RP 129/2021 rd

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 det 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 24 andra lagar. I propositionen föreslås det att familjeledighetsreformen enligt statsminister Sanna Marins regeringsprogram genomförs.

Genom de föreslagna ändringarna genomförs direktivet om balans mellan arbete och privatliv. 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, barnets vårdnadshavare eller den överlåtande förälderns eller den andra föräldrens 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 införs ändringar som förutsätts av sjukförsäkringslagens bestämmelser om föräldradagpenning. I arbetsavtalslagen föreslås dessutom ändringar som följer av genomförandet av direktivet. För att genomföra direktivet föreslås bestämmelser om arbetstagares rätt till ledighet för vård av anhörig.

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 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 frånvaron 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. Dessutom föreslås det i vissa andra lagar terminologiska eller tekniska ändringar som beror på de ändringar som föreslås i systemet med föräldradagpenning eller arbetsavtalslagen.

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

De föreslagna lagarna avses träda i kraft den 1 augusti 2022.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL 1
MOTIVERING 7
1 Bakgrund och beredning 7
1.1 Bakgrund 7
1.2 Beredning 8
1.2.1 Beredningen av regeringens proposition 8
1.2.2 Beredningen av direktivet om balans mellan arbete och privatliv 8
2 Direktivet om balans mellan arbete och privatliv — syfte och huvudsakligt innehåll 9
2.1 Pappaledighet 9
2.2 Föräldraledighet 10
2.3 Ledighet för vård av anhörig 10
2.4 Flexibla arbetsformer 10
2.5 Arbetstagarnas rättigheter 11
2.6 Diskriminering 11
2.7 Skydd mot uppsägning samt bevisbörda 11
2.8 Flexibilitetsklausul 11
2.9 Övriga bestämmelser 12
3 Nuläge och bedömning av nuläget 12
3.1 Lagstiftning och praxis 12
3.1.1 Föräldradagpenningar enligt sjukförsäkringslagen 12
3.1.2 Ersättning för semesterkostnader och ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap 18
3.1.3 Finansiering av föräldradagpenningar, ersättning för semesterkostnader och ersättning för familjeledighet 18
3.1.4 Stöd för vård av barn 19
3.1.5 Rätt till småbarnspedagogik samt klientavgifter inom småbarnspedagogiken 23
3.1.6 Familjeledigheter och flexibla arrangemang enligt arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal 26
3.1.6.1 Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet 26
3.1.6.2 Utkomsten under familjeledighet 28
3.1.6.3 Flexibla arbetsformer 29
3.1.6.4 Flexibla arbetstidsarrangemang enligt arbetstidslagen 31
3.1.6.5 Ledigheter i anslutning till vård av anhöriga och närstående 32
3.1.6.6 Uppsägningsskydd, rätt att återgå till arbetet och diskrimineringsförbud för personer som utnyttjar familjeledigheter 33
3.1.7 Kollektivavtalens bestämmelser om familjeledigheter 35
3.1.8 Ställningen på arbetsmarknaden för småbarnsföräldrar 36
3.1.9 Flexibilitet i arbetslivet 39
3.1.10 Lagstiftningen i EU och internationella förpliktelser som är bindande för Finland 43
3.1.10.1 Lagstiftningen i EU om familjeledigheter 43
3.1.10.2 Internationella familjeledighetsförpliktelser 44
3.2 Bedömning av nuläget 46
3.2.1 Ojämlik fördelning av familjeledigheter mellan föräldrarna 46

3.2.2 Lagstiftningens tillämpning på olika familjeformer och familjernas behov 49
3.2.3 Förhållandet mellan direktivet om balans mellan arbete och privatliv och den nationella lagstiftningen 52
4 Målsättning 58
5 Förslagen och deras konsekvenser 58
5.1 De viktigaste förslagen 58
5.2 De huvudsakliga konsekvenserna 64
5.2.1 Ekonomiska konsekvenser 64
5.2.1.1 Konsekvenser för den offentliga ekonomin 64
5.2.1.2 Konsekvenser för hushållen 69
5.2.1.3 Konsekvenser för företagen 71
5.2.2 Konsekvenser för myndigheternas verksamhet 80
5.2.2.1 Folkpensionsanstalten 80
5.2.2.2 Pensionsskyddscentralen 81
5.2.2.3 Arbetarskyddsmyndigheterna 81
5.2.2.4 Kommunerna 82
5.2.2.5 De verkställande myndigheterna av utkomstskyddet för arbetslösa 83
5.2.3 Övriga samhälleliga konsekvenser 84
5.2.3.1 Konsekvenser för barn och familjer 84
5.2.3.2 Konsekvenser för jämställdheten mellan könen 91
5.2.3.3 Konsekvenser för jämlikheten 93
5.2.3.4 Konsekvenser för sysselsättningen och arbetslivet 94
6 Alternativa handlingsvägar 100
6.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser 100
6.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet 102
7 Remissvar 112
7.1 Remissvar 112
7.2 Utlåtande av rådet för bedömning av lagstiftningen 124
8 Specialmotivering 125
8.1 Sjukförsäkringslagen 125
8.2 Lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn 147
8.3 Lagen om småbarnspedagogik 150
8.4 Lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken 152
8.5 Arbetsavtalslagen 152
8.6 Lagen om sjöarbetsavtal 162
8.7 Semesterlagen 164
8.8 Semesterlagen för sjömän 167
8.9 Lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner 167
8.10 Lagen om utkomstskydd för arbetslösa 168
8.11 Lagen om avbytarservice för lantbruksföretagare 169
8.12 Militärunderstödslagen 171
8.13 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 172

8.14 Lagförslagen 19—30 ... 172
9 Bestämmelser på lägre nivå än lag ... 173
10 Ikraftträdande ... 173
11 Verkställighet och uppföljning ... 176
12 Förhållande till andra propositioner ... 179
12.1 Samband med andra propositioner ... 179
12.2 Förhållande till budgetpropositionen ... 179
13 Ålands ställning ... 179
14 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning ... 180
LAGFÖRSLAG ... 184
1. Lag om ändring av sjukförsäkringslagen ... 184
2. Lag om ändring av lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn ... 194
3. Lag om ändring av 12 och 15 § i lagen om småbarnspedagogik ... 198
4. Lag om ändring av 9 och 20 § i lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken ... 199
5. Lag om ändring av arbetsavtalslagen ... 200
6. Lag om ändring av lagen om sjöarbetsavtal ... 203
7. Lag om ändring av semesterlagen ... 207
8. Lag om ändring av semesterlagen för sjömän ... 209
9. Lag om ändring av 38 § i lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner ... 211
10. Lag om ändring av 3 kap. 4 § och 4 kap. 8 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa ... 212
11. Lag om ändring av lagen om avbytarservice för lantbruksföretagare ... 213
12. Lag om ändring av 5 och 11 § i militärunderstödslagen ... 214
13. Lag om ändring av lagen om pension för arbetstagare ... 215
14. Lag om ändring av lagen om pension för företagare ... 217
15. Lag om ändring av lagen om sjömanspensioner ... 219
16. Lag om ändring av 59 a § i lagen om pension för lantbruksföretagare ... 221
17. Lag om ändring av pensionslagen för den offentliga sektorn ... 222
18. Lag om ändring av 34 § i folkpensionslagen ... 224
19. Lag om ändring av 12 § i lagen om främjande av integration ... 225
20. Lag om ändring av 25 § i statstjänstemannalagen ... 226
21. Lag om ändring av 19 § i lagen om Finlands Banks tjänstemän ... 227
22. Lag om ändring av 14 § i lagen om militär krishantering ... 228
23. Lag om ändring av 29 § i lagen om Räddningsinstitutet ... 229
24. Lag om ändring av 30 § i lagen om Polisyrkeshögskolan ... 230
25. Lag om ändring av 39 och 41 § i universitetslagen ... 231
26. Lag om ändring av 29 och 30 § i yrkeshögskolelagen ... 232
27. Lag om ändring av 96 § i lagen om yrkesutbildning ... 233
28. Lag om ändring av 23 § i gymnasielagen ... 234
29. Lag om ändring av 7 § i läropliktslagen ... 235
30. Lag om ändring av 17 § i lagen om utbildning som handleder för examensutbildning ... 236
BILAGA ... 237
PARALLELLTEXTER ... 237

1. Lag om ändring av sjukförsäkringslagen 237
2. Lag om ändring av lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn 260
3. Lag om ändring av 12 och 15 § i lagen om småbarnspedagogik 266
4. Lag om ändring av 9 och 20 § i lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken 268
5. Lag om ändring av arbetsavtalslagen 270
6. Lag om ändring av lagen om sjöarbetsavtal 276
7. Lag om ändring av semesterlagen 282
8. Lag om ändring av semesterlagen för sjömän 284
9. Lag om ändring av 38 § i lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner 286
10. Lag om ändring av 3 kap. 4 § och 4 kap. 8 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa 287
11. Lag om ändring av lagen om avbytarservice för lantbruksföretagare 289
12. Lag om ändring av 5 och 11 § i militärunderstödslagen 291
13. Lag om ändring av lagen om pension för arbetstagare 292
14. Lag om ändring av lagen om pension för företagare 295
15. Lag om ändring av lagen om sjömanspensioner 298
16. Lag om ändring av 59 a § i lagen om pension för lantbruksföretagare 301
17. Lag om ändring av pensionslagen för den offentliga sektorn 302
18. Lag om ändring av 34 § i folkpensionslagen 305
19. Lag om ändring av 12 § i lagen om främjande av integration 306
20. Lag om ändring av 25 § i statstjänstemannalagen 307
21. Lag om ändring av 19 § i lagen om Finlands Banks tjänstemän 308
22. Lag om ändring av 14 § i lagen om militär krishantering 309
23. Lag om ändring av 29 § i lagen om Räddningsinstitutet 310
24. Lag om ändring av 30 § i lagen om Polisyrkeshögskolan 311
25. Lag om ändring av 39 och 41 § i universitetslagen 312
26. Lag om ändring av 29 och 30 § i yrkeshögskolelagen 313
27. Lag om ändring av 96 § i lagen om yrkesutbildning 314
28. Lag om ändring av 23 § i gymnasielagen 315
29. Lag om ändring av 7 § i läropliktslagen 316
30. Lag om ändring av 17 § i lagen om utbildning som handleder för examensutbildning 317

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 anhörigvårdare 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 anhörigvårdare i arbetslivet. Direktivet om balans mellan arbete och privatliv är en del av kommissionens åtgärdspaket, 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

1.2.1 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 löntagar- och arbetsgivarförbund samt en företrädare för ett arbetsgivarföretag.

Utkastet till regeringens proposition var ute på remiss under tiden 19.2.—2.4.2021. Sammanlagt 74 aktörer yttrade sig. Yttrandena och de övriga beredningsdokumenten kan läsas i den offentliga tjänsten under projektnumret STM065:00/2019 på adressen https://stm.fi/sv/projekt?tunnus=STM065:00/2019 (de anknytande projekten STM020:00/2020 och TEM092:00/2019).

Rådet för bedömning av lagstiftningen yttrade sig den 28 maj 2021 om utkastet till proposition.

Propositionen behandlades i delegationen för kommunal ekonomi och kommunal förvaltning den 17 augusti 2021.

1.2.2 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. För-

slaget 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 försämras 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.

2.1 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.

2.2 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.

2.3 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. Medlemsstaterna kan kräva läkarintyg på förhand för att styrka att det föreligger ett omfattande behov av vård eller stöd i händelse av vägande medicinska skäl. 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.

2.4 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 begräsning. 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 tidigarelagd återgång till det ursprungliga arbetsmönstret. Artikeln 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.

2.5 Arbetstagarnas rättigheter

I artikel 10 i direktivet bestäms om arbetstagarnas rättigheter när de utnyttjar ledighet eller frånvaro enligt direktivet. Arbetstagare har rätt att bevara de rättigheter som de förvärvat eller står i begrepp att förvärva när en ledighet eller frånvaro påbörjas fram till och med ledighetens eller frånvarons slut, rätt att återgå till sina arbeten eller till likvärdiga tjänster på villkor som inte är mindre förmånliga för dem samt rätt att åtnjuta eventuella förbättringar i arbetsförhållandena. Medlemsstaterna ska 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.

2.6 Diskriminering

I artikel 11 i direktivet åläggs medlemsstaterna att förbjuda mindre gynnsam behandling av arbetstagare på grund av 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).

2.7 Skydd mot uppsägning samt bevisbörda

I artikel 12 i direktivet bestäms om förbud mot uppsägning, arbetsgivarens motiveringsskyldighet samt bevisbörda i fråga om arbetstagare som ansökt om eller tagit ut pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig eller som anhållit om 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 direktivet, och för en domstol eller annan behörig myndighet visar på omständigheter av vilka man kan dra slutsatsen att de sagts upp på sådana grunder, ska arbetsgivaren bevisa att uppsägningen grundades på andra skäl.

2.8 Flexibilitetsklausul

Enligt den så 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.

2.9 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 föräldradagpenningsperioder 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 jämställs 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. Moderskapspenningsperioden 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 moderskapspenningsperioden, men då betalas minimibeloppet av moderskapspenningen och förbrukas moderskapspenningsdagarna. 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 åtskils från henne på grund av söndring i äktenskapet. 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 förälderns moderskaps- och föräldrapenning. Resten av faderskapspenningsdagarna ska tas ut efter moderskaps- och föräldrapenningsperioden innan barnet fyller två år eller det har gått två år sedan adoptivbarnet togs i vård. Betalningen av faderskapspenning under moderskaps- och föräldrapenningsperioden kan uppdelas på högst fyra avsnitt och betalningen av faderskapspenning utanför moderskaps- och föräldrapenningsperioden på högst två avsnitt.

År 2019 utnyttjades faderskapspenning samtidigt som den andra föräldrarns moderskaps- och föräldrapenningsperiod för i medeltal 17 vardagar. Faderskapspenning som betalas under moderskaps- och föräldrapenningsperioden tas oftast ut i ett eller två avsnitt[1]. Faderskapspenning efter moderskaps- och föräldrapenningsperioden tas något oftare ut i ett avsnitt än två avsnitt.[2]

Om en ny föräldrapenningsperiod 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 har 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 föräldrapenningsperiod. 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 föräldrapenningsperiod.

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 dagpenningsanvändning enligt barnets födelseår. Av papporna till barn födda 2017 utnyttjade cirka 77 procent föräldradagpenning[3] för någon tid. Av dem tog 47 procent ut någon del av dagpenningsdagarna under en annan tid än mamman.[4]

För de barn som föddes 2017 togs i medeltal 34 faderskapspenningsdagar ut. I medeltal cirka 17 faderskapspenningsdagar togs ut samtidigt med mammans moderskaps- och föräldrapenningsperiod. 46 procent av papporna fick faderskapspenning efter föräldrapenningsperioden 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 föräldrapenningsperiod finns i 9 kap. 8 och 10 § i sjukförsäkringslagen. Enligt överenskommelse mellan föräldrarna har någondera av dem rätt till föräldrapenning direkt efter moderskapspenningsperioden. Också den biologiska moderns make eller sambo och en adoptivförälders 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 föräldrapenningsdagar av papporna.

Föräldrapenning betalas på grund av ett barns födelse för en oavbruten föräldrapenningsperiod på 158 vardagar. Föräldrapenningsperioden förlängs med 60 vardagar för varje barn utöver ett, om flera än ett barn föds på samma gång. Förlängningsperioden kan utnyttjas under antingen

---

[1] Av faderskapspenning som betalades samtidigt med moderskaps- och föräldrapenningsperioden på grund av barn födda 2015 togs 59 % ut i ett avsnitt och 23 % i två avsnitt.
[2] Faderskapspenning efter föräldrapenningsperioden på grund av barn födda 2015 betalades i ett avsnitt till 63 % och i två avsnitt till 37 % av mottagarna.
[3] Faderskaps- eller föräldrapenning
[4] Vid en granskning av dem som fick enbart faderskapspenning så fick 46 % någon del av faderskapspenningen under en annan tid än moderskaps- och föräldrapenningsperioden.

moderskaps- eller föräldrapenningsperioden så att bägge föräldrarna vårdar barnen samtidigt, eller som en förlängning av föräldrapenningsperioden.

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 tidigarelagts.

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 förvärvsarbete 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 faderskapspenningsdagar 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 senast 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 dagpenningsförmånerna 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 begynnelsetidpunkten 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 begynnelsetidpunkten 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 dagpenningsförmån 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 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 inte berättigad till arbetslöshetsförmåner.

Minimibeloppet av moderskaps- eller föräldrapenning betalas till en förälder om föräldern samtidigt studerar på heltid och får studiepenning enligt lagen om studiestöd. Minimibeloppet av faderskapspenningen betalas till en person som får studiepenning enligt lagen om studiestöd. Föräldradagpenning beaktas som inkomst när studiestöd beviljas.

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 föräldradagpenningsdagar 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 trehundradel av den årsinkomst som utgjort grund för arbetstagarens dagpenning under den tid för vilken semester tjänats in. Grunden för ersättningen höjs med en koefficient var 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 moderskapspenningsperioden. En ytterligare förutsättning är att arbetsavtalsförhållandet har fortgått minst tre månader innan moderskapspenningsperioden 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 moderskapspenningsperioden börjar. Ersättning betalas under samma förutsättningar också till en adoptivmors arbetsgivare när denne betalar lön under föräldrapenningsperioden. År 2019 betalades ersättning till sammanlagt 4037 arbetsgivare. Antalet arbetstagare på grund av vilkas ledighet ersättning betalades var cirka 19 400.

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 dagpenningsförmåner enligt sjukförsäkringslagen samt rehabiliteringspenningar enligt lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner samt företagshälsovårdsutgifter. Bestämmelser om arbetsinkomstförsäkringen och finansieringen av den finns i 18 kap. i sjukförsäkringslagen.

Arbetsinkomstförsäkringen finansieras med statens andel, arbetsgivarnas sjukförsäkringsavgift samt de försäkrades dagpenningspremie. Staten finansierar den andel av kostnaderna för dagpenningsförmån och rehabiliteringspenning till minimibelopp som överstiger beloppet av dagpenningsförmånen eller rehabiliteringspenningen beräknat utifrån den försäkrades årsinkomst. Dessutom finansierar staten fem procent av de dagpenningsförmåner 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 dagpenningspremier som tas ut av löntagarna och företagarna.

Premieprocentsatsen för sjukförsäkringens dagpenningspremie 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 dagpenningspremien och arbetsgivarens sjukförsäkringsavgift.

Arbetsgivarens sjukförsäkringsavgift är 1,53 procent av de löner som ligger till grund för arbetsinkomstförsäkringen 2021. Sjukförsäkringens dagpenningspremie är 1,36 procent av lönen och företagarinkomsten på årsinkomster på minst 14 766 euro. En FöPL-försäkrad företagares dagpenningspremie är 1,55 procent av den fastställda arbetsinkomsten. På en årslöneinkomst under 14 766 euro tas ingen dagpenningspremie ut och på den fastställda FöPL-arbetsinkomsten är dagpenningspremien 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. Faderskapspenning 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 veckla 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 TEAS[5] 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.

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

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 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 faderskapspenningsperioden som avses i 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen. Frånvaro som beror på avsnitt av faderskapspenningsperioden 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 statistik[6] 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 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 faderskapspenningsperioden som avses i 9 kap. 7 § i

[6] Statistisk översikt 10/2019.

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 välfärds (THL) statistikrapport över 2019[7] deltog sammanlagt 253 727 barn i småbarnspedagogik 2019. Antalet motsvarar ungefär 77 procent av barnen i åldern 1—6 år[8].

