eller familjeledig arbetstagare

På de grunder som anges i 3 § får arbetsgivaren säga upp ett arbetsavtal under arbetstagarens graviditets-, särskilda graviditets-, föräldra- eller vårdledighet endast om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och hållet.

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

På en arbetstagare som har rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen som gällde när denna lag trädde i kraft tillämpas de bestämmelser i lagen om sjöarbetsavtal som gällde vid ikraftträdandet.

Om bestämmelserna i denna lag om graviditets- och föräldraledighet tillämpas och om moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet har anmälts innan denna lag trädde i kraft, anses anmälan om moderskapsledighet gälla graviditets- och föräldraledighet och anmälan om faderskapsledighet gälla föräldraledighet.

I de situationer som avses i 2 mom. har arbetstagaren rätt att inom en månad från denna lags ikraftträdande ändra sin anmälan så att den motsvarar denna lag.

7.

Lag

om ändring av semesterlagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i semesterlagen (162/2005) 7 § 2 mom. 1 punkten, 16 § och 24 § 2 mom., av dem 7 § 2 mom. 1 punkten sådan den lyder i lag 182/2016,
som följer:

7 §

174

Tid som är likställd med arbetad tid

Likställda med arbetade dagar anses även de arbetsdagar eller arbetstimmar under vilka arbetstagaren, medan anställningsförhållandet pågår, är förhindrad att utföra arbete på grund av

- 1) särskild graviditetsledighet enligt 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001), tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 § i den lagen, frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § i den lagen och ledighet för vård av anhörig enligt 7 b § i den lagen eller i fråga om en förlossning eller en adoption sammanlagt högst 160 dagar av graviditets- och föräldraledighet för den födande föräldern och på motsvarande sätt 160 dagar av föräldraledighet för en annan förälder som deltar i vården av barnet och som är berättigad till föräldraledighet,

16 §

Semesterersättning under anställningsförhållandet

En arbetstagare som avses i 8 § 1 mom. har rätt till en semesterersättning som är 9 procent eller, om anställningsförhållandet har fortgått minst ett år före utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden, 11,5 procent av den lön som under kvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning för arbetad tid, fränsett den förhöjning som betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Om arbetstagaren har varit förhindrad att arbeta på grund av graviditets-, särskild graviditets- eller föräldraledighet, utökas den lön som semesterersättningen baserar sig på med den uteblivna lönen för frånvarotiden på det sätt som föreskrivs i 12 § 2 mom.

24 §

Förläggning av semester till arbetstagarens ledighet

Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke bestämma att semestern ska infalla under de första 105 dagarna av den födande föräldrarnas graviditets- eller föräldraledighet eller under de 105 första dagarna av föräldraledigheten för en förälder som deltar i vården av barnet. Om arbetstagarens semester därför inte kan ges på det sätt som avses i 20 eller 21 §, får semestern ges inom sex månader efter att arbetstagaren har tagit ut de graviditets- eller föräldraledighetsdagar som avses ovan.

Denna lag träder i kraft den _____ 20 .
På fastställandet av tid som är likställd med arbetad tid enligt 7 § 2 mom. 1 punkten för en arbetstagare som har rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen som gällde när denna lag

trädde i kraft tillämpas de bestämmelser i 7 § 2 mom. 1 punkten i semesterlagen som gällde vid ikraftträdandet.

Om en arbetstagares moderskaps- eller faderskapsledighet har inletts innan denna lag träder i kraft tillämpas de bestämmelser i 24 § 2 mom. som gällde vid ikraftträdandet.

8.

Lag

om ändring av semesterlagen för sjömän

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i semesterlagen för sjömän (433/2984) 3 § 2 mom. 5 punkten, 6 § 1 mom. och 16 § 2 mom., av dem 3 § 2 mom. 5 punkten sådan den lyder i lag 183/2016 samt 6 § 1 mom. och 16 § 2 mom. sådana de lyder i lag 1025/2011,
som följer:

3 §

Dagar likställda med arbetade dagar

Såsom likställda med arbetade dagar betraktas också de dagar då arbetstagaren under arbetsförhållandets bestånd varit förhindrad att utföra arbete:

5) under tiden för särskild graviditetsledighet enligt 5 kap. 1 § i lagen om sjöarbetsavtal, tillfällig vårdledighet enligt 5 kap. 7 § i den lagen, ledighet för vård av anhörig enligt 5 kap. 8 a § i den lagen eller under tiden för frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 5 kap. 9 § i den lagen eller i fråga om en förlossning eller en adoption under sammanlagt högst 160 dagar av graviditets- och föräldraledighet för den födande föräldern och på motsvarande sätt under 160 dagar av föräldraledighet för en annan förälder som är berättigad till föräldraledighet,

6 §

Beviljande av semester i vissa fall

Oberoende av det som föreskrivs i 5 § kan arbetstagaren beviljas semester eller del därav i samband med graviditets-, särskild graviditets- eller föräldraledighet eller vårdledighet som avses i 5 kap.

16 §

Resor för semester

Arbetstagaren har likväl inte rätt till fria resor enligt 1 mom., om arbetstagaren tidigare under samma kvalifikationsperiod har åtnjutit motsvarande förmån, inte heller för en sådan kvalifikationsperiod under vilken arbetstagaren utnyttjat sin rätt till fria resor enligt 3 kap. 1 § 1 mom. i lagen om sjöarbetsavtal, om semestern eller en del av den på ett i 6 § angivet sätt getts i samband med sådan graviditets-, särskild graviditets- eller föräldraledighet eller vårdledighet som avses i 5 kap. i lagen om sjöarbetsavtal.

Denna lag träder i kraft den _____ 20 .

På fastställandet av dagar likställda med arbetade dagar enligt 3 § 2 mom. 5 punkten för en arbetstagare som har rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen som gällde när denna lag trädde i kraft tillämpas de bestämmelser i 3 § 2 mom. 5 punkten i semesterlagen för sjömän som gällde vid ikraftträdandet.

9.

Lag

om ändring av 3 kap. 4 § och 4 kap. 8 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) 3 kap. 4 § 2 mom. 3 punkten och 4 kap. 8 §, av dem 3 kap. 4 § 2 mom. 3 punkten sådan den lyder i lag 1354/2007 och 4 kap. 8 § sådan den lyder i lag 1180/2005,
som följer:

3 kap.

Allmänna begränsningar för erhållande av förmåner

4 §

Hindrande sociala förmåner

Berättigad till arbetslöshetsförmåner är inte en arbetssökande

- 3) som har rätt till graviditetspenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) eller som får särskild graviditetspenning, föräldrapenning eller specialvårdspenning eller som har beviljats ledighet för graviditet och förlossning eller för vård av barn,
-

4 kap.

Jämka och minskade arbetslöshetsförmåner

8 §

Inverkan av stöd för hemvård av barn på arbetslöshetsförmånerna

Arbetslöshetsförmånen minskas med stöd för hemvård av barn enligt lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn (1128/1996) som betalas till den arbetssökande eller hans eller hennes make. Det stöd för hemvård som betalas till maken avdras inte, om maken själv vårdar barnet och därför eller på grund av föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen som betalas samtidigt inte skulle ha rätt till arbetslöshetsförmåner. Om båda makarna är arbetslösa och får arbetslöshetsförmåner, görs avdraget från arbetslöshetsförmånen till den make som får hemvårdsstödet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

På en arbetstagare som har rätt till föräldradagpenning enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen som gällde innan denna lag trädde i kraft tillämpas de bestämmelser i lagen om utkomstskydd för arbetslösa som gällde vid ikraftträdandet.

10.

Lag

om ändring av 7 c och 27 c § i lagen om avbytar-service för lantbruksföretagare

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om avbytar-service för lantbruksföretagare (1231/1996) 7 c § och 27 §, av dem 7 c § sådan den lyder i lag 1663/2015 och 27 c § sådan den lyder i lag 1135/2001, som följer:

7 c §.

Vikariehjälp på grund av graviditet, förlossning och vård av barn

En till vikariehjälp berättigad lantbruksföretagare har rätt att få vikariehjälp på grund av graviditet, förlossning och vård av barn högst för den tid för vilken han eller hon får särskild graviditets-, graviditets- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004).

27 c §.