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 privata serviceproducenter inom småbarnspedagogiken in de uppgifter som anges i 70 § i lagen om småbarnspedagogik i Varda. Småbarnspedagogikaktörerna

[7] THL Statistikrapport 33/2020.
[8] Befolkningsstruktur 2019, Statistikcentralen.

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 överenskommits 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, partiell 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 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. 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 moderskapspenningsperiod 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 faderskapspenningsperiod 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 faderskapspenningsdagar 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 har 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 sjöarbetsavtal 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 läsår. 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 och vårdledighet

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 sjöarbetsavtal 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. Med stöd av EU-domstolens avgörande i målet C-116/06, Kiiski, har en arbetstagare rätt att avbryta vårdledigheten för att bli mammaledig på grund av en ny graviditet (AD 2014:115—117). Arbetsdomstolen har ansett att en arbetstagare på motsvarande sätt har rätt att avbryta även en partiell vårdledighet för att bli mammaledig (AD 2015-139). 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 och särskild moderskapspenning uppfyller villkoren i graviditetsdirektivet om att nivån åtminstone ska motsvara sjukdagpenningen. Faderskapspenningens och föräldradagpenningens belopp uppfyller villkoret i direktivet om balans mellan arbete och privatliv om ersättningens nivå. 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 överenskommits 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. Flexmöjligheter erbjuder till exempel arbete under moderskaps- eller föräldrapenningsperioden, partiell vårdledighet, tillfällig vårdledighet samt flexibla arbetstidsarrangemang enligt arbetstidslagen.

Arbete under moderskapspenningsperioden

I enlighet med 4 kap. 2 § i arbetsavtalslagen och 5 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal har en förälder möjlighet att utföra arbete under moderskapspenningsperioden. Med arbetsgivarens samtycke får en arbetstagare under moderskapspenningsperioden 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 moderskapspenningsperioden.

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 deltidsarbete under föräldrapenningsperioden. Om överenskommelse om avbrytande av deltidsarbete och om ändring av villkoren inte nås, har arbetstagaren rätt att av grundad anledning avbryta deltidsarbetet 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 läsår. 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. 5 § 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.[9] 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.[10]

Flextid

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 flexmöjligheten kan förläggas exempelvis till arbetsdagens början och slut. Det är också möjlighet att avtala om att arbetstagaren kan utnyttja flexmöjligheten kvällstid och inte bara direkt efter den normala arbetstiden. De ovannämnda flexmöjligheterna 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

[9] ANM publikationer 2019:51 s. 39.
[10] Väestöliitto, Tiia Sorsa och Anna Rotkirch: Perhebarometri 2020.

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 deltidsarbete. 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 presumtion 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 jämställheten, 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 utsägningsskydd i anslutning till graviditet och utnyttjande av familjeledighet. Enligt 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen får arbetsgivaren får 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 presumtionsbestämmelse skyddar också en arbetstagare som planerar att ta ut familjeledighet och som är familjeledig. På de grunder som anges i 7 kap. 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 uppsägningsskydd för arbetstagare i 8 kap. 8 § i den lagen. Dessutom föreskrivs det om uppsägningsskydd för arbetstagare som är gravida och tar ut familjeledighet i 38 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare, 28 § 5 mom. i statstjänstemannalagen och 6 kap. 53 § 1 mom. i kyrkolagen.

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 faderskapspenningsperioderna 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 förutsätts varierar från två till 12 månader, men i medeltal förutsatts att anställningsförhållandet har fortgått sex månader före faderskapsledigheten. I vissa kollektivavtal förutsätts 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 förutsätts varierar från två veckor till en månad. Kollektivavtalens bestämmelser om tillfällig vårdledighet gör det möjligt att smidigt förena arbete och familjeliv.

Ledighet för vård av anhörig

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 deltids- och ledighetsarrangemang genomföras för att sköta åldrande föräldrar.

3.1.8 Ställningen på arbetsmarknaden för småbarnsföräldrar

Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökningspublikation[11] (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.

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

[11] Arbetskraftsundersökning (2019). Familjer och arbete 2018. Arbetsmarknaden 2019. Finlands officiella statistik (FOS).

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 procent[12].

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 moderskapslediga[13]. 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 deltidsarbete bland mammorna. Av de sysselsatta mammorna (20—59-åringar) till barn under 1 år var 17 procent (ungefär 2 000) i deltidsarbete 2019. Av mammorna till ett barn i åldern 1—2 år var en fjärdedel (14 000) i deltidsarbete, av papporna endast få (4 procent, 4 000) (figur 2). I Finland är deltidsarbete 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 deltidsarbete, av mammorna till barn i skolåldern bara 11 procent. Bland småbarnsföräldrarna ökade deltidsarbetet ända till 2017, men därefter har det minskat, särskilt bland mammorna.

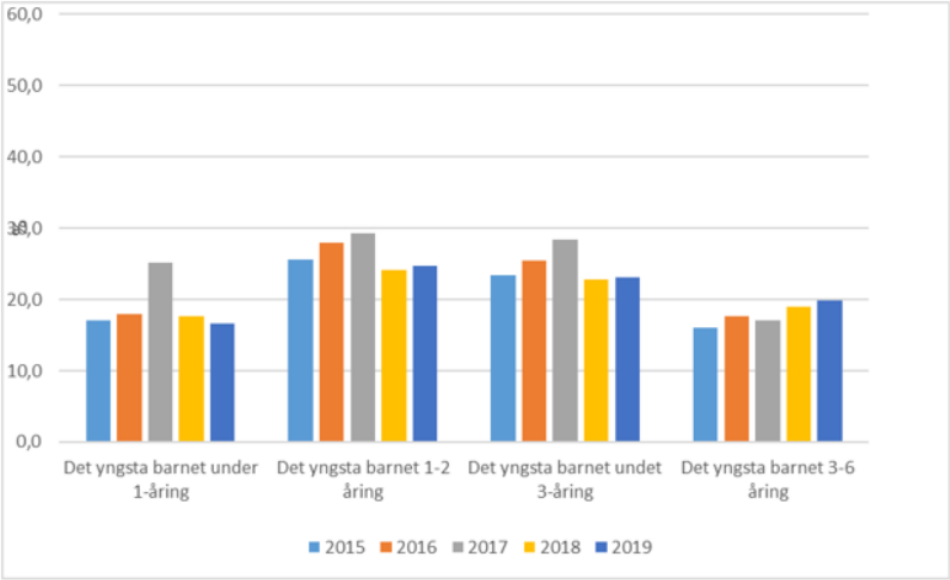
Enligt statistiken är det klart vanligare i Sverige än i Finland att både mammorna och papporna deltidsarbetar. Det är anmärkningsvärt att i Finland börjar mammornas deltidsarbete minska redan efter att barnet fyllt två år — i Sverige fortsätter mammorna att deltidsarbeta betydligt längre än de finländska mammorna[14].

Orsakerna till varför mammorna i Finland utför mindre deltidsarbete än på andra ställen i Europa eller de nordiska länderna har sökts i historien, kulturen samt normerna. Att de finländska kvinnorna utför så litet deltidsarbete har motiverats med att det inte finns något kultur av deltidsarbete 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 länderna[15].

---

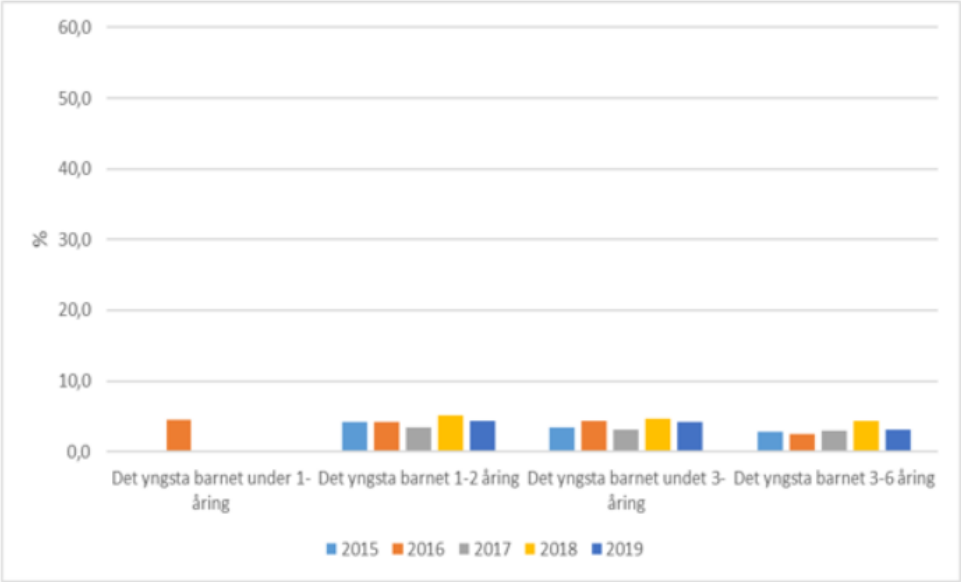
[12] Arbetskraftsundersökning (2019). Familjer och arbete 2018. Arbetsmarknaden 2019. Finlands officiella statistik (FOS).
[13] Kambur, O. & Pärnänen, A. (2017). Suomi–Ruotsi-vertailu: Pienten lasten äitien työssäolossa ei suuria eroja. Tieto & Trendit. Statistikcentralen.
[14] Kambur, O. & Pärnänen, A. (2017). Suomi–Ruotsi-vertailu: Pienten lasten äitien työssäolossa ei suuria eroja. Tieto & Trendit. Statistikcentralen.
[15] Keyriläinen (2020). Pienten lasten vanhempien osa-aikatyö – uhka vai mahdollisuus? Arbetspolitisk tidskrift 4/2020. Helsingfors: arbets- och näringsministeriet. På kommande

Figur 1. Mammornas deltidsarbete enligt det yngsta barnets ålder, 20—59-åringar, 2015—2019



(Källa: Statistikcentralen, Arbetskraftsundersökning)

Figur 2. Pappornas deltidsarbete enligt det yngsta barnets ålder, 20—59-åringar, 2015—2019



(Källa: Statistikcentralen, Arbetskraftsundersökning)

Föräldrarnas vilja att utföra deltidsarbete 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 deltidsarbete stöds i landet till exempel genom beskattningen, hur utkomstskyddet för arbetslösa är uppbyggt samt vilken rätt arbetstagaren har att minska arbetstimmarna påverkar likaså föräldrarnas val[16].

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 distansarbete från år till år[17] [18]. 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.

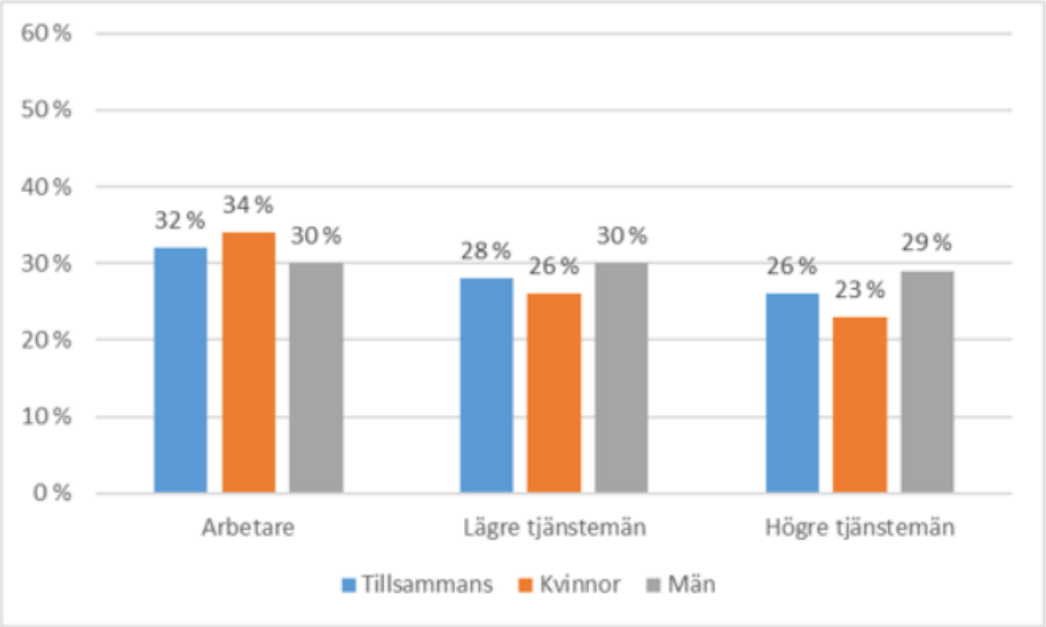
I tidigare undersökningar har det konstaterats att flexibiliteten är större i männens arbetstider än i kvinnornas (bl.a. Arbetslivsbarometern 2019; Arbetsmiljöundersökningen 2018, Arbetskraftsundersökningens tilläggsundersökning 2018). Männen har bättre möjligheter än kvinnorna att påverka inte bara 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.

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

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

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

Figur 3. De som är mycket nöjda med möjligheterna att förena arbete och övrigt liv enligt kön och socioekonomisk ställning

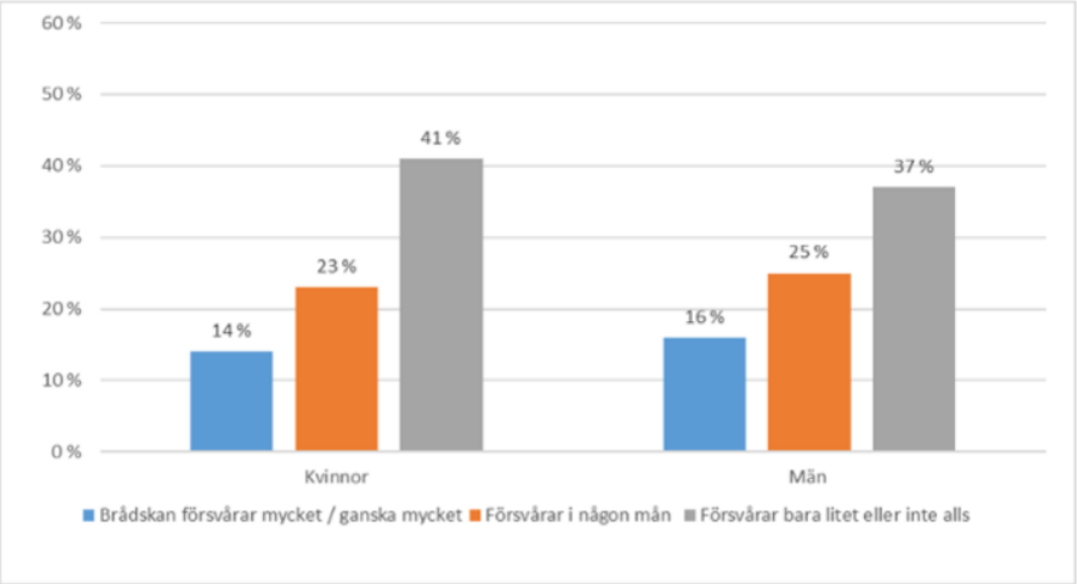


(Källa: Arbetsmiljöundersökningen 2018)

I arbetskraftsundersökningens tilläggsundersökning[19] 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 framhävdes 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).

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

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)

Föräldrarnas intresse för deltidsarbete

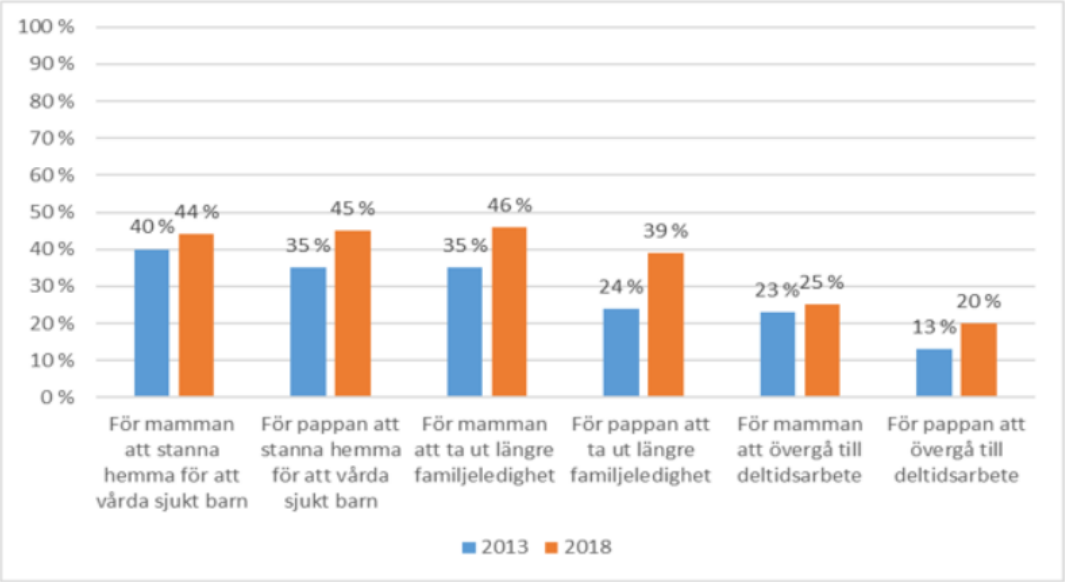
I arbetskraftsundersökningens tilläggsundersökning utreddes 2018 föräldrars deltidsarbete samt vilja att arbeta deltid på grund av vård av barnen. Enligt undersökningen förkortade mammorna sin arbetstid oftare än papporna genom att övergå från heltidsarbete till deltidsarbe, medan papporna övergick till kortare arbetsdagar i heltidsarbete. Det var vanligast med förkortad arbetstid i företagarfamiljer samt i tjänstemannafamiljer[20].

I arbetskraftsundersökningens tilläggsundersökning utreddes också orsakerna till att föräldrarna inte ha utnyttjat möjligheten till deltidsarbete fast de skulle ha velat göra det. Den överlägset vanligaste orsaken till att man inte utnyttjat deltidsarbete var ekonomiska faktorer. En femtedel upplevde att det var svårt att organisera deltidsarbete och nio procent upplevde att de ändå skulle ha varit tvungna att utföra samma mängd arbete till lägre lön. Samma orsaker framkommer i tidigare undersökningar[21].

[20] Nieminen, T. (2019). Kumpi joustaa – työ vai perhe? Tieto ja Trendit. Statistikcentralen.
[21] 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.

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)

Övergång till deltidsarbete förutsätter avtal med arbetsgivaren, men också omorganisering av det egna arbetet. Enligt arbetsmiljöundersökningen[22] upplevdes det i synnerhet svårt att övergå till deltidsarbete — rentav svårare än att få en längre familjeledighet (figur 5) (se också Jämställdhetsbarometern 2017). Trots att deltidsarbete kan medföra flexmöjligheter förutsätter det också att arbetet omorganiseras, vilket upplevs som besvärligt särskilt i branscher där deltidsarbete är sällsynt[23].

Enligt en undersökning[24] ses det egna arbetets natur oftare som ett hinder för deltidsarbete 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 deltidsarbete. Utifrån

[22] Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsingfors: Statistikcentralen
[23] Salmi, M., Lammi-Taskula, J. & Mäntylä, E. (2016). Pienten lasten äidit osa-aikatyöhön? Politiikan ja käytäntöjen ristiriitoja. Tidningen Yhteiskuntapolitiikka 81(2), 206-214.
[24] Salmi, M., Lammi-Taskula, J. & Mäntylä, E. (2016). Pienten lasten äidit osa-aikatyöhön? Politiikan ja käytäntöjen ristiriitoja. Tidningen Yhteiskuntapolitiikka 81(2), 206-214.

tidigare undersökningar kan man också konstatera att intresse för deltidsarbete 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 har 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 arbetsvillkor samt företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet. Utgångspunkten är förbud mot direkt och 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 uppsägningsskydd 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 BUSINESSEUROPE, 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 anställningsskydd 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 lång 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.

FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor

I artikel 11 i konventionen (FördrS 67 och 68/1986; CEDAW-konventionen) åläggs konventionsstaterna att vidta alla lämpliga åtgärder för att bland annat avskaffa diskriminering av kvinnor på arbetsmarknaden på grund av graviditet och moderskapsledighet samt för att införa moderskapsledighet med lön.

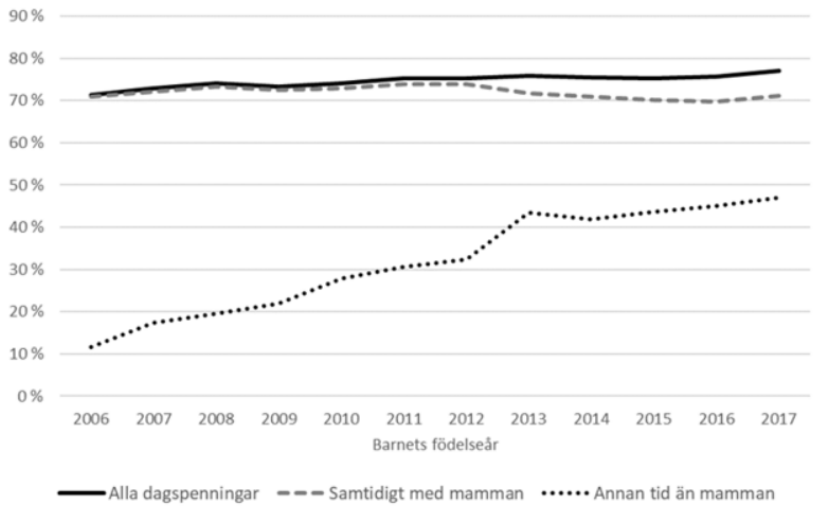
3.2 Bedömning av nuläget

3.2.1 Ojämlik 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[25]. 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 flexiblare 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)



[25] I Folkpensionsanstaltens statistik ingår bland mottagarna av faderskapspenning alla mottagare av faderskapspenning (pappor och mammans makar). Endast en liten del av mottagarna av faderskapspenning är andra än barnets far.

Trots att utnyttjandet av faderskapspenning har ökat så utnyttjar ungefär 80 procent av papporna inte alla faderskapspenningsdagar 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 högutbildade 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 arbetssituation och arbetets natur samt tanken om att pappan ansvarar i första hand för familjens försörjning.[26]

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.[27]

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.[28] Sålunda tycks inte målet om pappans självständiga vårdansvar nås helt och fullt.

Andelen familjer som utnyttjar stöd för hemvård av barn är ungefär 80 procent.[29] 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

[26] 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.
[27] Salmi, Minna & Närvi, Johanna (red.) 2017
[28] 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.
[29] Salmi, Minna: ”Kotihoidon tuen käyttö vähenee edelleen – pienten lasten äidit entistä useammin töissä”. THL forskningsblogg 16.1.2020.

fortsätter därför med stöd för hemvård.[30] Den fulla perioden av stöd för hemvård, dvs. fram till barnets treårsdag, utnyttjas av ungefär tio procent av alla familjer.[31] 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[32] . Stöd för hemvård utnyttjas längst av lågutbildade kvinnor, av vilka många inte har något arbete att återgå till.[33]

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.[34]

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

---

[30] Miia Saarikallio-Torp, Anneli Miettinen, Hanna-Mari Heinonen: Kotihoidon tuen kannatus edelleen vahvaa – asenteet leikkaamista kohtaan kuitenkin lieventyneet. FPAs forskningsblogg 19.2.2020.
[31] Salmi, Minna: ”Kotihoidon tuen käyttö vähenee edelleen – pienten lasten äidit entistä useammin töissä”. THL forskningsblogg 16.1.2020.
[32] FPAs statistik över förmåner till barnfamiljer 2019, s. 10.
[33] Miia Saarikallio-Torp, Anneli Miettinen, Hanna-Mari Heinonen: Kotihoidon tuen kannatus edelleen vahvaa – asenteet leikkaamista kohtaan kuitenkin lieventyneet. FPAs forskningsblogg 19.2.2020.
[34] 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.

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 barnavården 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 betydligare jämnare inom familjerna nu än för trettio år sedan finns det fortfarande skillnader mellan könens tidsanvändning. I Arbetsmiljöundersökningens enkät ansåg över hälften av dem som 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 jämställdhetsbarometerns 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 parförhållandet.[35]

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 avspegla sig 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 2019[36]. 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.[37]

I Statistikcentralens familjestatistik registreras barnen i familjen enligt var de är skrivna officiellt. I skilsmässofall registreras ett barn alltså bara i den ena förälderns 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

[35] 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.
[36] Med barnfamilj avses en familj till vilken hör minst ett barn under 18 år.
[37] Statistikcentralen (2020): Publiceringar: Antalet småbarnsfamiljer har minskat med nästan en femtedel under 2010-talet

de tillbringar minst 40 procent av sin boendetid hos vardera föräldern. För små barn under 3 år är dock växelvist boende sällsyntare.[38]

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 flerlingsfamiljers dagpenningsrättigheter 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-, distansföräldder, adoptiv-, flerlings-, regnbågs- och fosterfamiljer samt att bedöma eventuella ändringsbehov av de ovannämnda bestämmelserna. Flera av de missförhållanden som arbetsgruppen lyfte fram har rättats 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 dagpenningsförmåner 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.

Det nuvarande föräldradagpenningssystemets stelhet och avsaknad av flexibilitet har framkommit i flera enkätundersökningar bland föräldrar[39] 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 tidsspann 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

[38] 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.
[39] 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.

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.[40]

Också studerande föräldrar kan ha svårt att kombinera vården av barnet och studierna på grund av förmånssystemets bristande flexibilitet.

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 2019[41] tycks införandet av flexibel vårdpenning har påverkat småbarnsmammors sysselsättning i enlighet med förhandsförväntningarna. Trots att reformens genomsnittliga sysselsättande effekt förblev liten

[40] Företagarna i Finland (2018): Yrittäjän sosiaalivakuutusjärjestelmän kehittäminen.

[41] 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.

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.

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

I enlighet med 4 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalsalgen och 5 kap. 1 § 1 mom. i lagen om sjöarbetsavtal har en arbetstagare rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenningsperiod 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 föräldrapenningsperiod 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 föräldrapenningsperioderna 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 specialsituationer 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 föräldra-

penningsperioder. Den som utför deltidsarbete under föräldrapenningsperioden 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 föräldrapenningsperioden, 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 vård av anhörig

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 vård av anhörig. 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 kommer 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 deltidsarbete 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 begräsning.

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 skälig 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 deltidsarbete 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 tidigarelagd 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 moderskapspenningsperioden eller deltidsarbete under föräldrapenningsperioden 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 vård av anhörig kommer att vara kvinnor.

Uppsägningsskydd och bevisbörda

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 uppsägningsskyddet 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 samt utredningsskyldigheten enligt 10 § i jämställdhetslagen 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 bevisbörda 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 bevisbörda 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 flexiblare 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 kvoteras 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 kvoteras 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 dagpenningsdagar 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 dagpenningsdagar 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 förälderns kön och huruvida det är fråga om ett biologiskt barn eller ett adoptivbarn. Syftet med föräldrapenningen

är alltjämt, 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 enligt förslaget 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 får överlåta högst 63 föräldrapenningsdagar (cirka 2,5 månader) ur sin egen föräldrapenningskvot till barnets andra förälder, till en annan vårdnadshavare, till sin make eller till den andra föräldern's make.

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 har endast 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, något som inte är möjligt enligt gällande bestämmelser. Bestämmelserna om partiell föräldrapenning ändras så att erhållandet av partiell föräldrapenning blir smidigare.

Rätten till föräldrapenning knyts till föräldraskap och vårdnadshavarskap oberoende av föräldern's kön. Situationen för barn som fötts utom äktenskapet och deras föräldrar beaktas så att den som erkänt sitt föräldraskap kan få föräldrapenning i samband med barnets födelse, även om föräldraskapet 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 exempelvis 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 dagpenningsförmåner 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 det villkor som gäller en 180 dagar lång försäkringsperiod, eftersom tiden som försäkrad i en annan stat där EU-lagstiftningen tillämpas jämställs med tid som försäkrad i Finland. I typiska fall är de för vars del det villkor 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 förälderns 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 faderskapspenningsperiod 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 föräldradagpenningsperiod 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 dagpenningsdagar och den andra föräldern först i ett senare skede vill ta ut de dagpenningsdagar som han eller hon har rätt till.

Dessutom föreslås till följd av föräldradagpenningsreformen 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 vård av anhörig.

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. Partiell föräldrapenning ska enligt förslaget kunna betalas om en förälder deltidsarbetar och vårdar barnet en del av dagen. En förutsättning är att arbetstagaren har kommit överens med arbetsgivaren om deltidsarbete där den dagliga arbetstiden är högst fem timmar. Om arbetstiden i deltidsarbete har avtalats så att arbetstiden per vecka eller per månad är förkortad, betalas föräldrapenningen till fullt belopp för de dagar då arbetstagaren inte arbetar. Rätt till föräldrapenning föreligger inte för arbetade dagar. Beloppet av partiell föräldrapenning är alltid hälften av full föräldrapenning, alltså motsvarar två dagar för vilka partiell föräldrapenning betalas en hel föräldrapenningsdag. 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 vård av anhörig. 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 föräldradagpenningsdagarna 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. Den föreslagna ändringen av samordningen av föräldradagpenningar och andra förmåner förutsätter ändringar i lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner (566/2005). 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 föräldradagpenningsförmåner enligt sjukförsäkringslagen och på familjeledigheter enligt arbetsavtalslagen föreslås terminologiska ändringar i flera lagar (lagförslagen 19—30). 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 föräldrapenningsdagar som kvoterats för dem. Även i nuläget låter en stor del av papporna bli att ta ut sina faderskapspenningsdagar, antingen helt eller delvis, och bara en liten del av papporna utnyttjar föräldrapenning. Man bör försöka bedöma reformens konsekvenser så realistiskt som möjligt utifrån de data som är tillgängliga och antaganden som bygger på dem, men det är ofrånkomligt att bedömningarna innehåller osäkerhetsfaktorer.

Vid beredningen av regeringens proposition uppskattades reformens kostnadseffekter med hjälp av flera alternativa prognoser för hur utnyttjandet av föräldradagspenningar kan komma att förändras efter reformen. Utgångspunkten för uppskattningarna var utnyttjandet av föräldradagspenningar och i synnerhet faderskapspenning i nuläget samt redan inträffade förändringar i utnyttjandet av faderskapspenning och antaganden om reformens inverkan på föräldrarnas beteende. Kostnadsförslagen varierar i enlighet med hur pass mycket föräldrarna förväntas förändra utnyttjandet av ledigheter och dagpenningar i förhållande till nuläget. Som ett av alternativen bedömdes konsekvenserna utgående från antagandet att bara den andel av papporna som nu tar ut alla sina faderskapspenningsdagar ökar utnyttjandet av föräldradagpenning och att nästan alla

pappor överlåter till mamman alla föräldrapenningsdagar som går att överlåta. Men konsekvensbedömningar gjordes också utifrån antagandena att den andel av papporna som nu tar ut faderskapspenning vid en tidpunkt då modern inte tar ut vare sig moderskapspenning eller föräldrapenning ökar utnyttjandet av föräldradagpenning och att 20 procent av familjerna är sådana där vardera föräldern kommer att utnyttja hela sin egna föräldrapenningskvot. Utfallet av dessa alternativa prognoser är att konsekvenserna för den offentliga ekonomin i det förstnämnda alternativet är uppskattningsvis cirka 60 miljoner euro, medan de i det sistnämnda alternativet är uppskattningsvis cirka 110 miljoner euro.

I det följande anges konsekvensbedömningarna uträknade på basis av en prognos som har ansetts vara så realistisk som möjligt. 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 föräldrapenningsperioder som omfattar högst tre veckor. Den föreslagna förhöjda föräldrapenningsnivån för 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 faderskapspenningsdagar 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 själva[42]. I bedömningarna 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 regel 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 ersättningarna 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 dagpenningskostnaderna 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 föräldradagpenningsdagar väntas förkorta den tid då stöd för hemvård lyfts och således sänka utgifterna för stöd för hemvård med cirka 10 miljoner euro. Slopandet av den

[42] 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.

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.

Enligt den gällande lagen om avbytarservice för lantbruksföretagare har en till vikariehjälp berättigad lantbruksföretagare rätt att få vikariehjälp på grund av graviditet och förlossning och för att vårda barn, för den tid lantbruksföretagaren betalas särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen. Dessutom beviljas vikariehjälp för att vårda adoptivbarn, för den tid som den till vikariehjälp berättigade lantbruksföretagaren får föräldra- eller faderskapspenning för adoptivföräldrar enligt sjukförsäkringslagen. Ökningen av antalet föräldradagpenningsdagar ökar kostnaderna för avbytarservice för lantbruksföretagare. Den föreslagna ändring som gäller sänkt avgift för vikariehjälp under graviditetspenningsperioden förkortar i gengäld den tidsperiod under vilken de försäkrade har rätt till sänkt avgift. Ändringarna höjer de sammanlagda kostnaderna för avbytarservice för lantbruksföretagare med uppskattningsvis 0,7 miljoner euro.

Enligt den gällande lagen om avbytarservice för lantbruksföretagare har en till semester och vikariehjälp berättigad lantbruksföretagare rätt att få vikariehjälp på grund av vård i hemmet av barn under tre år efter föräldrapenningsperioden enligt sjukförsäkringslagen, för högst 100 dagar om året per barn och dess båda föräldrar. Enligt lagförslaget bildar föräldrapenningen i fortsättningen inte längre en sammanhängande period. Ändringen möjliggör att vikariehjälp på grund av vård i hemmet av barn under tre år i allt fler fall kan användas utöver årskvoten 100 dagar när barnet är yngre än ett år. Ändringens kostnadseffekter väntas dock vara ringa.

Reformen väntas öka utgifterna i den offentliga ekonomin med cirka 80 miljoner euro på årsbasis. Skatteeffekterna av reformen väntas vara små. Skatteintäkterna stiger i och med att föräldrapenningens nivå för 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 under en längre tid. Statens utgifter väntas stiga med cirka 9 miljoner euro i och med att förmånsutgifterna och kostnaderna för avbytarverksamhet förändras. Kommunernas utgifter väntas sjunka med 10 miljoner euro på grund av att perioden av stöd för hemvård förkortas. De med försäkringspremier och försäkringsavgifter finansierade kostnaderna för arbetsinkomstförsäkringen väntas stiga med cirka 80 miljoner euro, vilket höjer arbetsgivarnas sjukförsäkringsavgifter med 0,05 procentenheter och löntagarnas och företagarnas dagpenningsavgift med 0,05 procentenheter. Avgiftshöjningarna träder i kraft stegvis med anledning av reformens ikraftträdande och väntas fördela sig mellan de olika sektorerna i förhållande till lönesummans fördelning (den privata sektorn 76 procent, kommunarbetsgivarna 19 procent, staten 5 procent och församlingarna 1 procent). Med beaktande av förmånsutgifterna, kostnaderna för avbytarverksamhet, skatteeffekterna och höjningarna av arbetsgivaravgifterna väntas reformen öka kostnaderna för arbetsgivarna i den privata sektorn med cirka 36 miljoner euro och statens utgifter med cirka 11 miljoner euro, men för kommunernas och församlingarnas del väntas de sammanlagda effekterna vara obetydliga.

Sammandragstabell över den offentliga ekonomins utgifter

Ändringar som ingår i reformen	Konsekvenser för den offentliga ekonomin totalt	Finansieringsandelar		
		Staten	Kommunerna	Arbetsinkomst försäkringen
Miljoner euro totalt	**80**	**11**	**-1**	**81**
Föräldradagspenningar till mammor	-17	-1		-16
Föräldradagspenningar till pappor	90	4,5		85,5
Ersättning för semesterkostnader	3			3
Ingen föräldradagspenning för arbetade dagar	3			3
Andra förmåner som betalas för samma tid dras av från föräldradagspenningen	-1			-1
Flexibilitet i fråga om föräldrapenningen	9	2		6,5
Stöd för hemvård	-10		-10	0
Kravet på en försäkringsperiod slopas	2,5	2,5		0
Avbytarservice för lantbruksföretagare	0,7	0,7		0
Skatteeffekter ringa	ringa			
Småbarnspedagogik	ringa			
Höjning av arbetsgivarens sjukförsäkringsavgift		2	9	

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, bortfallet av avgiftsintäkter inberäknat. 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 graviditetspenningsperioden 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 dagpenningsdagar föreslås stiga i samband med reformen. Enligt gällande lag är föräldradagpenningsdagarna efter barnets födelse cirka 287, och efter reformen är de cirka 330. Den omständigheten att dagpenningsdagarna 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. Det ovanstående gäller enligt undervisnings- och kulturministeriets bedömning särskilt barn som är yngre än 1 år och en del barn som fyllt 1 år och som vårdas hemma tills de inkomstrelaterade dagpenningsdagarna har förbrukats.

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 vård av anhörig

Ledigheten för vård av anhörig är oavlönad, så skatteintäkterna och arbetsgivaravgifterna minskar när den utnyttjas. Det är emellertid oklart i vilken utsträckning möjligheten till ledighet för vård av anhörig 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 gäller föräldradagpenningarna

Till följd av de föreslagna ändringarna stiger antalet inkomstrelaterade dagpenningsdagar 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 föräldrapenningsdagar (63 föräldrapenningsdagar) 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 föräldrapenning enligt förslaget ska betalas till båda föräldrarna för 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 föräldrapenningen väntas leda till att papporna i fler fall utnyttjar en kort föräldrapenningsperiod, 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 faderskapspenningsdagar 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 dagpenningsdagar som står till ensamförsörjarföräldrarnas förfogande. Enligt gällande lagstiftning har ensamförsörjande mammor rätt till en 54 vardagar lång förlängning av föräldrapenningsperioden 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 föräldrapenningen 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.

Även studerande föräldrars ekonomiska situation kan förbättras, eftersom det enligt propositionen kommer att vara möjligt att kombinera studier och vård av barn smidigare än nu. Det blir möjligt att ansöka om föräldrapenning till exempel för korta perioder eller för en del av veckan. Inte heller medför utbetalning av studiestöd samtidigt som föräldradagpenning betalas att föräldradagpenningen i fortsättningen betalas till minimibelopp.

Den ekonomiska situationen för personer som parallellt med föräldradagpenning får någon annan förmån, till exempel ålderspension eller full sjuk- eller invalidpension enligt folkpensionslagen eller arbetspensionslagarna, full rehabiliteringspenning enligt lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner eller full rehabiliteringspenning enligt arbetspensionslagarna eller full ersättning för inkomstbortfall enligt olycksfallslagstiftningen, väntas bli svagare än i nuläget. Enligt gällande lagstiftning betalas föräldradagpenningen till minimibelopp utöver ovannämnda förmåner. Enligt en ändring som ingår i lagförslaget ska den andra förmånen dras av från föräldradagpenning som betalas för samma tid. Årligen har det förekommit knappt 500 situationer där föräldradagpenning har betalats till minimibelopp på grund av erhållandet av någon annan förmån. I de flesta av dem har det varit fråga om att få pension, och i regel har pensionen varit större än föräldradagpenningen. Man kan därför göra bedömningen att dessa personers inkomstnivå kommer att sjunka till följd av bestämmelsen om avdrag av annan förmån.

Konsekvenserna för ställningen för sådana hushåll där föräldrarna står i anställningsförhållande följer av de ändringar som föreslås i sjukförsäkringslagen. De ändringar som föreslås i sjukförsäkringslagen och arbetsavtalslagen medför ett behov av att ändra tjänste- och arbetskollektivavtalen. Ändringarna kan medföra konsekvenser för hushållens ekonomiska ställning.

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 vård av anhörig

Utnyttjandet av rätten till oavlönad ledighet för vård av anhörig 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 företagens synpunkt har de främsta konsekvenserna av familjeledighetsreformen vad beträffar utnyttjandet av familjeledigheter 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 faderskapspenningsdagar ökar sitt utnyttjande av ledigheterna. Det har dessutom uppskattats bli vanligare att papporna utnyttjar fler korta föräldrapenningsperioder 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 föräldrapenningsdagarna jämnt, med andra ord att papporna i de familjerna tar ut alla sina 160 föräldrapenningsdagar 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.

Familjeledigheterna orsakar arbetsgivarna både direkta och indirekta kostnader. Direkta kostnader uppkommer för arbetsgivarna för den tid föräldraledigheterna varar till den del den föräldradagpenning som betalas till arbetsgivarna inte räcker för att täcka de lönekostnader som uppstår under samma tid samt kostnaderna för semesterlöner och semesterpenningar. Lönekostnaderna och semesterpenningarna grundar sig på tjänste- och arbetskollektivavtal eller på arbetsavtal. I och med den föreslagna familjeledighetsreformen blir de sammanlagda föräldraledigheterna längre. Fastän arbetsgivarna ersätts för största delen av kostnaderna för familjeledigheter kan en ökning av föräldraledigheternas sammanlagda längd höja kostnaderna för semesterpenningarna.

Största delen av de kostnader som de föreslagna ändringarna föranleder arbetsgivarna är indirekta. Det är inte möjligt att uppskatta de indirekta kostnadernas storlek. Indirekta kostnader uppkommer till exempel i och med att företaget tvingas att rekrytera och utbilda en vikarie som ska sköta den uppgift som en arbetstagare som blir familjeledig har hand om eller att omorganisera uppgifterna.

De indirekta kostnaderna kan variera kraftigt från ett företag till ett annat, beroende på bland annat näringsgren och företagets storlek. 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 behöver en vikarie anställas för varje timme en arbetstagare är frånvarande, medan det i andra uppgifter är möjligt att lösa en arbetstagares frånvaro och behovet av en vikarie genom andra arbetsarrangemang. Inom vissa branscher och i vissa regioner råder brist på arbetskraft och där är det svårt att hitta vikarier. Så förhåller det sig till exempel i branscher där en viss behörighet förutsätts. Att hitta vikarier kan vara svårare särskilt när det är fråga om korta vikariat.

Om en arbetstagare är familjeledig en längre tid kan arbetsgivaren drabbas av indirekta kostnader i samband med familjeledigheten i och med att arbetstagaren behöver introduceras vid återgången till arbetet. I tidigare studier har det konstaterats att organiserad introduktion i arbetet efter återkomsten från en familjeledighet när arbetsuppgifterna förändrats har uppfattats som sällsynt och ofta krävt egen aktivitet samt handledning från arbetskamraternas håll.[43] Däremot visade en tilläggsmodul till arbetskraftsundersökningen (2018) när det 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 introduktion alls, även om de skulle ha behövt sådan (6 %)[44].

På grund av att bakgrundsmaterialet är begränsat är det inte möjligt att uppskatta de totala direkta och indirekta kostnader som företagen föranleds. Företagen är en heterogen grupp, så konsekvensbedömningen har tagit fasta särskilt på mansdominerade branscher eftersom ändringarna kommer att inverka särskilt på pappornas uttag av familjeledigheter.

Förlängning av pappornas familjeledigheter

Folkpensionsanstalten samlar inte in information om inom vilka näringsgrenar familjeledigheter tas ut. Man kan emellertid anta att om pappornas utnyttjande av föräldraledigheter ökar kan det ha ekonomiska konsekvenser, framför allt för arbetsgivare i mansdominerade branscher. Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning var de mest mansdominerade näringsgrenarna år 2019 byggverksamhet (90 %), transport och magasinering (78 %) samt industri och underhåll (74 %)[45]. Enligt Statistikcentralen finns det sammanlagt cirka 82 000 företag inom dessa näringsgrenar (2019). I dagsläget förekommer det ofta att vikarier för papporna inte anställs när det är fråga om korta familjeledigheter. 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 direkta kostnader och utebliven arbetsinsats. Samtidigt gäller det att lägga märke till att

[43] 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.
[44] Keyriläinen, M. (2019) Perhevapaan vaikutus naisten urakehitykseen kielteisempi korkeakoulutetuilla. Tieto ja Trendit. Statistikcentralen.
[45] Miesten osuus palkansaajista, 11pw - Työlliset ja palkansaajat sekä työllisten ja palkansaajien tehdyt työtunnit toimialan (TOL 2008) mukaan ja sukupuolen mukaan, Arbetskraftsundersökning 2019, Statistikcentralen.

studier pekar på att familjeledigheter i genomsnitt utnyttjas mer av pappor i högre tjänstemannaställning, och också ökningen av uttaget av längre familjeledigheter väntas i första hand ske i den gruppen.[46]

När företagsstrukturen i mansdominerade branscher betraktas visar det sig att största delen av företagen i dessa branscher är små, de sysselsätter färre än 50 personer. Andelen små företag är störst inom näringsgrenen byggverksamhet, där är hela 99,20 procent av företagen små. Av företagen inom näringsgrenen transport och magasinering är 98,80 procent små, medan motsvarande andel inom näringsgrenen industri är 95,20 procent.[47] I små företag är kostnaderna för att rekrytera och introducera vikarier ofta högre för arbetsgivarna än i stora företag som på grund av sin ekonomiska ställning har bättre resurser att anställa vikarier. I små företag kan i synnerhet en nyckelarbetstagares familjeledighet medföra mer svårigheter när det gäller att organisera arbetet än i större företag.

Antalet företag inom de tre mest mansdominerade näringsgrenarna år 2019 (Statistikcentralen, struktur- och bokslutsstatistik över företag 2019)

Näringsgren	*Alla företag*	*Små företag (< 50 pers.)*	*De små företagens andel av alla företag i branschen*
Industri	19 976	19 014	95,18 %
Byggverksamhet	41 403	41 060	99,17 %
Transport och magasinering	19 790	19 544	98,76 %
Totalt	**81 169**	**79 618**	

Av företagen inom de mansdominerade näringsgrenarna är en del nya företag; enligt de färskaste uppgifterna från Patent- och registerstyrelsen (2021) har det under de senaste drygt tre åren registrerats nästan 23 000 nya företag inom de tre näringsgrenar som är de mest mansdominerade. Med nya företag avses här företag som registrerats hos Patent- och registerstyrelsen år 2018 eller senare. Av de nya företagen är mer än hälften verksamma inom byggverksamhet. Inom näringsgrenen industri och underhåll har cirka 5 300 företag etablerat sig, liksom inom näringsgrenen transport och magasinering. Många gånger finns det i unga företag proportionellt sett fler unga arbetstagare, och sannolikheten för att unga arbetstagare utnyttjar familjeledigheter är större. Den ekonomiska bufferten för anpassning till utgifterna för familjeledigheter är ofta svagare i unga företag än i företag som var varit verksamma en längre tid.

Enligt Statistikcentralen är männen i genomsnitt 31,6 år när det första barnet föds[48]. Av de pappor som fick föräldrapenning år 2020 var cirka 92 procent i åldern 25—44 år.[49] Enligt Statistikcentralens sysselsättningsstatistik (2018) är antalet manliga löntagare i åldern 25—44 år inom de tre näringsgrenar som är mest mansdominerade störst inom näringsgrenen industri, som sysselsätter cirka 106 000 arbetstagare i den ålderskategorin. Inom näringsgrenen byggverksamhet är de 25—44-åriga manliga arbetstagarna cirka 62 000 till antalet, och inom näringsgrenen

[46] Närvi, Johanna: Isä hoitaa – vai hoitaako? Väestökyselyn ja haastattelujen tuloksia isien perhevapaiden käytöstä (Pappa sköter – eller gör han det? Resultat av befolkningsenkät och intervjuer om pappors användning av familjeledigheter). Institutet för hälsa och välfärd, Arbetspapper 1/2018.
[47] Statistikcentralen, struktur- och bokslutsstatistik över företag 2019.
[48] Statistikcentralen, Isät tilastoissa 2020.
[49] FPA-statistik Förmåner till barnfamiljer 2020.

transport och magasinering är deras antal 41 000. I proportion till alla manliga löntagare i respektive ovannämnda bransch är andelen 2544-åriga män störst i byggbranschen (50 %) och minst inom branschen transport och magasinering (45 %). Andelarna skiljer sig inte markant från motsvarande andel i fråga om alla näringsgrenar (48 %).

Näringsgren	***De 25—44-åriga männens andel av alla manliga löntagare i branschen***
Industri	48 %
Byggverksamhet	50 %
Transport och magasinering	45 %
Alla näringsgrenar i genomsnitt	48 %

Vid 2018 års arbetsmiljöundersökning frågades det av föräldrar till barn som var yngre än 10 år hur pass lätt eller svårt det på respondentens arbetsplats var för pappor att ta ut längre familjeledigheter. På grund av samplets begränsade storlek var antalet respondenter inom vissa branscher rätt små, så resultaten kan närmast betraktas som riktgivande. I de mest mansdominerade branscherna var inställningen till pappors familjeledigheter mest positiv i industriföretag; i dem upplevde 41 procent av respondenterna att det var mycket lätt för pappor att ta ut längre familjeledigheter. I de andra branscher som är mest mansdominerade upplevdes det som svårare för pappor att ta ut längre familjeledigheter: inom näringsgrenen transport och magasinering svarade 32 procent och inom näringsgrenen byggverksamhet bara 15 procent att det var mycket lätt. Av samtliga näringsgrenar var den offentliga förvaltningen (52 % ”mycket lätt”-svar) samt informations- och kommunikationsbranschen (46 %) de näringsgrenar där inställningen till pappors längre familjeledigheter var allra mest positiv. Näringsgrenarna byggverksamhet (30 % ”ganska eller mycket svårt”-svar) samt konst, underhållning och rekreation (25 %) var i stället de näringsgrenar där det upplevdes som allra svårast för pappor att ta ut längre familjeledigheter.[50]

Om andelen långa familjeledigheter som papporna tar ut stiger med sammanlagt 20 procent inom alla näringsgrenar till följd av den föreslagna familjeledighetsreformen och en vikarie behöver anställas för tre långlediga 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-procentiga ökningen av pappornas uttag av familjeledigheter kan dock med tiden visa sig vara underdimensionerad, eftersom den skulle innebära att en stor del av familjerna alltjämt helt och hållet låter bli att utnyttja den föräldraledighet som kvoterats för papporna. Därmed kan kostnaderna för att rekrytera vikarier i fortsättningen vara betydligt större än vad som ovan uppskattats. Kostnaderna för att rekrytera vikarier varierar kraftigt beroende på bland annat näringsgren och företagsstorlek.

[50] Arbetsmiljöundersökning 2019, tabeller som inte publicerats, Statistikcentralen.

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.

Jämnare fördelning av familjeledigheterna

I och med att pappornas familjeledigheter förlängs jämnas utnyttjandet av föräldraledigheter ut mellan föräldrarna, vilket jämnar ut konsekvenserna av utnyttjandet av familjeledigheter mellan kvinno- respektive mansdominerade branscher. Om föräldraledigheterna börjar fördelas jämnare än nu mellan föräldrarna kan konsekvenserna vara positiva, särskilt för arbetsgivare med kvinnliga anställda och arbetsgivare i kvinnodominerade branscher. Reformen väntas inte ha stor inverkan på de direkta kostnaderna för familjeledigheter i kvinnodominerade branscher. Enligt lagförslaget kvarstår också den ersättning om 2 500 euro som betalas till arbetsgivare med kvinnliga anställda för kostnader för familjeledigheter som orsakas av föräldraskap. Om kvinnornas familjeledigheter och tider av frånvaro från arbetet blir kortare kan återgången till arbetet och introduktionen efter ledighetens slut underlättas, speciellt i kvinnodominerade branscher.

Ett ökat antal perioder

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 öka arbetstagarnas uttag av föräldraledigheter i fler perioder. Mer antagligt är ändå att föräldrarna i regel alltjämt vill ta ut i synnerhet längre ledigheter så att de är sammanhängande. 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 form av en enda period. Föräldraledighet tas för närvarande nästan alltid ut i en sammanhängande period, fastän den kan delas mellan föräldrarna så att vardera föräldern utnyttjar 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, kan detta öka de indirekta kostnaderna för arbetsgivarna inom alla näringsgrenar och samtidigt kan arbetsarrangemangen kompliceras. Om en förälder tar ut fler korta perioder av familjeledighet är det inte heller nödvändigtvis möjligt att anlita en och samma vikarie, varvid kostnader uppkommer för varje vikarierekrytering och introduktion som görs för en period av ledighet. 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. Särskilt arbetsgivare med kvinnliga anställda kan råka ut för att rekryterings- och introduktionskostnaderna stiger i någon mån, om föräldraledigheterna börjar tas ut i fler perioder än nu.

Den omständigheten att familjeledigheterna i fortsättningen kan utnyttjas flexiblare, exempelvis tas ut i fler perioder, kan dock ha en positiv inverkan på arbetstagarnas arbetshälsa och ork i arbetet, vilket gagnar också arbetsgivarna.

Möjligheten att på arbetsplatserna komma överens om utnyttjandet av partiell föräldraledighet kan leda till att familjeledighetsarrangemangen blir smidigare på en del arbetsplatser, vilket minskar rekryterings- och introduktionskostnaderna. I gengäld ökas arbetsgivarnas administrativa börda i någon mån av förslaget att det för att genomföra direktivet om balans mellan arbete

och privatliv ska krävas att arbetsgivaren skriftligt motiverar vägran att ingå en överenskommelse om partiell föräldraledighet.

Senareläggande av den tidpunkt då graviditetsledigheten börjar

Den föreslagna möjligheten att senarelägga den tidpunkt då graviditetsledigheten börjar gör att i synnerhet företagare kan utnyttja föräldradagspenningen smidigare. Möjligheten att komma överens med arbetstagaren om att graviditetsledigheten inleds senare än nu kan gagna också företagen.

Ledighet för vård av anhörig

Den föreslagna fem dagar långa oavlönade ledigheten för vård av anhörig 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 vård av anhörig är kortvarig. Exempelvis har det sällan skaffats vikarier för korta faderskapsledigheter. 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 vård av anhörig kan därmed öka också företagens 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 vård av anhörig inte utförs under frånvaron. Storleken av de indirekta kostnaderna för ledigheten för vård av anhörig går inte att uppskatta.

Rätten till ledighet för vård av anhörig 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 vård av anhörig kommer att utnyttjas. Den med 4 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen förenliga avtalsbaserade 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 utredning[51] 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

[51] 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 sammanjämkningen av arbetsliv och närståendevård samt för att säkerställa närståendevårdarnas försörjning, pensionsskydd och företagshälsovård, dels ändringarnas kostnadseffekter.

hjälper anhöriga. Det är lika med var tredje person i arbetsför ålder.[52] Enligt Arbetshälsoinstitutets enkätundersökning Arbete och hälsa i Finland 2012 tar 28 procent av de 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[53].

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 2012[54] och genom Kaisa Kauppinens och Mia Silfver-Kuhalampis år 2014 utförda enkät[55], 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 3060-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.[56]

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

---

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

[53] 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. 12.

[54] 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.

[55] 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. 21–76.

[56] 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.[57]

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 vård av anhörig också i och med att attityderna förändras och ledigheten ses som mer acceptabel. Att ledigheten för vård av anhörig är oavlönad begränsar visserligen utnyttjandet i betydande grad.

Den inverkan som ledigheten för vård av anhörig 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 enkät[58] 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 flextid.

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

---

[57] Kalliomaa-Puha, Laura: Omaishoidon ja ansiotyön yhteensovittaminen (Att kombinera närståendevård och förvärvsarbete). Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 60/2018, s. 14.
[58] 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.

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

Semester

Det föreslås bli föreskrivet att ledighet för vård av anhörig 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 vård av anhörig börjar utnyttjas. Om det antas att 100 000 finländska löntagare utnyttjar ledigheten för vård av anhörig 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 löntagare[59]. Arbetsgivaren får emellertid ersättning för kostnaderna för semestertid som intjänas under familjeledigheter, så i det avseendet inverkar ändringen inte på arbetsgivarnas kostnadsbörda. Arbetsgivarnas kostnader för semesterpenningar ökas av att den tid som är likställd med arbetad tid förlängs. Kostnaderna för semesterpenningar grundar sig på tjänste- och arbetskollektivavtalen.

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 bibehållas under den tid föräldrapenning betalas gäller både småbarnspedagogik som kommunen tillhandahåller och skaffar 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

[59] Juutilainen, Vesa – Saarikallio-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.

klientavgifterna inom den privata småbarnspedagogiken. Denna praxis motsvarar situationen i fråga om den nuvarande faderskapspenningsperioden. Inom småbarnspedagogik som anordnas med stöd för privat vård och med servicesedlar gäller det alltså att garantera att barnet bibehåller sin plats, men serviceproducenten 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 faderskapspenningsperioder. 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 samt press på att ändra de kommunala tillägg som kommunerna betalar vid sidan av stödet för privat vård.

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 beslutssystem 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 kundbreven 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 före-

slagna 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 behöv 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. Den föreslagna reformen föranleder ändringar också i informationssystem och webbtjänster som hänför sig till arbetspensionssektorn, arbetspensionsutdraget, pensionsbesluten och den information om personers förvärvsinkomster och förmåner som myndigheterna tillhandahålls. Dessutom bör de nya förmånsslagen beaktas vid statistikföringen.

5.2.2.3 Arbetarskyddsmyndigheterna

Förslaget beträffande ledighet för vård av anhörig kan öka arbetarskyddsmyndigheternas arbete i och med att kundkontakterna blir fler.

5.2.2.4 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. Flexiblare 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.

5.2.2.5 De verkställande myndigheterna 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 föräldrapenningsperioden utnyttjar de flexibla arrangemangen. Ändringen kan alltså öka antalet ansökningar om arbetslöshetsförmån och handläggningsarbetet 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 omarbeta informationssystem och beslutsmallar, åtminstone beträffande de termer som gäller föräldradagpenningsförmåner. Likaså blir det antagligen nödvändigt att omarbeta ansökan om arbetslöshetsförmån så att den möjliggör anmälan om retroaktiv ansökan om föräldradagpenningsförmån, 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 samhälleliga 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 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. De föreslagna ändringarna av arbetsavtalslagen har inte sådana stora konsekvenser för barn som går att särskilja från ändringarna av sjukförsäkringslagen. Av rätten till förmån enligt sjukförsäkringslagen följer rätten till familjeledighet från arbetet. Arbetsavtalslagen medför dock vissa begränsningar i möjligheterna att flexibelt utnyttja ledigheterna.