Sänkt avgift för vikariehjälp

Den fastställda avgiften för vikariehjälp kan sänkas, om det finns anledning till detta med hänsyn till utkomstförutsättningarna för den som får vikariehjälp och dennes familj.

Denna lag träder i kraft den 20 .

På en lantbruksföretagare som omfattas av de bestämmelser om föräldradagpenning i sjukförsäkringslagen som gällde innan denna lag trädde i kraft tillämpas de bestämmelser i lagen om avbytarservice för lantbruksföretagare som gällde vid ikraftträdandet.

11.

Lag

om ändring av 11 § i lagen om militärunderstöd

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om militärunderstöd (781/1993) 11 § 1 mom. 9 punkten, sådan den lyder i lag 963/2017, som följer:

11 §

Inkomster som skall beaktas

När understöd beviljas beaktas de faktiska inkomster som står till den sökandes och dennes i 4 § avsedda familjemedlemmars förfogande under tjänstgöringstiden. När understöd beviljas med stöd av 10 a § beaktas inte dessa familjemedlemmars inkomster. Som inkomster beaktas inte

9) den värnpliktiges föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004),

Denna lag träder i kraft den 20 .

På en värnpliktig som omfattas av de bestämmelser om föräldradagpenning i sjukförsäkringslagen som gällde innan denna lag trädde i kraft tillämpas i stället för 11 § 9 punkten i denna lag de bestämmelser i 11 § 9 punkten i lagen om militärunderstöd som gällde vid ikraftträdandet.

12.

Lag

om ändring av lagen om pension för arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om pension för arbetstagare (395/2006) 2 § 1 mom. 4 punkten, 53 a § 2 mom., 74 § 3 mom. 1 punkten och 76 § 2 mom. 1 punkten, av dem 2 § 1 mom. 4 punkten sådan den lyder i lag 252/2020, 53 a § 2 mom. sådant det lyder i lag 69/2016 samt 74 § 3 mom. 1 punkten och 76 § 2 mom. 1 punkten sådana de lyder i lag 1468/2019, som följer:

2 §

Centrala definitioner.

I denna lag avses med

4) oavlönad tid den tid under vilken en arbetstagare har fått graviditets-, särskild graviditets- eller föräldrapenning eller sjukdagpenning, partiell sjukdagpenning eller specialvårdspenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004), dagpenning vid smittsam sjukdom enligt lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016), alterneringsersättning enligt lagen om alterneringsledighet (1305/2002), inkomstrelaterad dagpenning enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002), vuxenutbildningsstöd enligt lagen om vuxenutbildningsförmåner (1276/2000), rehabiliteringspenning enligt arbetspensionslagarna eller lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner (566/2005), ersättning för inkomstbortfall enligt lagen om rehabilitering som ersätts enligt trafikförsäkringslagen (626/1991) eller dagpenning eller rehabiliteringspenning enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015), lagen om lantbruksföretagares olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar (873/2015) eller lagen om ersättning för olycksfall i militärtjänst och tjänstgöringsrelaterad sjukdom (1521/2016) eller lagen om ersättning för olycksfall och tjänstgöringsrelaterad sjukdom i krishanteringsuppdrag (1522/2016) eller tillfällig ersättning för inkomstbortfall enligt trafikförsäkringslagen (460/2016),

53 a §

Rätt till arbetslivspension.

Till den tid i arbete som avses i 1 mom. 1 punkten räknas även graviditets- och föräldrapenningsperioder för högst tre år. Till den tid som avses i 1 mom. 1 punkten räknas dessutom kortare frånvaroperioder under anställningsförhållandet på grund av sjukdom eller permittering samt tillfällig arbetslöshet.

74 §

Oavlönad tid som berättigar till pension.

De inkomster som ligger till grund för förmåner för oavlönad tid betraktas som inkomster under det kalenderår till vilket förmånstiden hänförs. De inkomster som ligger till grund för förmånerna berättigar till pension enligt följande:

1) 121 procent av den årsinkomst som ligger till grund för graviditets-, särskild graviditets- eller föräldrapenning och avses i sjukförsäkringslagen för den tid för vilken förmånen har betalats till arbetstagaren, och 21 procent för den tid för vilken förmånen har betalats till arbetsgivaren,

76 §

Inkomst som ligger till grund för pension för återstående tid.