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 eller lagliga vårdnadshavares eller andra familjemedlemmars ursprung, åsikter, ställning, agerande eller åskådning. 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 föräldradagpenningsdagar, och förlängningen av den sammanhängande dagpenningsperioden 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 och att använda en längre tid än förr till att skapa en trygg anknytningsrelation till barnet. Fastän det föreslås att föräldrapenningsdagarna ska kvoteras jämnare än nu för båda föräldrarna kvarstår alltjämt föräldrarnas möjlighet att dela föräldrapenningsdagarna mellan sig genom att överlåta ett antal av sina egna dagar till den andra föräldern. Antalet dagpenningsdagar som står till en förälders förfogande blir 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 dagpenningsdagar i praktiken att den tid under vilken stödet för hemvård, vilket ofta är lägre än föräldradagpenningarna, utnyttjas blir kortare än nu. Detta kan höja småbarnsfamiljernas disponibla inkomster. För närvarande utnyttjar största delen av familjerna stöd för hemvård under åtminstone en kort tid.[60]

[60] 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).

De föreslagna lagstiftningsändringarna medför en betydande ökning av antalet föräldradagpenningsdagar som står till pappornas förfogande. Kvoteringen av föräldrapenningsdagarna 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 föräldrarna är för barnets bästa. Grundvalen för en nära relation läggs redan när barnet är i späd 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. Undersökningar visar å andra sidan att om mamman bär huvudansvaret för att vårda barnet försvagar det sannolikheten för gemensam vårdnad vid en skilsmässa.[61]

Konsekvenserna av att familjeledigheterna delas jämnare än nu mellan båda föräldrarna bedöms vara positiva också för relationen mellan föräldrarna. 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[62]. 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 jämnt[63]. Man kan 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 drygt fyra månader och i trillingfamiljer drygt sju månader.

Även om föräldradagpenningssystemet möjliggör att föräldrarna delar föräldrapenningarna och vården av barnet jämnt är detta inte alltid praktiskt möjligt för föräldrarna, eller så uppfattas det till exempel inte vara lönsamt av ekonomiska skäl. Föräldrarnas möjlighet att dela familjeledigheterna och ansvaret för omsorg om barnet realiseras därför ställvis på varierande sätt, vilket kan bidra till att skapa ojämlikhet mellan barnen. Exempelvis i familjer där den ena förälderns eller båda föräldrarnas ställning på arbetsmarknaden är svag ökar reformen inte nödvändigtvis i samma utsträckning ett jämnare utnyttjande av familjeledigheterna mellan föräldrarna som i fråga om föräldrar vars ställning på arbetsmarknaden är god. I praktiken realiseras en jämn fördelning av omsorgsansvaret inte heller i familjer där en förälder på grund av till exempel sjukdom, rusmedelsproblem eller mentala problem inte klarar av att ta ansvar för att vårda barnet. I

[61] Björk Eydal Guðný and Rostgaard Tine (eds) Fatherhood in the Nordic Welfare States – Comparing Care Policies and Practice. Bristol: Policy Press 2014
[62] Se t.ex. Närvi, Johanna: Isä hoitaa – vai hoitaako? Väestökyselyn ja haastattelujen tuloksia isien perhevapaiden käytöstä. (Pappa sköter – eller gör han det? Resultat av befolkningsenkät och intervjuer om pappors användning av familjeledigheter.) Institutet för hälsa och välfärd. Arbetspapper 1/2018, s. 72.
[63] State of Nordic Fathers. Nordic Council of Ministers 2019.

synnerhet i situationer av det sistnämnda slaget kan familjens vardagliga utmaningar och hjälpbehov vara mångahanda. I vissa belastande familjesituationer har föräldrarna med stöd av socialvårdslagen (1301/2014) rätt till hemservice för barnfamiljer; målet för den är att hjälpa familjerna att klara sig i vardagen. Barnfamiljer har rätt att få hemservice som är nödvändig för att trygga familjens omsorgsuppgift, om det på grund av till exempel sjukdom, förlossning eller skada eller i en särskild familje- eller livssituation inte är möjligt att trygga barnets välfärd (19 § i socialvårdslagen). I en familjesituation där belastningen är stor kan man också använda ett system med en så kallad vårdnadshavare vid sidan om, när föräldrarna och den som blir vårdnadshavare vid sidan om kommer överens om det eller genom beslut av domstol. I överensstämmelse med den reglering som föreslås i sjukförsäkringslagen kan en förälder i en sådan situation dela med sig av omsorgsansvaret genom att överlåta dagpenningsdagar till den som är vårdnadshavare vid sidan om.

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 det 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.

När flera barn på en och samma gång föds eller adopteras in i familjen är situationen mångfalt mer utmanande än när ett enda barn åt gången föds eller adopteras. Barnen kan vara prematurer och ha hälsoproblem. När fler barn än ett vårdas är möjligheten att båda föräldrarna samtidigt delar på vårdansvaret viktig. I lagförslaget förbättras flerlingsfamiljernas situation 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 404 (cirka 16 månader), och i en familj med trillingar blir de 488 (cirka 19,5 månader). Även antalet föräldrapenningsdagar som kan betalas till föräldrarna samtidigt har utökats. Genom dessa ändringar förbättras barnens möjligheter att under en längre tid än nu få omsorg med stöd av föräldradagpenningar och att få tillräcklig omsorg av båda föräldrarna.

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 ha möjlighet att överlåta föräldrapenningsdagar inte bara till barnets andra förälder som har rätt till föräldrapenning utan också till en sådan förälder som inte är barnets vårdnadshavare samt till sin make som inte är barnets vårdnadshavare. Dessutom föreslås en förälder kunna överlåta föräldrapenningsdagar till maken till barnets andra förälder eller till en person som är barnets vårdnadshavare vid sidan om. På så sätt har till exempel i ombildade familjer och regnbågsfamiljer också barnets sociala föräldrar möjlighet att dela föräldraskapet, vårda barnet och knyta en nära relation till barnet. Rätt till föräldraledighet enligt arbetsavtalslagen har enligt förslaget även sådana personer som det är möjligt att överlåta föräldrapenningsdagar till.

I vissa situationer kan dock den föreslagna strukturella ändringen av föräldradagpenningssystemet och den omständigheten att rätten till föräldrapenning kopplas till juridiskt föräldraskap försvaga de rättigheter som föräldrar i regnbågsfamiljer har enligt den nuvarande lagstiftningen. Enligt den gällande lagstiftningen har både moderns make och barnets far rätt till faderskapspenning och föräldrapenning. Moderns make har därmed kunnat utnyttja exempelvis hela föräldrapenningsperioden. Enligt de föreslagna nya bestämmelserna ska moderns make inte ha en

självständig rätt till föräldrapenning, om hen inte har erkänt sitt föräldraskap. En förälders make eller en förälder som inte är barnets vårdnadshavare ska endast ha rätt att använda sådana föräldrapenningsdagar som en juridisk förälder har överlåtit. Enligt uppgifter i Folkpensionsanstaltens förmånsregister (åren 2015—2019) har det förekommit endast några få situationer där föräldradagpenning för samma barn har betalats till fler än två personer. Antalet familjer bestående av ett kvinnligt par där familjedagpenning betalades till två personer var cirka 90 (barn födda år 2016). I dessa familjer varierade utnyttjandet av föräldradagpenningar och deras fördelning mellan makarna betydligt. I största delen (cirka 5/6 av familjerna) hade dock den andra föräldern tagit ut högst 54 dagpenningsdagar.

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. Likaså är det, om en domstol har beslutat att en person ska vara barnets vårdnadshavare vid sidan om, möjligt för föräldern att överlåta föräldrapenningsdagar till den vårdnadshavaren. Detta ökar valmöjligheterna och flexibiliteten också i familjer med en enda förälder och kan tänkas underlätta vardagen och 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 alltjämt 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 företagar- 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.

Av regleringen i arbetsavtalslagen följer begränsningar i utnyttjandet av de föreslagna flexibla arrangemangen. I arbetsavtalslagen begränsas antalet föräldraledighetsperioder också i fortsättningen och förutsätts att föräldraledigheter anmäls i förväg. Den omständigheten att anmälningarna är bindande begränsar även i fortsättningen ändringar av tidpunkten för föräldraledigheter. Det ska dock vara möjligt att ta ut föräldraledighet i fler perioder än förr och under en längre tid. Föräldrarna kan inom ramen för arbetsavtalslagen också turas om att vårda barnet. Detta kan å ena sidan underlätta sammanjämkningen av arbete och familjeliv och på så sätt minska föräldrarnas belastning. Å andra sidan kan uttag av föräldraledighet i flera perioder öka den belastning på en förälder som har att göra med dels att föräldern stannar hemma från arbetet, dels att föräldern återgår till arbetet. Denna belastning varierar betydligt beroende på arbetstagaren och arbetsuppgifterna samt beroende på hur uppgifterna organiseras på arbetsplatsen under tiden av familjeledighet. Kortare perioder av familjeledighet kan underlätta återgången till arbetet och den nya introduktionen samt minska förekomsten av situationer där den egna uppgiften ändras under familjeledigheten. Att möjligheterna att ta ut partiell föräldraledighet utökas kan likaså underlätta sammanjämkningen av arbete och vård av barn och främja en snabb återgång till arbetslivet efter föräldraledigheten. Att föräldraledigheten tas ut i fler perioder kan ha både positiva och negativa följder för barnets välbefinnande. Ökningen av valmöjligheterna gör

ändå att föräldrarna smidigare kan träffa val utifrån sina egna utgångspunkter och med beaktande av såväl familjens som barnets situation. Detta kan påverka föräldrarnas belastning och därigenom också barnets välbefinnande och känsla av trygghet.

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, vilket gör det möjligt också för exempelvis mor- och farföräldrar att delta i vården av barnet vid behov och ger till exempel ensamförsörjarfamiljer chansen att utnyttja de flexibla arrangemang som ingår i det nya dagpenningssystemet.

De relativt långa moderskaps- och föräldraledigheterna i Finlands system har tryggat möjligheten att amma babyn i enlighet med rekommendationerna. Enligt statens näringsdelegations rekommendationer om maten i barnfamiljer är bröstmjölk 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 babyn 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.

Enligt förslaget ska det i arbetsavtalslagen fortsättningsvis föreskrivas om en period i förlossningens omedelbara närhet under vilken det med hänsyn till arbetstagarens och barnets säkerhet är förbjudet att utföra arbete. Likaså begränsas även framdeles under en viss period utförandet av arbete när det är fråga om en förälder som har fött barn. Begränsningen är sådan att utförandet av arbete förutsätter både arbetsgivarens och arbetsgivarens samtycke och arbetet inte får äventyra arbetstagarens eller barnets säkerhet. Den omständigheten att perioden förkortas bedöms inte ha några konsekvenser för arbetstagarens eller barnets välbefinnande med hänsyn också till arbetsgivarens arbetarskyddsskyldighet.

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 flexiblare 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 alltjämt också ha rätt till flexibel vårdpenning och partiell vårdpenning; att barnet deltar i småbarnspedagogiken är inte ett hinder för att få dem. 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 alltjämt utnyttja föräldraledigheterna huvudsakligen så, att den ena föräldern i ett sträck använder alla dagpenningsdagar som reserverats för honom eller henne, och eventuellt också dagpenningsdagar 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 alltjämt 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 verksamhetssätt 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. Den upplevda kvaliteten i fråga om småbarnspedagogiken inverkar på föräldrarnas beslut om barnets inledande av småbarnspedagogiken.[64]

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. Om dagpenningsdagar fortfarande återstår möjliggör bestämmelsen att barnet kan fortsätta att vara borta och ändå bibehåller samma plats inom småbarnspedagogiken. Detta förutsätter att barnet ändå har närvarat i småbarnspedagogiken emellanåt. Syftet med att föreskriva om en längsta oavbruten frånvaro är att beakta dels det perspektiv som arrangören av småbarnspedagogik anlägger, dels familjernas perspektiv och att i synnerhet trygga att barnet kan bibehålla samma plats inom småbarnspedagogiken.

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 lagförslaget 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.

---

[64] Sulkanen, Mimmu; Närvi, Johanna; Kuusiholma, Julia; Lammi-Taskula, Johanna; Räikkönen, Eija; Alasuutari, Maarit (2020): Varhaiskasvatus- ja lastenhoitoratkaisut neljävuotiaiden lasten perheissä: CHILDCARE-kyselytutkimuksen 2019 perustulokset (Beslut om småbarnspedagogik och barnavård i familjer med fyraåriga barn. Grundläggande resultat av CHILDCARE-enkäten 2019.) Institutet för hälsa och välfärd, Diskussionsunderlag 28/2020.

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 bir 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 hushållsarbetet[65]. 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 när 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.

Den flexibilitet 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

[65] 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

föräldrarnas möjlighet att till exempel turas om att vårda barnet bidrar till ett jämställt föräldraskap och till vardera förälderns självständiga ansvar för vård av barnet, vilket i sin tur främjar jämställdheten mellan könen.

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.[66] 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 föräldradagpenningsarrangemang 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 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 den ekonomiska 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. Det

[66] Hos kvinnor är brist på heltidsarbete den allmännaste orsaken till deltidsarbete (33 procent).

kan vara en stor belastning att ensam vårda ett litet barn. Reformen syftar till att förbättra ensamföräldrarnas möjligheter att dela ansvaret för vård av barnet, till exempel genom möjligheten att överlåta föräldrapenningsdagar. Reformens konsekvenser för ensamförsörjarfamiljernas ställning behandlas mer ingående i avsnitten Konsekvenser för hushållen och Konsekvenser för barn och familjer.

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 vård av anhörig att vara kvinnor. Ledigheten för vård av anhörig främjar därmed inte kvinnors sysselsättning.

Enligt arbetsmiljöbarometern och arbetsmiljöundersökningen är männens arbetstid flexiblare än kvinnornas. Möjligheten att ta ut ledighet för vård av anhörig 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 jämlikheten

Det föreslagna nya föräldradagpenningssystemet behandlar barn i olika familjeformer jämlikare än förr. 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 ur sin egen kvot exempelvis 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. Likaså kommer ombildade familjer och regnbågsfamiljer i större utsträckning än nu att behandlas likadant som så kallade kärnfamiljer, eftersom en större krets av sociala föräldrar än nu kommer att kunna ta ut föräldrapenningsdagar.

Också föräldrapenningens nivå föreslås i fortsättningen vara densamma för alla mottagare av föräldrapenning, eftersom förhöjd penning kommer att betalas till alla för 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 föräldern 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 dagpenningsdagar 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 graviditetspenning 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 vård av anhörig 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 vård av anhörig har dock sannolikt inte någon beaktansvärd inverkan på antalet sysselsatta personer. Ledigheten för vård av anhörig väntas minska särskilt antalet arbetstimmar som kvinnor utför, eftersom det sannolikt oftare är kvinnor som utnyttjar ledigheten för vård av anhörig. Kvinnor har allmänt taget större omsorgsansvar än män.

Konsekvenser för arbetslivet och arbetstagarna

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 förvärvsinkomster[67]. Om reformen för med sig att papporna utnyttjar familjeledigheter mer än nu medan mammorna utnyttjar dem

[67] 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.

mindre kan detta minska avbrotten i mammornas yrkeskarriär och de negativa följder som hänför sig till dem.

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 på det sätt som anges ovan i avsnittet om konsekvenser för jämställdheten mellan könen.[68]

Vid beredningen av reformen har det bedömts att de föreslagna ändringar som gäller föräldradagpenningarna och föräldraledigheterna ökar användningen av deltidsarbete i någon mån. Utöver de positiva effekter som deltidsarbete har visar forskning att deltidsarbete kan försvaga arbetstagarens möjligheter att påverka arbetstiderna och arbetets innehåll, erhållandet av utbildning på arbetsplatsen eller karriärutvecklingen[69]. 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 arbetstidsarrangemang[70]. I bakgrunden finns i högre utsträckning brådska 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 tillämpade på såväl kommunala arbetstagare som tjänsteinnehavare. De avses däremot inte bli tillämpade på statstjänstemän, om inte överenskommelser om saken ingås i tjänstekollektivavtal.

Att perioderna blir fler ökar arbetstagarnas möjligheter att smidigare ta ut föräldraledighet. Antalet familjeledighetsperioder som är tillgängliga för mammor vilka har en anställning stiger.

---

[68] 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 när barn föds.

[69] Ojala, S., Nätti, J. & Kauhanen, M. (2015). Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisissa töissä. Arbetslivets forskningscentrals 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.

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

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.

Om papporna börjar ta ut längre föräldraledigheter kan följden bli att vikarier för dem anställs i större utsträckning. Detta kan minska pappornas belastning vid återgången till arbetet i och med att arbetet inte anhopas.

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. De flexibla arrangemang i fråga om utnyttjande av föräldrapenning som sjukförsäkringslagen möjliggör kan gagna arbetsgivarna i och med att de möjliggör att arbetstagarnas kompetens utnyttjas smidigt, till exempel på deltid eller i kortare avsnitt mellan föräldraledighetsperioderna.

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. Ändringen ökar 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 vård av anhörig

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

Ledigheten för vård av anhörig inverkar särskilt på ställningen för dem som förvärvsarbetar. På basis av de undersökningar som refereras i avsnittet om konsekvenser för företagen kan ledigheten för vård av anhörig potentiellt ha konsekvenser för en stor skara arbetstagare. Ledigheten för vård av anhörig 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.[71]

Ledigheten för vård av anhörig 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 vård av anhörig kan främja orken i arbetet, eftersom det med hjälp av ledigheten går att underlätta sammanjämkningen 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.

Ledigheten för vård av anhörig kan inverka på arbetstagare i olika yrkeskategorier och på olika utbildningsnivåer. I praktiken kan lågavlönade sannolikt utnyttja ledighet för vård av anhörig i mindre utsträckning än bättre avlönade eftersom ledigheten är oavlönad. Personer som arbetar i sakkunniguppgifter upplever allmänt att det är lättare att jämka samman 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 vård av anhörig 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.[72]

---

[71] 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. 40-42.

[72] Vilkko, 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.

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.[73]

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

De konsekvenser som ledigheten för vård av anhörig 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.[74] 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 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 mostrar, 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.[75]

Enligt direktivet om balans mellan arbete och privatliv täcker ledigheten för vård av anhörig, vilken innebär ledighet från arbetet för att ge omvårdnad eller stöd till arbetstagarens egna barn, föräldrar och make eller till en person som bor i samma hushåll som arbetstagaren, 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 vård av anhörig sannolikt kommer att användas mer för att vårda andra anhöriga.

---

[73] 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. 12.

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

[75] Vilkko, 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.

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

Den givna hjälpens beskaffenhet varierar från skötsel av ärenden utanför hemmet till sjukvårdsåtgärder. Enligt Kauppinens och Silfver-Kuhalampis enkätundersökning bestod vården främst av att bistå i hushållsarbete, hjälpa till med personliga rutiner (påklädning, hygien, intag av måltider) samt ge psykiskt stöd och stå för trygg närvaro.[76]

I Kauppinens och Silfver-Kuhalampis material hänförde sig de situationer på grund av vilka frånvaro från arbetet hade förekommit på grund av en närståendes sjukdom till akuta 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.[77] 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 vård av anhörig 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 vård av anhörig.

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

[76] 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.

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

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 kvoteras 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 någon mån. Detta skulle kunna ske genom att antalet föräldrapenningsdagar minskas, om man inte vill öka det sammanlagda antalet dagpenningsdagar 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 föräldradagpenningsdagar av kvinnor. Fastän antalet mottagare av faderskapspenning stigit har motsvarande utveckling inte ägt rum för föräldrapenningens del. 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 faderskapspenningsdagar som kvoterats för pappan. Detta skulle kunna göras till exempel så att mamman och pappan har lika långa kvoterade föräldradagpenningsperioder och en dagpenningsperiod dessutom står till någondera förälderns förfogande. Risken 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 överlåtelsen 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 föräldradagpenningsdagar och antalet dagar som står till föräldrarnas förfogande motsvarar den föreslagna modellen den modell som konstateras ovan och omfattar både dagpenningsperioder 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 föräldradagpenningsdagar 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 föräldradagpenningsdagar 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 föräldradagpenningsdagar skulle dock ha beaktansvärda kostnadseffekter för den offentliga ekonomin. Därför föreslås i reformen en måttlig ökning av det sammanlagda antalet föräldradagpenningsdagar, från nuvarande 317 vardagar till 360 vardagar. Om det sammanlagda antalet föräldradagpenningsdagar 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 familjeledigheter[78]. De nordiska länderna har varit föregångare när det gällt 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 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.[79]

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.

---

[78] bl.a. Karu & Tremblay 2018; Duvander & Johansson 2012; Haas & Rostgaard 2011; Reich 2010.
[79] Geisler & Kreyenfeld 2019; Lammi-Taskula m.fl. 2017; Saarikallio-Torp & Haataja 2016; Lappegård 2008.

Sverige[80]

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 föräldern 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, föräldrapenningtilllägg) 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 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 dagpenningsdagarna 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.

---

[80] I Sverige publicerades 15.12.2020 utredningen Genomförande av balansdirektivet – balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare (SOU 2020:81). Utredningen är tillgänglig på adressen: https://www.regeringen.se/4af764/contentassets/07d6d56a63ba4ac1851ea632159fa940/genomforande-av-balansdirektivet--balans-mellan-arbete-och-privatliv-for-foraldrar-och-anhorigvardare-sou-2020-81.pdf.

I Sverige föreskrivs det om rätten till familjeledigheter i *föräldraledighetslagen* 1995:584. Föräldraledighets- och föräldrapenningssystemet är åtskilda i Sverige, så en arbetstagare 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. Arbetstagaren har dessutom rätt att vara ledig för att amma barnet. Enligt föräldraledighetslagen har en arbetstagare 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.

Arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar omfattas också av särskilda arbetsmiljöföreskrifter (*Arbetsmiljöverkets föreskrifter om gravida och ammande arbetstagare 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.[81]

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 dagpenningsperioden upphör. Om föräldrapenningen tas ut på den lägre ersättningsnivån sträcker sig dagpenningsperioden 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.[82]

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

[81] International Network on Leave Policies & Research. Annual Review & Reports Country Reports. Iceland.
[82] International Network on Leave Policies & Research. Annual Review & Reports Country Reports. Norway.

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.

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 sluttfasen 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 vård av anhörig (*omsorg for og pleie av nærstående*) 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 vård av anhörig föreligger bara i en exceptionell situation. Det kan till exempel vara fråga om ett akut insjuknande eller om att bistå vid läkarbesök[83]. Rätten till ledighet för vård av anhörig är begränsad till 10 dagar per kalenderår oberoende av hur många närstående arbetstagaren vårdar.

Danmark

I Danmark betalas till föräldrarna moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning under sammanlagt 52 veckor. För mamman har det reserverats dagpenningsdagar 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 förvärvsarbetande) är möjlig, men samtidigt sjunker ersättningsnivån så

[83] Prop. 64 L. Endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven (bedre muligheter for å kombinere arbeid med pleie- og omsorgsoppgaver) s. 13–14.

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 dagpenningsdagarna 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.[84]

I Danmark föreskrivs det om rätten till familjeledigheter i en lag om ledighet och familjeförmåner i samband med barnafödsel (*Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel*). Mamman har rätt till graviditetsledighet (*graviditetsorlov*) före barnets födelse och till ledighet efter födelsen (*barselsorlov*). 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 förvärvsarbetande 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

[84] International Network on Leave Policies & Research. Annual Review & Reports. Country Reports. Denmark.

barnets födelse, och mamman ska vara ledig under minst åtta veckor efter födelsen. Om 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 deltidsarbete. 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 deltidsarbete 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 deltidsarbete 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 deltidsarbete och deltidsledighet).[85]

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 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

[85] International Network on Leave Policies & Research. Annual Review & Reports Country Reports. Germany.

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 vård av anhörig 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 vård av anhörig. Arbetstagaren har dessutom rätt att få oavlönad ledighet för vård av anhörig 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 vård av anhörig, 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 vård av anhörig.

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 30 kalenderdagar och ledigheten kan inledas tidigast 30 kalenderdagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Faderskapsledigheten ska tas ut innan barnet fyller tre år. Faderskapsledigheten kan tas ut samtidigt med moderskapsledigheten och i flera perioder, men arbetsgivaren har rätt att vägra arbetstagaren en faderskapsledighetsperiod som är kortare än sju kalenderdagar. 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.[86]

I lagen om arbetsavtal föreskrivs också om arbetstagarens rätt att vara ledig för att vårda en gravt handikappad myndig person (*Puhkus täisealise sügava puudega isiku hooldamiseks*). Ledigheten är avlönad och högst fem kalenderdagar lång per kalenderår. En förutsättning för ledigheten är att arbetstagaren är antingen släkting i rätt ned- eller uppstigande led till den gravt handikappade person som vårdas eller dennes syskon, make, intressebevakare eller en genom beslut av kommunen förordnad närståendevårdare.

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 vård av anhörig (*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 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 vård av anhörig. 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 vård av anhörig 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.

[86] International Network on Leave Policies & Research. Annual Review & Reports Country Reports. Estonia.

7 Remissvar

7.1 Remissvar

Propositionsutkastet var ute på remiss i webbtjänsten utlåtande.fi mellan den 19 februari och den 2 april 2021. Sammanlagt 74 yttranden kom in. Yttranden gavs av följande: Adoptivfamiljer rf, Ålands landskapsregering, Akava ry, Rådet för yrkeshögskolornas rektorer Arene rf, Fackförbundet Pro rf, Finlands näringsliv EK rf, Eläkeliitto ry, Pensionsskyddscentralen, Ensi- ja turvakotien liitto, ansvarsområdet för arbetarskydd vid Regionförvaltningsverket i Södra Finland, HelpAge International, Hyvinvointiala HALI ry, Förbundet för mänskliga rättigheter rf, Amningshjälpen rf, Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf, Folkpensionsanstalten, Keskosperheiden yhdistys Kevyt, Kyrkostyrelsen, Kyrkans arbetsmarknadsverk, Samlingspartiets Kvinnoförbund rf, KT Kommunarbetsgivarna, KÄPY — Barndödsfamiljerna rf, barnombudsmannen, Barnfamiljernas Intresseorganisation rf, Lastensuojelun Keskusliitto ry — Centralförbundet för Barnskydd rf , Leijonaemot ry, Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliitto MTK ry, Lantbruksföretagarnas pensionsanstalt, Mannerheims Barnskyddsförbund rf, Mansorganisationernas centralförbund rf, Miessakit ry, Nätverket för familjers diversitet, Mothers in Business MiB ry, Kvinnosaksförbundet Unionen rf, Naisjärjestöjen Keskusliitto — Kvinnoorganisationernas Centralförbund ry, Naisjärjestöt Yhteistyössä - Kvinnoorganisationer i Samarbete NYTKIS ry, justitieministeriet, Närståendevårdarnas förbund rf, Undervisningssektorns Fackorganisation rf, Utbildningsstyrelsen, Förbundet för Familjevård i Finland rf, Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry, försvarsministeriet, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Sateenkaariperheet — Regnbågsfamiljer ry, Fackorganisationen för högutbildade inom socialbranschen Talentia rf, Socialdemokratiska Kvinnor, SOSTE Finlands social och hälsa rf, STTK rf, Finlands Kommunförbund rf, Suomen Monikkoperheet ry, Suomen Psykologiliitto ry, Finlands Föräldraförbund rf, Finlands studentkårers förbund rf, Finlands Företagarkvinnor rf, Företagarna i Finland rf, delegationen för jämställdhetsärenden, jämställdhetsombudsmannen, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme ry, Tehy rf, Teknologiindustrin rf, Institutet för hälsa och välfärd, Sysselsättningsfonden, Arbetshälsoinstitutet, Arbetslöshetskassornas Samorganisation rf, finansministeriet, Småbarnspedagogikens Lärarförbund rf, Vasemmistonaiset -Vänsterkvinnorna, Väestöliitto ry, Förbundet för Ensamstående Föräldrar rf, diskrimineringsombudsmannen, Högskoleutbildade samhällsvetare rf samt två enskilda personer.

Allmän respons på reformen och de föreslagna ändringarna

I merparten av yttrandena var inställningen till reformen och till utkastet till regeringens proposition i princip positiv. I nästan alla yttranden understöddes propositionens målsättning. Det ansågs vara viktigt att föräldraledigheterna och vårdansvaret fördelas jämnare än nu och att jämställdhet mellan könen i arbetslivet eftersträvas. Olika synpunkter framfördes emellertid när det gällde de sätt att nå dessa mål som anges i propositionen. I flera yttranden ansågs det att reformen inte är tillräckligt ambitiös eller att målen inte går att nå med de föreslagna åtgärderna. I yttrandena fördes det fram att den föreslagna modellen sannolikt inte ökar pappornas uttag av ledigheter och därmed inte heller inverkar på jämställdheten i arbetslivet. Det ansågs föreligga risk för att mammorna fortsättningsvis utnyttjar merparten av ledigheterna. I ett stort antal yttranden ansågs det att modellen inte innehåller tillräckligt med element som sporrar familjerna att ändra den nuvarande fördelningen av familjeledigheter. Kvoteringen av föräldrapenningar och föräldraledigheter för vardera föräldern uppfattades i grunden som en bra reform, eftersom den försätter föräldrarna i en jämställd ställning och signalerar att föräldraskapet är jämlikt. Också den betydande ökningen av antalet dagpenningsdagar som kvoterats för pappor vann allmänt understöd. I flera yttranden kritiserades dock möjligheten för föräldrar att överlåta ett

antal av de egna föräldrapenningsdagarna till den andra föräldern, och det föreslogs en modell där föräldrapenningarna kvoteras jämnt mellan föräldrarna, utan möjlighet att överlåta dem.

I många yttranden anfördes dessutom att familjeledigheterna borde ha reviderats som en helhet så att stöden för vård av barn, och i synnerhet stödet för hemvård, inte hade lämnats utanför reformen. I yttrandena ansågs det att reformen är ett steg i rätt riktning men att utvecklingsarbetet bör fortsättas efter att den nu föreslagna reformen har trätt i kraft. Vad det fortsatta arbetet beträffar nämndes bland annat en reform av systemet med stöd för vård av barn, en ökning av antalet föräldradagpenningsdagar och höjning av deras nivå samt striktare kvotering av föräldrapenningarna mellan föräldrarna.

Arbetsmarknadens centralorganisationer på arbetsgivarsidan (Finlands näringsliv EK rf, KT Kommunarbetsgivarna och Kyrkans arbetsmarknadsverk) konstaterade i sina yttranden att reformen är att betrakta som negativ vad kostnads- och sysselsättningseffekterna beträffar. Likaså konstaterade Finlands Kommunförbund att reformen i betydande grad ökar kommunernas och samkommunernas kostnader. Förbundet påpekade att kommunerna och samkommunerna både finansierar systemet i sin egenskap av arbetsgivare och tillhandahåller service.

Det ansågs vara bra att det sammanlagda antalet föräldradagpenningsdagar utökas och att föräldraledigheterna förlängs. I en del yttranden påpekades det emellertid att dagpenningsdagarna bör utökas ytterligare eller att detta bör vara målet för framtida lagändringar. Inställningen till den föreslagna möjligheten att överlåta föräldrapenningsdagar till den andra föräldern eller till maken var inte enhetlig. I en stor del av yttrandena kritiserades möjligheten att överlåta föräldrapenningsdagar till den andra föräldern, och som motivering till kritiken framfördes att propositionens målsättning urvattnas. I andra yttranden åter ansågs denna möjlighet vara positiv. I de yttrandena ansågs det, med hänvisning till moderskaps- och föräldrapenningsperioden i den nuvarande lagstiftningen, att den föräldradagpenningsperiod som en förälder nu har tillgång till inte bör förkortas i reformen eftersom det försvagar föräldrarnas situation. Barnombudsmannen uttryckte emellertid oro för att det i modellen ingår drag som kan leda till att rättigheterna i synnerhet för de barn vars ställning är allra mest utsatt äventyras. Det finns situationer där den ena föräldern (i allmänhet pappan) trots reformen inte stannar hemma för att vårda barnet, och då blir det sammanlagda antalet dagpenningsdagar mindre.

Den i reformen inbyggda flexibiliteten vid utnyttjandet av föräldradagpenningar understöddes på bred front. Den ansågs öka familjernas valmöjligheter och förbättra ställningen särskilt för till exempel företagare, personer som får sporadisk sysselsättning genom så kallade kortjobb och studerande samt göra det möjligt för föräldrarna att växelvis vårda barnet. Även möjligheten att deltidsarbeta och att kombinera arbete och familjeliv antogs bli bättre. Ett utvecklingsförslag som fördes fram i vissa yttranden var behovet att utsträcka möjligheten att använda föräldrapenningsdagar under en längre tid än vad som anges i propositionen, till exempel tills barnet kommer upp i skolåldern. De flexibla arrangemangen gav dock upphov också till kritiska kommentarer. Framför allt löntagarorganisationerna samt familje- och jämställdhetsorganisationerna såg det som ett problem att de ändringar som föreslås i arbetsavtalslagen är mindre än ändringarna i förmånssystemet. Därmed blir möjligheterna för föräldrar som har en anställning att dra nytta av de flexibla ledighetsarrangemangen mindre än andra föräldrars möjligheter. Arbetsgivarsidans representanter förde för sin del fram att de flexibla föräldraledighetsarrangemangen ökar arbetsgivarnas kostnader och administrativa börda i stor utsträckning och också gör det svårare att organisera arbetet.

I de flesta yttrandena uppfattades det som positivt att olika familjesituationer och familjernas mångfald beaktas bättre än hittills i propositionen. Likaså ansågs det vara viktigt att ett barns

båda föräldrar har rätt till föräldrapenning oberoende av om de bor ihop. Propositionen konstaterades förbättra den ekonomiska situationen i familjer med en enda förälder och minska fattigdomen i barnfamiljer. Vissa förbättringsförslag framfördes emellertid, till exempel i fråga om bestämmelserna om adoptivföräldrar, flerlings- och regnbågsfamiljer samt sådana föräldrar vars barn dött. Propositionens könsneutrala terminologi och den omständigheten att reformen genomförs könsneutralt sågs i stor utsträckning som en behövlig och positiv förändring. Detta ansågs accentuera jämställdheten mellan könen, underlätta beaktandet av olika familjeformer och bidra till att avskaffa könsstereotypier.

I flera yttranden, i synnerhet sådana som getts av representanter för arbetsgivarsidan, lyftes arbetsgivarnas kostnader för familjeledigheter fram. I en del yttranden konstaterades det att kostnaderna bör kompenseras bättre eller att staten bör stå för alla kostnader. Det föreslogs också att familjeledighetsersättningen ska utvecklas så att den omfattar också männens arbetsgivare.

I yttrandena uttrycktes i stor utsträckning oro för att lagstiftningsändringar inte ensamma leder till målet att familjeledigheterna och vårdansvaret ska fördelas jämnare än nu. I yttrandena poängterades vikten av att informera på bred basis om reformen. Informationen bör riktas till föräldrar, familjer, myndigheter och arbetsgivare. I flera yttranden påpekades framför allt mödra- och barnrådgivningarnas roll när det gäller både att sprida information och att uppmuntra familjerna till ett jämställt föräldraskap. I yttrandena konstaterades också att för att målen för reformen ska nås behöver attityderna och sedvänjorna ändras på arbetsplatserna, och arbetslivet behöver bli mer barnvänligt. Likaså framhölls det att högklassig och tillgänglig småbarnspedagogik är av vikt för att föräldrarnas arbetande ska möjliggöras och jämställdheten mellan könen ska bli större. I yttrandena ansågs också att reformens konsekvenser och måluppfyllelse bör följas aktivt. Vidare påpekades det i yttrandena att reformen förutsätter att också tjänste- och arbetskollektivavtalen ändras.

Ändringar som gäller föräldradagpenningarna

Det ansågs att den i lagförslaget ingående förmånen för gravida, graviditetspenningen, behövs och tydliggör helheten. Också den flexibla inledningen av uttaget av graviditetspenning 14—30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten understöddes i princip, eftersom den möjliggör att den gravida personens individuella situation beaktas bättre än nu. Responsen på den föreslagna reglering i arbetsavtalslagen som gäller graviditetsledighetens inledningstidpunkt refereras längre fram. I några yttranden fördes det fram att den nuvarande möjligheten att börja få förtida moderskapspenning 50 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten bör bibehållas.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade i sitt yttrande att det finns behov av att förlänga den föreslagna 40 vardagar långa graviditetspenningsperioden, eftersom återhämtningen från graviditeten och förlossningen och inledandet av amning förutsätter att graviditetspenning betalas också efter förlossningen. Enligt yttrandet behövs detta också i det fallet att barnet dör i livmodern eller en mycket kort tid efter förlossningen eller mamman lämnar barnet för adoption eller barnet omhändertas en kort tid efter graviditeten.

Det ansågs inte vara nödvändigt att utgående från remissvaren ändra bestämmelserna om graviditetspenning i propositionen. Eftersom graviditetspenningsperioden börjar flexibelt 14—30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten sträcker sig graviditetspenningsperioden i de flesta situationer också till tiden efter förlossningen. Dessutom har en födande förälder rätt att få graviditets- och föräldrapenning under en sammanhängande period som omfattar minst 105 vardagar.

I flera yttranden fördes det fram att propositionen förbättrar ställningen för enföräldersfamiljer i och med att barnets enda förälder får rätt till alla föräldrapenningsdagar. I några yttranden anfördes det att i sådana situationer där barnet har en enda förälder med rätt till föräldrapenning bör föräldern ha möjlighet att ur sin kvot om 320 föräldrapenningsdagar överlåta mer än de 63 dagar som anges i propositionen. Möjligheten att dela vårdansvaret till exempel med maken skulle underlätta vardagen i enföräldersfamiljerna och samtidigt ge barnets sociala förälder en bättre möjlighet att delta i omsorgen om barnet. Utgående från remissvaren ändrades propositionen så att när ett barn har endast en förälder som har rätt till föräldrapenning kan föräldern överlåta sammanlagt högst 126 föräldrapenningsdagar.

I några yttranden föreslogs en höjning av antalet föräldrapenningsdagar som föräldrarna får ta ut samtidigt från det föreslagna antalet 18 vardagar. Detta motiverades med att familjernas valmöjligheter skulle växa i situationer där båda föräldrarnas närvaro behövs. En ökning av föräldrarnas samtidiga dagar ansågs vara behövlig till exempel när familjens första barn eller en prematur föds eller när barnet kräver särskild vård. Det föreslogs att begränsningen av antalet föräldrapenningsdagar som får tas ut samtidigt slopas helt eller att gränsen ska gå vid till exempel 30 vardagar. Trots remissvaren ändrades propositionen inte i detta avseende vid den fortsatta beredningen, eftersom ett centralt mål för reformen är att öka andelen ledigheter som föräldrarna tar ut vid olika tider.