När inkomsten för återstående tid bestäms beaktas

1) inkomst som ligger till grund för graviditets-, särskild graviditets- eller föräldrapenning till det belopp som nämns i 74 § 3 och 4 mom., och

Denna lag träder i kraft den 20 .

Om föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen har beviljats enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen som gällde när denna lag trädde i kraft, tillämpas de bestämmelser i lagen om pension för arbetstagare som gällde vid ikraftträdandet.

13.

Lag

om ändring av lagen om pension för företagare

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om pension för företagare (1272/2006) 2 § 1 mom. 9 punkten, 50 a § 2 mom., 68 § 3 mom. 1 punkten och 70 § 3 mom. 1 punkten,

av dem 2 § 1 mom. 9 punkten sådan den lyder i lag 260/2020, 50 a § 2 mom. sådant det lyder i lag 72/2016 samt 68 § 3 mom. 1 punkten och 70 § 3 mom. 1 punkten sådana de lyder i lag 1469/2019, som följer:

2 §

Centrala definitioner

I denna lag avses med

9) *oavlönad tid* den tid under vilken en företagare har fått graviditets-, särskild graviditets- eller föräldrapenning eller sjukdagpenning, partiell sjukdagpenning eller specialvårdpenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004), dagpenning vid smittsam sjukdom enligt lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016), alterneringsersättning enligt lagen om alterneringsledighet (1305/2002), inkomstrelaterad dagpenning enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa

(1290/2002), vuxenutbildningsstöd enligt lagen om vuxenutbildningsförmåner (1276/2000), rehabiliteringspenning enligt arbetspensionslagarna eller lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner (566/2005), ersättning för inkomstbortfall enligt lagen om rehabilitering som ersätts enligt trafikförsäkringslagen (626/1991) eller dagpenning eller rehabiliteringspenning enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015), lagen om lantbruksföretagares olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar (873/2015) eller lagen om ersättning för olycksfall i militärtjänst och tjänstgöringsrelaterad sjukdom (1521/2016) eller lagen om ersättning för olycksfall och tjänstgöringsrelaterad sjukdom i krishanteringsuppdrag (1522/2016) eller tillfällig ersättning för inkomstbortfall enligt trafikförsäkringslagen (460/2016),

50 a §

Rätt till arbetslivspension

Till den tid i arbete som avses i 1 mom. 1 punkten räknas även graviditets- och föräldrapenningsperioder för högst tre år. Till den tid som avses i 1 mom. 1 punkten räknas dessutom kortare avbrott i arbetet på grund av sjukdom eller tillfällig arbetslöshet.

68 §

Oavlönad tid som berättigar till pension

De inkomster som ligger till grund för förmåner för oavlönad tid betraktas som inkomster under det kalenderår till vilket förmånstiden hänför sig. De inkomster som ligger till grund för förmånerna berättigar till pension enligt följande:

1) 121 procent av den årsinkomst som ligger till grund för graviditets-, särskild graviditets- eller föräldrapenning och som avses i sjukförsäkringslagen för den tid för vilken förmånen har betalats till företagaren,

70 §

Inkomst som pension för återstående tid grundar sig på

När inkomsten för återstående tid bestäms beaktas

1) inkomst som ligger till grund för graviditets-, särskild graviditets- eller föräldrapenning till det belopp som nämns i 68 § 3 och 4 mom., och

Denna lag träder i kraft den 20 .

Om föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen har beviljats enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen som gällde när denna lag trädde i kraft, tillämpas de bestämmelser i lagen om pension för företagare som gällde vid ikraftträdandet.

14.