I flera yttranden nämndes ett behov av att granska adoptions- och flerlingsfamiljernas situation vid den fortsatta beredningen. Adoptivfamiljer rf föreslog i sitt yttrande att det för adoptivföräldrar ska föreskrivas om en ”väntepenning” motsvarande graviditetspenningen som betalas för sammanlagt 40 vardagar och som föräldrarna delar jämnt. Rätten till väntepenning föreslogs börja när föräldrarna har fått ett så kallat barnförslag. Särskilt vid internationell adoption är föräldrarna tvungna att vistas i barnets födelseland redan innan de får barnet i sin vård. Dessutom behöver föräldrarna sköta ett stort antal praktiska angelägenheter innan de reser till barnets födelseland och innan de får barnet i sin vård. Framför allt vid internationell adoption uppkommer också kostnader som adoptionsbidraget inte kompenserar. Vid den fortsatta beredningen ändrades propositionen inte. Graviditetspenningen bottnar i behov som har med graviditetsskyddet att göra. De praktiska adoptionsarrangemangen och väntetiden från att ett barnförslag har getts till att adoptivföräldrarna får barnet i sin vård varierar en hel del, bland annat beroende på om det är fråga om inhemsk eller internationell adoption. Enligt propositionen stiger antalet föräldradagpenningsdagar för adoptivföräldrar från nuvarande 287 dagar till 320.

Suomen Monikkoperheet ry konstaterade i sitt yttrande att antalet föräldrapenningsdagar som får tas ut samtidigt minskas med sex stycken för en del familjer, enligt propositionsutkastet. Enligt yttrandet är de samtidiga föräldrapenningsdagarna av stor betydelse, framför allt i flerlingsfamiljer, och vardera föräldernas självständiga vårdansvar realiseras även om föräldrarna är föräldralediga samtidigt. Dessutom föreslog Suomen Monikkoperheet ry att barn som vid flerbördsgraviditeter föds som barn nummer två, tre eller fyra ska beaktas bättre än nu i antalet föräldrapenningsdagar. Vid den fortsatta beredningen ändrades propositionen så att rätten för föräldrarna i flerlingsfamiljer att få föräldrapenning samtidigt förlängdes. Likaså ökades antalet föräldrapenningsdagar som beviljas för varje barn utöver ett.

Sateenkaariperheet — Regnbågsfamiljer ry och Nätverket för familjers diversitet uttryckte oro för att regnbågsfamiljernas situation försvagas. I klöverfamiljer där ett barn har fler än två föräldrar leder den omständigheten att rätten till föräldrapenning kopplas till juridiskt föräldraskap och vårdnadshavarskap samt föräldrapenningen kvoteras till att inte alla föräldrar kan vara i jämlik ställning i förhållande till varandra och familjen inte fritt kan planera omsorgen om barnet på ett sätt som är förenligt med barnets intresse. I yttrandena pekades det på flera behov av

att ändra propositionen. Det föreslogs bland annat att rätten till föräldrapenning inte ska definieras med utgångspunkt i juridiskt föräldraskap. Dessutom är den i lagförslaget angivna två månader långa tid från barnets födelse under vilken en person som har erkänt föräldraskapet har rätt till föräldrapenning innan föräldraskapet fastställts alltför kort. Propositionen beaktar inte heller en situation där barnet till ett kvinnligt par har fått sin början på annat sätt än genom assisterad befruktning, varvid föräldraskapet behöver fastställas genom adoption inom familjen. I yttrandena ansågs det också att den personkrets till vilken föräldrapenningsdagar får överlåtas är för snäv. Det bör vara möjligt att överlåta dagar till barnets faktiska föräldrar som svarar för vården av barnet och till den person som har lämnat barnet för adoption (så kallad öppen adoption) eller för vilken umgängesrätt har fastställts i enlighet med lagen angående vårdnad om barn och umgängesrätt. Enligt yttrandena bör föräldrapenningsdagar få överlåtas åtminstone till en vårdnadshavare för barnet som inte är en juridisk förälder och till en förälder som inte är vårdnadshavare samt till den andra föräldrarns make. Vid den fortsatta beredningen ansågs det av orsaker som framgår av propositionsmotiven inte vara möjligt att ändra bestämmandet av rätten till föräldrapenning. Propositionen ändrades dock så att den personkrets till vilken föräldrapenningsdagar får överlåtas breddades så att föräldrapenningsdagar får överlåtas förutom till den egna maken och barnets andra förälder också till den andra föräldrarns make och till en annan vårdnadshavare som barnet har. Propositionen ändrades också så att en person som har erkänt föräldraskapet har rätt till föräldrapenning under fyra månaders tid från barnets födelse.

I nästan samtliga yttranden fördes situationen för familjer som drabbats av att ett barn dött fram, och det konstaterades att föräldrarnas ställning åtminstone inte bör försvagas. Det betraktades som ett problem att den gällande regleringen om betalning av moderskapspenningsperiod (105 vardagar) ända till slut när ett barn är dödfött eller dör senare under moderskapspenningsperioden inte ingår i propositionen. Likaså lyftes antalet dagpenningsdagar som betalas till pappan eller till den andra föräldern fram. Vidare föreslog bland annat KÄPY — Barndödsfamiljerna rf att alla föräldrar som mist ett minderårigt barn ska få en egen 105 vardagar lång specialföräldrapenningsperiod. Detta skulle tydliggöra situationen och stödja föräldrarnas välbefinnande. KÄPY — Barndödsfamiljerna rf konstaterade också att de allmänna förutsättningar för rätten till föräldrapenning som gäller föräldraskap och vårdnadshavarskap eller erkännande av föräldraskapet samt vård av barnet inte är tillämpliga på barndödsfamiljer. Vid den fortsatta beredningen ändrades propositionen så att om ett barn är dödfött eller dör senare före två års ålder, kan föräldrapenning betalas för högst 24 vardagar efter barnets dödsdag eller högst för så många dagar som det återstår föräldrapenningsdagar. Propositionen ändrades också så att en gravid och födande förälder har rätt till graviditets- och föräldrapenning sammanhängande för minst 105 vardagar. Denna bestämmelse gäller också situationer där barn är dödfött eller dör en kort tid efter födelsen.

Förslaget att till alla föräldrar betala förhöjd föräldrapenning för de 16 första vardagarna ansågs i princip vara en ändring som är värd understöd, eftersom den förbättrar familjernas ekonomiska situation och förmodligen sporrar papporna att ta ut längre ledighet. Men det fanns också de som förhöll sig skeptiska till incitamentseffekten, eftersom höjningen enligt propositionen för pappornas del riktar sig till de två, tre första lediga veckorna då en majoritet av papporna redan tar ut ledighet i dagens läge. Det konstaterades också att eftersom denna tid ofta är åtminstone delvis avlönad riktar sig förhöjningen i praktiken till arbetsgivarna. I några yttranden föreslogs därför att höjningen av föräldrapenningens nivå ska gälla någon annan tid än de första föräldrapenningsdagarna eller att höjningen ska betalas bara för tid då föräldern självständigt ansvarar för vården av barnet. I vissa yttranden ansågs det att de dagar för vilka beloppet betalas förhöjt bör vara fler än det föreslagna antalet eller att det även för papporna bör finnas en tid motsvarande graviditetspenningsperioden med förhöjd betalning då förhöjd föräldrapenning betalas till dem. I detta sammanhang ansågs det inte vara möjligt att ändra propositionen, bland annat av den anledningen att de föreslagna ändringarna sannolikt skulle öka arbetsgivarnas kostnader för

familjeledigheter, om tiden av förhöjd föräldradagpenning riktades till någon annan tid än den under vilken ledigheten är avlönad.

I flera yttranden sågs det som positivt att förutsättningarna för den nuvarande partiella föräldrapenningen blir mindre strikta. Som ett problem uppfattades visserligen att en dag med partiell föräldrapenning ”förbrukar” en hel dag i föräldrapenningskvoten. I yttrandena ansågs att detta därför inte gör systemet flexiblare och inte heller lockar till att deltidsarbeta. Dessutom behandlas arbetstagare olika beroende på deras anställningsförhållande och arbetstid. Vid den fortsatta beredningen ändrades propositionen så att en dag med partiell föräldrapenning motsvarar en halv föräldrapenningsdag vad det totala antalet dagar beträffar.

Bland annat jämställdhetsombudsmannen och några andra remissinstanser påpekade behovet av att ändra grunderna för bestämmande av föräldradagpenning. Enligt yttrandena försätts kvinnorna i en sämre ställning än männen i och med att den årsinkomst som föregått rätten till föräldradagpenning beaktas som grund för dagpenningen, eftersom graviditeten kan inverka på sysselsättningen och möjligheterna att skaffa förvärvsinkomster och därigenom kan inverka på den årsinkomst som ligger till grund för dagpenningen. Till denna del ändrades propositionen inte. Dagpenningsförmåner, alltså föräldradagpenning, sjukdagpenning och särskild vårdpenning, bestäms alla enligt samma bestämmelser, och i detta sammanhang var det inte möjligt att utföra beredningsarbete som skulle ha gällt grunderna för bestämmandet.

Justitieministeriet konstaterade i sitt yttrande att 5 § i propositionen, där det föreskrivs om rätt till föräldrapenning, och 7 §, där det föreskrivs om överlåtelse av föräldrapenningsdagar, samt den specialmotivering som hör ihop med nämnda paragrafer bör preciseras vad beträffar vem som har rätt till föräldrapenning och i vilka situationer och vem föräldrapenningsdagar får överlåtas till. De nämnda bestämmelserna och motiven till dem har preciserats med anledning av remissvaren.

Ändringar som gäller stödet för hemvård och småbarnspedagogiken

I merparten av yttrandena fördes det fram att man vid reformen borde ha granskat förmånerna som en helhet och att också strukturella ändringar i stödet för hemvård borde ha utretts. Det ansågs emellertid att de ändringar som följer av de i propositionen föreslagna ändringarna av föräldradagpenningssystemet är positiva. Möjligheten att få stöd för hemvård redan innan barnets rätt till småbarnspedagogik börjar och möjligheten att använda stöd för hemvård mellan föräldrapenningsperioderna understöddes allmänt.

De föreslagna ändringarna av lagen om småbarnspedagogik och lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken understöddes i huvudsak i yttrandena, och vid den fortsatta beredningen ändrades de föreslagna bestämmelserna inte. Däremot gjordes vissa preciseringar i specialmotiveringen och konsekvensbedömningarna.

Remissinstanserna understödde förslaget att rätten till småbarnspedagogik ska börja vid ingången av den kalendermånad under vilken barnet fyller nio månader. De ansåg det likaså vara bra att barnet bibehåller rätten till samma plats inom småbarnspedagogiken under frånvaro som beror på föräldraledigheter. Vissa remissinstanser ansåg visserligen att gränsen för bibehållande av samma plats inom småbarnspedagogiken, 13 veckor, är problematisk och styr den andra föräldern till att vara föräldraledig i bara 13 veckor. Det önskades också att propositionen ska tydliggöras med avseende på under vilka slag av frånvaro barnet kan bibehålla samma plats inom småbarnspedagogiken. Det konstaterades likaså att det i lagen bör anges tydligare att rätten till samma plats inte bibehålls, om den sammanhängande frånvaron är över 13 veckor lång. Vid

den fortsatta beredningen preciserades specialmotiveringen till denna del och det tydliggjordes att de sammanhängande frånvaroperioderna kan vara fler än en, om dagpenningsdagar alltjämt återstår.

Även förslaget att frånvaro under föräldraledighet ska vara avgiftsfri ansågs vara bra. Vissa remissinstanser anmärkte emellertid i sina yttranden att frånvaro som följer av föräldraledighet enligt propositionen kommer att vara avgiftsfria bara i fråga om sådan småbarnspedagogik som kommunen ordnar. Enligt remissinstansernas uppfattning försätter detta familjerna i en ojämlik ställning, eftersom motsvarande avgiftsfrihet inte ingår i privat småbarnspedagogik. Propositionen ändrades ändå inte för klientavgifternas del, eftersom lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken reglerar endast klientavgifterna inom sådan småbarnspedagogik som kommunen ordnar. Klientavgifterna och lättnader som beviljas i fråga om dem inom den privata småbarnspedagogiken grundar sig på avtal mellan serviceproducenten och föräldrarna.

Fackorganisationerna i branschen uttryckte oro för det extra arbete som den ökade flexibiliteten medför när det gäller att genomföra småbarnspedagogiken och för tillgången till personal.

Ändringar som gäller annan förmånslagstiftning

Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliitto ry och Lantbruksföretagarnas pensionsanstalt ansåg det vara viktigt att det i propositionen ingår en med nuläget förenlig rätt för lantbruksföretagare att få vikariehjälp enligt lagen om avbytarservice för lantbruksföretagare under tiden för både graviditetspenning och föräldrapenning. Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliitto ry och Lantbruksföretagarnas pensionsanstalt fann det problematiskt att bestämmelsen om sänkt avgift för vikariehjälp som ges på grund av graviditet och förlossning föreslogs bli upphävd. Som det nu är har avgiften för vikariehjälp sänkts med 50 procent när vikariehjälp har getts under moderskapspenningsperioden. I yttrandena konstaterades det att sänkningen av avgiften för vikariehjälp har syftat till att trygga att kvinnor som utför fysiskt och tungt lantbruksarbete anlitar vikariehjälp före förlossningen och under konvalescensen efter förlossningen och att grunderna för att sänka avgiften för vikariehjälp är medicinska. I yttrandena påpekades också att propositionen inte innehåller någon ändring av 7 d § i lagen om avbytarservice för lantbruksföretagare, där det föreskrivs om rätten för lantbruksföretagare att få vikariehjälp på grund av vård av barn under tre år efter föräldrapenningsperioden enligt sjukförsäkringslagen. Med anledning av de ändringar som gäller föräldradagpenningarna bör också denna bestämmelse ändras. Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliitto ry nämnde även andra utvecklingsbehov som anknyter till 7 d §. Ytterligare anfördes det i yttrandena att också lantbruksföretagare bör få möjlighet att vårda anhöriga eller delta i terminalvård genom att det i lagen om avbytarservice för lantbruksföretagare föreskrivs att ledighet för vård av anhörig är en grund för vikariehjälp. Vid den fortsatta beredningen ändrades bestämmelsen om sänkt avgift för vikariehjälp i lagen om avbytarservice för lantbruksföretagare, och i 7 d § gjordes behövliga ändringar som följer av bestämmelserna i sjukförsäkringslagen. Andra ändringar som hade föreslagits i yttrandena gjordes inte i lagförslaget.

Vidare föreslogs i yttrandena några mindre av reformen orsakade preciserande ändringar i sjukförsäkringslagen och andra förmånslagar. Propositionen kompletterades och rättades till behövliga delar.

Ändringar som gäller arbetsavtalslagen

I de yttranden som instanser vilka företräder löntagarsidan gav ansågs det allmänt att de föreslagna ändringarna i arbetsavtalslagen inte i tillräcklig mån möjliggör att arbete och familjeliv

jämkas samman på ett flexibelt sätt och att de ändringar som föreslås i sjukförsäkringslagen går att utnyttja. I synnerhet ansågs det att föräldraledighetsperioderna är för få och att de nuvarande tiderna för anmälan av familjeledighet är för långa. Också i de yttranden som Folkpensionsanstalten och Institutet för hälsa och välfärd gav riktades kritik mot att arbetsavtalslagens flexibilitet föreslås vara mindre än sjukförsäkringslagens. Även Väestöliitto ry var av den åsikten att anmälningstiderna är för långa.

De instanser som företräder arbetsgivarsidan ansåg för sin del att redan de ändringar som föreslås i sjukförsäkringslagen tillför flexibilitet. I arbetsgivarsidans yttranden ansågs det allmänt att de föreslagna ändringar som gäller föräldraledigheterna föranleder kostnader och försvårar arbetsarrangemangen. I arbetsgivarsidans yttranden motsatte man sig allmänt en ökning av antalet föräldraledighetsperioder och ansåg det vara viktigt att de nuvarande anmälningstiderna bibehålls.

I arbetsgivarsidans yttranden förordades den föreslagna regleringen om tidpunkten för inledande av graviditetsledighet där det sägs att graviditetsledigheten kan inledas senare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, om arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om saken. I yttrandena hänvisades det till möjligheten att kostnaderna för sjukfrånvaro stiger, om arbetstagarna alltid har rätt att inleda graviditetsledigheten så sent som 14 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och till att det inte alltid är möjligt att tilldela arbetstagaren lättare arbetsuppgifter.

I yttrandena från flera instanser som företräder löntagarsidan samt i yttrandena från delegationen för jämställdhetsärenden och från vissa organisationer ansågs det däremot att arbetstagaren bör ha rätt att besluta när graviditetsledigheten ska inledas. I vissa yttranden befarades det att den planerade flexibiliteten i fråga om tidpunkten för när graviditetspenningen börjar inte kommer till sin rätt i och med att arbetsgivarna vill att arbetstagarna för säkerhets skull inleder graviditetsledigheten 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten.

I vissa yttranden uttrycktes å andra sidan oro för arbetarskyddet för gravida och för att de gravida arbetar för länge i förhållande till hälsotillståndet, och det ansågs att ändringen accentuerar arbetsgivarens arbetarskyddsskyldighete Arbetshälsoinstitutet fann att den ökade flexibiliteten och möjligheten att arbeta längre in i graviditeten är en bra och eftersträvansvärd sak. Forskning visar att det i allmänhet inte är en riskfaktor att fortsätta arbeta till en tidpunkt i närheten av den beräknade tidpunkten för nedkomsten och att det därmed inte är motiverat att förbjuda en gravid person att arbeta när det återstår högst 30 dagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Arbetstagaren och arbetsgivaren kan därmed komma överens om saken flexiblare, om det inte finns hälsomässiga hinder för att fortsätta arbeta. I graviditetens slutskede bör arbetets fysiska belastning emellertid uppmärksammas särskilt, och arbetstagaren bör kunna ta tillräckligt med pauser och ha möjlighet att vila under arbetsskiftet.

Det har inte ansetts motiverat att med anledning av yttrandena ändra förslaget om tidpunkten för inledande av graviditetsledigheten. Motiven till förslaget har preciserats så att i dem beaktas även arbetsgivarens arbetarskyddsskyldighet och den omständigheten att det inte i alla arbeten är möjligt att till exempel tilldela en gravid arbetstagare lättare arbetsuppgifter.

I flera yttranden som getts av instanser som företräder löntagarsidan ansågs det att antalet föreslagna föräldraledighetsperioder är för litet. Dessutom ansågs i yttrandena från sådana instanser och i Väestöliitto ry:s och Mannerheims barnskyddsförbund rf:s yttranden också att rätten till föräldraledighetsperioder bör vara barnspecifik och att antalet perioder därmed inte bör begränsas med den föreslagna bestämmelsen om förhindrande av ackumulation i en situation där arbetstagaren skulle ha rätt till föräldrapenning under samma tid för flera barn.

I yttranden som gavs av arbetsgivarsidan motsatte man sig däremot allmänt den föreslagna ökningen av antalet föräldraledighetsperioder. Bestämmelsen som förhindrar att perioderna ackumuleras i fråga om flera barn förordades men betraktades som otillräcklig, och det ansågs att antalet perioder bör begränsas striktare. I vissa yttranden framfördes synpunkten att längre och sammanhängande ledighetsperioder är mer förenliga med familjeledighetsreformens målsättning. I vissa yttranden som gavs av arbetsgivarsidan ansågs det också att i fråga om dagar som får överlåtas till någon annan än den andra föräldern är antalet perioder för stort eller att de dagar som överlåts bör tas ut i ett sträck.

De synpunkter på antalet perioder som framfördes i yttrandena framkom i arbetsgruppen i beredningsskedet. I propositionen har man försökt beakta både arbetstagarnas behov av ett flexibelt system och de konsekvenser för arbetsgivarna och arbetskollektiven i övrigt som uttaget av föräldraledigheter har. Bakgrunden till att antalet perioder utökas anges i specialmotiveringen, och den föreslagna ändringens konsekvenser refereras i avsnittet om konsekvensbedömning.