Lag

om ändring av lagen om sjömanspensioner

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om sjömanspensioner (1290/2006) 2 § 1 mom. 6 punkten, 53 a § 2 mom., 80 § 3 mom. 1 punkten och 82 § 2 mom. 1 punkten,
av dem 2 § 1 mom. 6 punkten sådan den lyder i lag 248/2020, 53 a § 2 mom. sådant det lyder i lag 78/2016 samt 80 § 3 mom. 1 punkten och 82 § 2 mom. 1 punkten sådana de lyder i lag 1471/2019, som följer:

2 §

Centrala definitioner

I denna lag avses med

6) *oavlönad tid* den tid under vilken en arbetstagare har fått graviditets-, särskild graviditets- eller föräldrapenning eller sjukdagpenning, partiell sjukdagpenning eller specialvårdspenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004), dagpenning vid smittsam sjukdom enligt lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016), alterneringsersättning enligt lagen om alterneringsledighet (1305/2002), inkomstrelaterad dagpenning enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002), vuxenutbildningsstöd enligt lagen om vuxenutbildningsförmåner (1276/2000), rehabiliteringspenning enligt arbetspensionslagarna eller lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner (566/2005), ersättning för inkomstbortfall enligt lagen om rehabilitering som ersätts enligt trafikförsäkringslagen (626/1991) eller dagpenning eller rehabiliteringspenning enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015), lagen om lantbruksföretagares olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar (873/2015) eller lagen om ersättning för olycksfall i militärtjänst och tjänstgöringsrelaterad sjukdom (1521/2016) eller lagen om ersättning för olycksfall och tjänstgöringsrelaterad sjukdom i krishanteringsuppdrag (1522/2016) eller tillfällig ersättning för inkomstbortfall enligt trafikförsäkringslagen (460/2016),

53 a §

Rätt till arbetslivspension

Till den tid i arbete som avses i 1 mom. 1 punkten räknas även graviditets- och föräldrapenningsperioder för högst tre år. Till den tid som avses i 1 mom. 1 punkten räknas dessutom kortare frånvaroperioder under anställningsförhållandet på grund av sjukdom eller permittering samt tillfällig arbetslöshet.

80 §

Oavlönad tid som berättigar till pension

De inkomster som ligger till grund för förmåner för oavlönad tid betraktas som inkomster under det kalenderår till vilket förmånstiden hänför sig. De inkomster som ligger till grund för förmånerna berättigar till pension enligt följande:

1) 121 procent av den årsinkomst som ligger till grund för graviditets-, särskild graviditets- eller föräldrapenning och avses i sjukförsäkringslagen för den tid för vilken förmånen har betalats till arbetstagaren, och 21 procent för den tid för vilken förmånen har betalats till arbetsgivaren,

82 §

Inkomst som pension för återstående tid grundar sig på

När inkomsten för återstående tid bestäms beaktas

1) inkomst som ligger till grund för graviditets-, särskild graviditets- eller föräldrapenning till det belopp som nämns i 80 § 3 och 4 mom., och

Denna lag träder i kraft den 20 .

Om föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen har beviljats enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen som gällde när denna lag trädde i kraft, tillämpas de bestämmelser i lagen om sjömanspensioner som gällde vid ikraftträdandet.

15.

Lag

om ändring av 59 a § i lagen om pension för lantbruksföretagare

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om pension för lantbruksföretagare (1280/2006) 59 a § 2 mom., sådant det lyder i lag 75/2016, som följer:

59 a §

Rätt till arbetslivspension

Till den tid i arbete som avses i 1 mom. 1 punkten räknas även graviditets- och föräldrapenningsperioder för högst tre år. Till den tid som avses i 1 mom. 1 punkten räknas dessutom kortare avbrott i arbetet på grund av sjukdom eller tillfällig arbetslöshet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Om föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen har beviljats enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen som gällde när denna lag trädde i kraft, tillämpas de bestämmelser i lagen om pension för lantbruksföretagare som gällde vid ikraftträdandet.

16.

Lag

om ändring av pensionslagen för den offentliga sektorn

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i pensionslagen för den offentliga sektorn (81/2016) 3 § 1 mom. 8 punkten, 51 § 2 mom., 87 § 3 mom. 1 punkten och 88 § 2 mom. 1 punkten, av dem 3 § 1 mom. 8 punkten sådan den lyder i lag 226/2020 samt 87 § 3 mom. 1 punkten och 88 § 2 mom. 1 punkten sådan den lyder i lag 1472/2019, som följer:

3 §

Centrala definitioner.

I denna lag avses med

8) *oavlönad tid* den tid under vilken en arbetstagare har fått graviditets-, särskild graviditets- eller föräldrapenning eller sjukdagpenning, partiell sjukdagpenning eller specialvårdspenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004), dagpenning vid smittsam sjukdom enligt lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016), alterneringsersättning enligt lagen om alterneringsledighet (1305/2002), inkomstrelaterad dagpenning enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002), vuxenutbildningsstöd enligt lagen om vuxenutbildningsförmåner (1276/2000), rehabiliteringspenning enligt arbetspensionslagarna eller lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner (566/2005), ersättning för inkomstbortfall enligt lagen om rehabilitering som ersätts enligt trafikförsäkringslagen (626/1991) eller dagpenning eller rehabiliteringspenning enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015), lagen om lantbruksföretagares olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar (873/2015) eller lagen om ersättning för olycksfall i militärtjänst och tjänstgöringsrelaterad sjukdom (1521/2016) eller lagen om ersättning för olycksfall och tjänstgöringsrelaterad sjukdom i krishanteringsuppdrag (1522/2016) eller tillfällig ersättning för inkomstbortfall enligt trafikförsäkringslagen (460/2016),

51 §

Rätt till arbetslivspension.

Till den tid i arbete som avses i 1 mom. 1 punkten räknas även graviditets- och föräldrapenningsperioder för högst tre år. Till den tid som avses i 1 mom. 1 punkten räknas

dessutom kortare frånvaroperioder under tjänste- eller arbetsförhållandet på grund av sjukdom eller permittering samt tillfällig arbetslöshet.

87 §

Oavlönad tid som berättigar till pension.

De inkomster som ligger till grund för förmåner för oavlönad tid betraktas som inkomster under det kalenderår till vilket förmånstiden hänför sig. De inkomster som ligger till grund för förmånerna berättigar till pension enligt följande:

1) 121 procent av den årsinkomst som enligt sjukförsäkringslagen ligger till grund för graviditets-, särskild graviditets- eller föräldrapenning för den tid för vilken förmånen har betalats till arbetstagaren, och 21 procent för den tid för vilken förmånen har betalats till arbetsgivaren,

88 §

Inkomst som ligger till grund för pension för återstående tid.

När inkomsten för återstående tid bestäms beaktas

1) inkomst som ligger till grund för graviditets-, särskild graviditets- eller föräldrapenning till det belopp som avses i 87 § 3 mom. 1 punkten och 4 mom., och

Denna lag träder i kraft den 20 .

Om föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen har beviljats enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen som gällde när denna lag trädde i kraft, tillämpas de bestämmelser i pensionslagen för den offentliga sektorn som gällde vid ikraftträdandet.

17.

Lag

om ändring av 34 § i folkpensionslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i folkpensionslagen (568/2007) 34 § 2 mom. 5 punkten som följer:

34 §

Arbetsinkomst som påverkar fortsättningspensionens kompletteringsbelopp och med sådan arbetsinkomst jämförbar inkomst

Med arbetsinkomster jämförs

5) graviditets- och föräldrapenning samt specialvårdspenning som betalas enligt sjukförsäkringslagen,

Denna lag träder i kraft den _____ 20 .

Om föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen har beviljats enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen som gällde när denna lag trädde i kraft, tillämpas de bestämmelser i folkpensionslagen som gällde vid ikraftträdandet.

Click or tap here to enter text.

18.

Lag

om ändring av 12 § i lagen om främjande av integration

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om främjande av integration (1386/2010) 12 § 4 mom.
som följer:

12 §

Rätt till integrationsplan och integrationsplanens varaktighet

Den tid som avses i 3 mom. kan förlängas med högst två år, om det är motiverat på grund av att invandraren behöver särskilda åtgärder för att integreras. Om integrationsplanen tillfälligt inte har kunnat genomföras på grund av skada, sjukdom, uttagning av graviditets- eller föräldrapenningsdagar enligt 9 kap. i sjukförsäkringslagen (1224/2004) eller av någon annan jämförbar orsak, kan den maximala tid som berättigar till integrationsplan förlängas på motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

19.

Lag

om ändring av 25 § i statstjänstemannalagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i statstjänstemannalagen (750/1994) 25 § 5 mom.
som följer:

25 §

En myndighet får inte säga upp en tjänsteman på grund av graviditet. Säger en myndighet upp en tjänsteman som är gravid, anses uppsägningen bero på graviditeten, om inte myndigheten visar någon annan grund. En myndighet får inte säga upp en tjänsteman under särskild graviditetsledighet, graviditetsledighet, föräldraledighet eller vårdledighet, och inte heller, sedan den fått kännedom om tjänstemannens graviditet eller om att tjänstemannen utnyttjar sin ovan nämnda rätt, säga upp anställningsförhållandet så att det upphör då den ovan nämnda ledigheten börjar eller medan den varar.

Denna lag träder i kraft den 20 .

20.

Lag

om ändring av 19 § i lagen om Finlands Banks tjänstemän

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om Finlands Banks tjänstemän (116/1998) 19 § 5 mom.
som följer:

19 §

Finlands Bank får inte säga upp en tjänsteman på grund av graviditet. Säger banken upp en tjänsteman som är gravid, anses uppsägningen bero på graviditeten, om inte banken visar någon

annan grund. Banken får inte säga upp en tjänsteman under särskild graviditetsledighet, graviditetsledighet, föräldraledighet eller vårdledighet, och inte heller, sedan den fått kännedom om tjänstemannens graviditet eller om att tjänstemannen utnyttjar sin ovan nämnda rätt, säga upp anställningsförhållandet så att det upphör då den ovan nämnda ledigheten börjar eller medan den varar.

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

21.

Lag

om ändring av 14 § i lagen om militär krishantering

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om militär krishantering (211/2006) 14 § som följer:

14 §

Lön för sjukdomstid samt graviditets- och föräldraledighet

Den som hör till krishanteringspersonalen har rätt till lön för sjukdomstid samt till graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet i enlighet med 2 kap. 11 § och 4 kap. 1–9 § i arbetsavtalslagen (55/2001), om inte annan överenskommelse om hur förmånerna bestäms finns i ett allmänt kollektivavtal som gäller statstjänstemän.

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

Om moderskaps- eller faderskapsledigheten för en person som hör till krishanteringspersonalen har inletts innan denna lag träder i kraft, tillämpas de bestämmelser i 24 § 2 mom. som gällde vid ikraftträdandet.

22.

Lag

om ändring av 29 § i lagen om Räddningsinstitutet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om Räddningsinstitutet (607/2006) 29 § 1 mom. 2 punkten, sådan den lyder i lag 1348/2019, som följer:

29 §

Avbrytande av studierätten inom den yrkesinriktade grundutbildningen

En studerande har rätt att tillfälligt avbryta sina studier inom den yrkesinriktade grundutbildningen

2) för den tid han eller hon har rätt till graviditets- eller föräldrapenningsdagar enligt 9 kap. i sjukförsäkringslagen (1224/2004),

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

23.

Lag

om ändring av 30 § i lagen om Polisyркeshögskolan

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om Polisyркeshögskolan (1164/2013) 30 § 3 mom. 2 punkten, sådan den lyder i lag 1174/20, som följer:

30 §

Läsår och inskrivning

En studerande kan efter att ha tagit emot en studieplats anmäla sig som frånvarande, om han eller hon under det första läsåret

2) behöver vara ledig från studierna för att sköta sitt barn i samband med barnets födelse eller adoption,

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

24.

Lag

om ändring av 39 och 41 § i universitetslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i universitetslagen (558/2009) 39 § 3 mom. 2 punkten och 41 § 3 mom., sådana de
lyder i lag 324/2015, som följer:

39 §

Läsår och terminer samt inskrivning

En studerande kan efter att ha tagit emot en studieplats anmäla sig som frånvarande, om han
eller hon under det första läsåret

- 2) behöver vara ledig från sina studier för att sköta sitt barn i samband med barnets
födelse eller adoption, eller
-

41 §

Studierätt

I den tid det tar att avlägga examen inräknas inte frånvaro som beror på fullgörande av
tjänstgöring enligt värnpliktslagen, civiltjänstlagen eller lagen om frivillig militärtjänst för
kvinnor eller på ledighet i samband med barnets födelse eller adoption. I den tid det tar att
avlägga examen inräknas inte heller annan frånvaro på högst två terminer under vilka den
studerande har anmält sig som frånvarande enligt 39 §.

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

25.

Lag

om ändring av 29 och 30 § i yrkeshögskolelagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i yrkeshögskolelagen (932/2014) 29 § 3 mom. 2 punkten och 30 § 4 mom., sådana de
lyder i lag 325/2015,
som följer:

29 §

Läsår och terminer samt inskrivning

En studerande kan efter att ha tagit emot en studieplats anmäla sig som frånvarande, om han
eller hon under det första läsåret

2) behöver vara ledig från studierna för att sköta sitt barn i samband med barnets födelse eller
adoption, eller

30 §

Studierätt

I den tid det tar att avlägga examen inräknas inte frånvaro som beror på fullgörande av
tjänstgöring enligt värnpliktslagen, civiltjänstlagen eller lagen om frivillig militärtjänst för
kvinnor eller på ledighet i samband med barnets födelse eller adoption. I den tid det tar att
avlägga examen inräknas inte heller annan frånvaro på högst två terminer under vilka den
studerande har anmält sig som frånvarande enligt 29 §.

Denna lag träder i kraft den 20 .

26.

Lag

om ändring av 96 § i lagen om yrkesutbildning

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om yrkesutbildning (531/2017) 96 § 3 mom., sådant det lyder i lag 1218/2020,
som följer:

96 §

Studierätt

En studerande har rätt att tillfälligt avbryta sin studierätt för den tid som han eller hon utför sådan tjänstgöring som avses i värnpliktslagen (1438/2007), civiltjänstlagen (1446/2007) eller lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor (194/1995) eller får sjukdagpenning eller graviditets- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004). Dessutom kan studierätten på begäran av den studerande tillfälligt avbrytas av någon annan grundad anledning. Detta moment tillämpas inte på läropliktiga enligt läropliktslagen. Bestämmelser om avbrytande av fullgörandet av läroplikten för viss tid finns i 7 § i läropliktslagen.

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

27.

Lag

om ändring av 23 § i gymnasielagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i gymnasielagen (714/2018) 23 § 3 mom., sådant det lyder i lag 1217/2020, som följer:

23 §

Studierätt

En studerande har rätt att tillfälligt avbryta sin studierätt för den tid som han eller hon utför sådan tjänstgöring som avses i värnpliktslagen (1438/2007), civiltjänstlagen (1446/2007) eller

lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor (194/1995) eller får sjukdagpenning eller graviditets- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004). Dessutom kan studierätten på begäran av den studerande tillfälligt avbrytas av någon annan grundad anledning. Detta moment tillämpas inte på läropliktiga enligt läropliktslagen (1214/2020). Bestämmelser om avbrytande av fullgörandet av läroplikten för viss tid finns i 7 § i läropliktslagen.

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

28.

Lag

om ändring av 7 § i läropliktslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i läropliktslagen (1214/2020) 7 § 1 mom. 2 punkten som följer:

7 §

Avbrytande av fullgörandet av läroplikten

Läropliktiga har rätt att avbryta fullgörandet av läroplikten för viss tid

1) under den tid den läropliktige får graviditetspenning eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004),

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

29.

Lag

om ändring av 17 § i lagen om utbildning som handleder för examensutbildning

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om utbildning som handleder för examensutbildning (1215/2020) 17 § 3 mom. som följer:

17 §

Studierätt

En studerande har rätt att tillfälligt avbryta sin studierätt för den tid som han eller hon utför sådan tjänstgöring som avses i värnpliktslagen (1438/2007), civiltjänstlagen (1446/2007) eller lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor (194/1995) eller får sjukdagpenning eller graviditets- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004). Dessutom kan studierätten på begäran av den studerande tillfälligt avbrytas av någon annan grundad anledning. Detta moment tillämpas inte på läropliktiga enligt läropliktslagen. Bestämmelser om avbrytande av fullgörandet av läroplikten för viss tid finns i 7 § i läropliktslagen.

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

Valitse kohde.

Click or tap here to enter text.

Click or tap here to enter text.

Click or tap here to enter text.

Valitse kohde.
Valitse kohde.

Click or tap here to enter text.
Click or tap here to enter text.