Vad den partiella föräldraledigheten beträffar hänförde sig de centrala kommentarerna i yttrandena till förslaget i sjukförsäkringslagen att en föräldrapenningsdag som betalats som partiell ska motsvara en hel föräldrapenningsdag i föräldrapenningskvoten. Med anledning av remissvaren ändrades sjukförsäkringslagen på det sätt som beskrivs ovan. Dessutom framfördes några enskilda kommentarer angående den partiella föräldraledigheten. I yttrandena föreslogs att möjligheten att förkorta arbetstiden under partiell föräldraledighet också genom att arbetstiden per vecka eller per månad förkortas bör skrivas in också i lagstiftningen och att det i lagen bör skrivas in att arbetstagare har rätt till partiell föräldraledighet på vissa villkor i en situation där arbetstagaren och arbetsgivaren inte kan komma överens om detaljerna kring ledighetsarrangemanget. Likaså bör enligt ett yttrande arbetsgivarens skyldighet att skriftligen motivera sin vägran utsträckas bara till den minimilängd som förutsätts i direktivet om balans mellan arbete och privatliv, alltså fyra månader från föräldraledighetens början. Av motiven till den föreslagna bestämmelsen om partiell föräldrapenning framgår att partiell föräldraledighet kan tas ut också genom att arbetstiden per vecka eller per månad förkortas, och en ändring anses därför inte vara behövlig. Inte heller anses de andra ovannämnda förslagen vara motiverade.

När det gäller förslaget om ledighet för vård av anhörig yttrade sig förutom arbetsmarknadens parter också flera organisationer och förbund (Minnesförbundet rf, Närståendevårdarnas förbund rf, Finlands Settlementförbund rf, Vanhus- ja lähimmäispalvelun liitto VALLI ry, Eläkeliitto ry, Väestöliitto ry, SOSTE Finlands social och hälsa rf). I flera yttranden som gavs av instanser som företräder löntagarsidan och av organisationer förordades lagstiftning om ledighet för vård av anhörig, och det ansågs att ledigheten förbättrar ställningen för personer i arbetslivet som vårdar en anhörig. I de ovannämnda yttrandena föreslogs att ledigheten för vård av anhörig ska omfatta en större krets av närstående, att ersättning ska betalas för ledigheten för vård av anhörig och att det ska föreskrivas om ett särskilt uppsägningsskydd. En breddning av kretsen av närstående så att kretsen motsvarar 4 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen krävdes också i de yttranden som gavs av instanser som företräder löntagarsidan.

De instanser som företräder arbetsgivarsidan ansåg för sin del att personkretsen inte bör breddas, den bör vara noga avgränsad och tydlig. Enligt yttranden som gavs av två instanser som företräder arbetsgivarsidan bör personkretsen ändras i överensstämmelse med vad som förutsätts i direktivet om balans mellan arbete och privatliv. I arbetsgivarsidans yttranden ansågs det att arbetsgivaren bör ha rätt att förutsätta att arbetstagaren visar upp ett läkarintyg om grunden för ledighet för vård av anhörig. I vissa av arbetsgivarsidans yttranden ansågs det att man i fråga om ledigheten för vård av anhörig bör beakta de andra ledigheter som uppfyller förutsättningarna så att de minskar den tillgängliga ledigheten för vård av anhörig, vilket innebär att flexibilitetsklausulen i artikel 20 i direktivet om balans mellan arbete och privatliv utnyttjas.

Enligt Regionförvaltningsverket i Södra Finland innehåller förslaget om ledighet för vård av anhörig några begrepp som lämnar rum för tolkning och som kan försvåra utövningen av rätten i synnerhet på arbetsplatser där samarbetsproblem förekommer från tidigare. Enligt yttrandet är omnämnandet i motiven av utredningens syfte att ge arbetsgivaren möjlighet att bedöma huruvida grunden för ledigheten uppfylls något diffust, enligt arbetarskyddsmyndigheten. Om propositionens syfte är att arbetsgivaren i sista hand bedömer huruvida grunderna för ledighet för vård av anhörig är uppfyllda, och arbetsgivaren utifrån sin bedömning också kan vägra ledigheten, skulle detta kunna uttryckas tydligare i motiven. Eftersom grunderna för ledigheten i motiven anges på ett sätt som lämnar stort utrymme för tolkning och bedömningen kräver också en medicinsk bedömning av exempelvis nedsättningen av funktionsförmågan, kan detta enligt arbetarskyddsmyndighetens uppfattning också föranleda tolkningsproblem och konfliktsituationer på arbetsplatserna.

Enligt justitieministeriets yttrande skulle det vara bra att komplettera motiven till paragrafen om ledighet för vård av anhörig med avseende på när det uttryckligen kan anses att arbetstagarens närvaro är nödvändig och huruvida avsikten är att hjälp som arbetstagaren ger är en sista utväg i förhållande till de andra möjligheter som står till buds.

Syftet med förslaget om ledighet för vård av anhörig är att genomföra de minimikrav som förutsätts i direktivet om balans mellan arbete och privatliv. Ur detta perspektiv är det inte motiverat att föreskriva om ersättning eller att bredda kretsen av närstående. Det är fråga om en annan ledighet än avtalsbaserad frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående. Det är också fråga om en subjektiv rätt till ledighet som för arbetsgivarna medför både kostnader och behov av arbetsarrangemang. Avtalsbaserad frånvaro kan utnyttjas för vård av andra närstående.

Det anses inte motiverat att förutsätta att ett läkarutlåtande som gäller arbetstagarens anhörige, vilken är en tredje part i förhållande till anställningsförhållandet, visas upp. Det är inte möjligt att bedöma att kostnaderna för missbruk av ledigheten för vård av anhörig kommer att vara så stora att det bör anses vara nödvändigt att ingripa i skyddet för den anhöriges integritet för att regleringens syfte ska nås, och därmed förenligt med förutsättningarna för inskränkningar i de grundläggande fri- och rättigheterna. I direktivet om balans mellan arbete och privatliv förutsätts inte ett läkarutlåtande, utan nationellt handlingsutrymme lämnas till denna del.

Motiven till bestämmelsen om ledighet för vård av anhörig har preciserats till vissa delar med anledning av yttrandena. Med avseende på regleringens överskådlighet och jämlikheten för sådana arbetstagare som har både egna barn och anhöriga som behöver omsorg anses det inte vara motiverat att flexibilitetsklausulen utnyttjas på det sätt som föreslagits.

I vissa yttranden ansågs det på basis av ordalydelsen i den föreslagna bestämmelsen om ledighet för vård av anhörig vara oklart huruvida den som utnyttjar ledighet för vård av anhörig ska bo i samma hushåll som den som vårdas. Paragrafens ordalydelse har preciserats i detta avseende.

I yttrandena föreslogs också substansändringar i till exempel regleringen om avbrytande av familjeledighet och regleringen om partiell vårdledighet. I flera yttranden ägnades uppmärksamhet också åt beaktandet av amningsledighet i lagstiftningen. Det framfördes också att Finland bör ansluta sig till Internationella arbetsorganisationen ILO:s konvention om skydd vid havandeskap och barnsbörd. Avsikten har inte varit att i samband med reformen ändra substansen i regleringen om avbrytande av familjeledighet och regleringen om vårdledighet, och lagstiftning om amningsledighet har inte beretts.

I yttrandena framfördes dessutom flera mer detaljerade iakttagelser som har beaktats i propositionsmotiven i den mån det varit möjligt.

Ändringar som gäller semesterlagen och semesterlagen för sjömän

I arbetsgivarsidans yttranden motsatte man sig förslagen om att förlänga den tid som är likställd med arbetad tid vad gäller graviditets- och föräldraledigheten och föreskriva att ledighet för vård av anhörig ska vara tid som är likställd med arbetad tid samt förslaget om ändring av regleringen om förläggning av semester till arbetstagarens ledighet. I yttrandena påpekades att kostnaderna stiger och arbets- och semesterarrangemangen försvåras.

Jämställdhetsombudsmannen föreslog att det i fråga om födande mammor som tid som är likställd med arbetad tid och vid förläggning av semester till arbetstagarens ledighet ska beaktas en lika lång del av föräldraledigheten för mamman och för pappan och att mammans graviditetspenningsperiod därutöver ska beaktas i vardera bestämmelsen.

Enligt justitieministeriets yttrande bör propositionens konsekvenser för egendomsskyddet, vilket regleras i 15 § i grundlagen, behandlas också i avsnittet om förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning när det gäller de ökande kostnaderna för semesterpenningar.

Grunderna för de föreslagna ändringarna anges i specialmotiveringen. Med hänvisning till bland annat grundlagsutskottets utlåtande GrUU 4/2016 rd ansågs det inte motiverat att ändra propositionen utgående från yttrandena. Motiveringstexten om lagstiftningsordning har preciserats med anledning av jämställdhetsombudsmannens yttrande. Med anledning av justitieministeriets yttrande har det i motiven preciserats att semesterpenningarna grundar sig på tjänste- och arbetskollektivavtalen.

Bedömning av reformens konsekvenser

I yttrandena påpekades beträffande bedömningen av såväl ekonomiska konsekvenser som andra konsekvenser att det är svårt att bedöma på vilket sätt och i vilken omfattning reformen förändrar föräldrarnas uttag av föräldraledigheter och föräldradagpenningar. I en del yttranden konstaterades det att exakta konsekvensbedömningar därför är omöjliga att göra, men att konsekvensbedömningarna bör vara opartiska och att ett neutralt grepp bör eftersträvas i dem. För kostnadseffekternas del önskades i några yttranden exaktare och motiverade uppskattningar i euro angående de olika elementen i propositionen. Likaså ansåg i synnerhet Kommunala arbetsmarknadsverket (KT Kommunarbetsgivarna), Finlands Kommunförbund och Kyrkans arbetsmarknadsverk att de totala kostnaderna bör uppskattas och presenteras på ett sätt som visar olika utfallsalternativ och även utifrån antagandet att samtliga föräldrar utnyttjar alla dagpenningsperioder som kvoterats för dem.

Dessutom konstaterade Finlands Kommunförbund beträffande de ändringar som föreslås i fråga om småbarnspedagogiken att propositionen inte är kostnadsneutral. Förbundet krävde noggrannare kalkyler beträffande kostnaderna för att ordna småbarnspedagogiken.

Finansministeriet konstaterade i sitt yttrande att det skulle vara bra att vid den fortsatta beredningen ytterligare precisera de ekonomiska konsekvenserna så att av dem tydligare framgår vad som menas med merkostnader för staten. Det finns skäl att precisera om det i merkostnaderna har beaktats enbart den uppskattade uppgången i förmånsutgifter eller också annan uppskattad ökning av statens betalningsandel i situationer där staten är arbetsgivare. För kommunekono-

mins del bör konsekvenserna tydliggöras i fråga om vad den förmodade stärkningen av kommunekonomin med 10 miljoner euro innebär till exempel med avseende på systemet med statsandelar.

I några yttranden lyftes det fram att det i konsekvensbedömningen inte har beaktats potentiella indirekta positiva effekter till exempel för den offentliga ekonomin till följd av att kvinnornas ställning på arbetsmarknaden förbättras.

Främst i arbetsgivarsidans yttranden påpekades det att de föreslagna ändringarna leder till att arbetsgivarna drabbas av kostnader och företagen behöver vidta arbetsarrangemang och rekrytera vikarier. I vissa av arbetsgivarsidans yttranden fästes uppmärksamhet vid att det i konsekvensbedömningen antagits att föräldrarna även i fortsättningen huvudsakligen kommer att ta ut familjeledigheterna i längre sammanhängande delar, men att antagandet kan visa sig vara felaktigt. Dessutom är det sannolikt att papporna börjar ta ut mer familjeledigheter, och detta kan medföra att arbetsgivarnas kostnader blir större än förutsett.

Å andra sidan lyftes i yttrandena fram att flexibla arrangemang och familjevänlighet gagnar också företagen. Enligt vissa yttranden är det möjligt att skärskåda konsekvenserna för företagen också ur det perspektivet att arbetsplatsens familjevänlighet är en konkurrensfördel för företag när det gäller att rekrytera och engagera kunniga arbetstagare. Ytterligare fördes det fram att det finns undersökningar som visar att familjevänlighet är en viktig sak för arbetstagarnas arbetshälsa och att den kan gagna arbetsgivaren bland annat i och med lägre sjukfrånvaro och kostnader och förbättra arbetsgivarbilden.

Allmänt taget ansågs det i yttrandena att konsekvenserna för barn och familjer har behandlats förhållandevis ingående i propositionen. I några yttranden fördes det emellertid fram att de negativa effekterna inte har skärskådats tillräckligt. Till exempel konstaterade barnombudsmannen att bedömningen av konsekvenserna för barn och familjer är mycket allmänt hållen och i någon mån inriktad på målsättningar och att det av den inte framgår om negativa eller indirekta konsekvenser för barn eller familjer har identifierats och inte heller hur olika intressen har vägts mot varandra.

I synnerhet förhöll sig Sateenkaariperheet - Regnbågsfamiljer ry kritisk till konsekvensbedömningen och ansåg att det i den bör tillstås att propositionen endast marginellt klarar av att trygga likabehandlingen av barn med fler än två föräldrar och försämrar ställningen för barn vars omsorg en icke-juridisk förälder svarar för.

I vissa yttranden konstaterades att det skulle vara bra att mer ingående ta upp olika människorättsförpliktelser. Likaså konstaterades det att frågan om hur pass tillräcklig nivån på föräldradagpenningarna är bör behandlas med avseende på bland annat 19 § 2 mom. i grundlagen och därtill relaterade bestämmelser i olika människorättskonventioner. Det nämndes också att det bör bedömas hur reformen stöder familjens välbefinnande som helhet.

I vissa yttranden ansågs det behövligt att ytterligare precisera konsekvensbedömningen i propositionen i fråga om jämställdheten mellan könen och att bedöma konsekvenserna för jämställdheten på längre sikt. Å andra sidan fördes det också till denna del fram att konsekvenserna är svåra att förutse. Vidare påpekades också ett behov av att bedöma reformens konsekvenser i sin helhet med avseende på dels mammorna, dels papporna. Likaså uppfattades det som angeläget att granska reformens konsekvenser öppet, särskilt med tanke på könen och olika familjeformer samt diskrimineringsbestämmelserna i jämställdhetslagen. I vissa yttranden ansågs det vara viktigt att vid bedömningen av konsekvenserna för könen beakta hur familjeledighetsre-

formen som helhet förbättrar jämställdheten i arbetslivet och inverkar på löneskillnaderna mellan könen. I yttrandena uttrycktes också ett behov av att bedöma konsekvenserna även i fråga om ställningen för personer som tillhör könsminoriteter.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att förhållandet mellan sjukförsäkrings- och arbetsavtalslagen samt tjänste- och arbetskollektivavtalen inte behandlas i propositionen. I tjänste- och arbetskollektivavtalen har man enats om mycket sådant som anknyter till familjeledigheterna, till exempel lokala moderskaps- och faderskapsledigheter. Reformen av familjeledighetssystemet och i synnerhet sjukförsäkringslagens reglering om familjeledigheter har betydande inverkan på dessa avtal och därigenom på till exempel den ekonomiska ställningen för föräldrar som tar ut familjeledigheter och för familjer. Jämställdhetsombudsmannen uttryckte också oro för att reformen är förknippad med en risk för att mammornas avlönade moderskapsledighet av nuvarande längd utgår ur tjänste- och arbetskollektivavtalen eller blir betydligt kortare än nu.

I vissa yttranden uppmärksammades graviditets- och familjeledighetsdiskrimineringen och framfördes synpunkter på lagstiftningsändringar som behövs för att förebygga graviditets- och familjeledighetsdiskriminering.

Utgående från yttrandena har konsekvensbedömningarna i propositionen kompletterats och preciserats i den mån det varit möjligt och till behövliga delar. En del av remissvaren gällde inte själva propositionen och de ändringar som ingår i den, så propositionen ändrades inte med anledning av dem.

7.2 Utlåtande av rådet för bedömning av lagstiftningen

Rådet för bedömning av lagstiftningen gav den 28 maj 2021 ett utlåtande om utkastet till regeringens proposition. I utlåtandet konstaterade rådet att propositionsutkastet innehåller en omfattande beskrivning av propositionens bakgrund, nuläget, motiveringarna, målsättningen och de viktigaste förslagen. De konsekvenser som utkastet till lagförslag har behandlas ingående. Rådet ansåg att utkastet till regeringens proposition i huvudsak följer anvisningarna om konsekvensbedömning av lagförslag. Som utvecklingsförslag konstaterade rådet att konsekvenserna för företag bör preciseras ytterligare, bland annat genom att konsekvenserna betraktas ur små, medelstora och stora företags perspektiv. Konsekvenserna bör betraktas också med avseende på företag av olika ålder. Dessutom påpekade rådet att sättet att framställa konsekvenserna för företag behöver tydliggöras. Likaså konstaterade rådet att de viktigaste samhälleliga konsekvenserna även bör bedömas kvantitativt. I propositionsutkastet gäller det att redogöra närmare för den osäkerhet som är förenad med antagandena bakom de kvantitativa konsekvensbedömningar som gjorts. De kvantitativa konsekvenserna bör framställas med hjälp av intervaller när de bakomliggande antagandena är förenade med osäkerhet. De centrala kvantitativa bedömningarna bör framställas koncist i tabellform.

Med anledning av rådets utlåtande gjordes en del tillägg till och preciseringar av regeringens proposition. Texten om antagandena bakom konsekvensbedömningarna, osäkerheten i samband med dem och alternativa prognoser kompletterades. En sammandragstabell infördes i det avsnitt där de ekonomiska konsekvenserna med avseende på den offentliga ekonomin behandlas. Att framställa de kvantitativa konsekvenserna till exempel i fråga om de samhälleliga konsekvenserna är emellertid mycket svårt, eftersom konsekvenserna är beroende av i vilken mån reformen förändrar föräldrarnas utnyttjande av föräldradagspenningar. Vad beteendeförändringarna beträffar kan det göras olika prognoser som alla är behäftade med påfallande stor osäkerhet, såsom det konstateras i avsnittet om propositionens ekonomiska konsekvenser.

Med anledning av rådets utlåtande har det gjorts ansträngningar för att tydliggöra bedömningen av konsekvenserna för företag. Folkpensionsanstalten samlar inte in information om inom vilka näringsgrenar familjeledigheter tas ut. För de mansdominerade näringsgrenarnas del har bedömningen kompletterats med uppgifter om antalet små respektive unga företag samt uppgifter om antalet manliga löntagare som är i den åldern när man bildar familj.

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 omnämnande av 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 arbetsoförmögen 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 §. *Rätt till 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 tryggande 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 jämställs 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 föräldrapenning 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 förvärvsarbete 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.

Föräldradagpenningen är i princip avsedd för att möjliggöra förälderns uteblivande från arbetet på grund av sitt barns födelse och för att vårda barnet. Enligt gällande bestämmelser har barnets mor, far och moderns make rätt till föräldrapenning. I den föreslagna nya modellen för föräldradagpenning är motsvarande reglering inte möjlig och inte heller förenlig med de mål som ställts för reformen i fråga om jämlikhet mellan föräldrarna.

Rätten till föräldrapenning ska fastställas så entydigt som möjligt så att den inte blir beroende av tolkning. Den omständigheten att barnet endast har en förälder som är berättigad till föräldrapenning har väsentlig betydelse med tanke på antalet föräldrapenningsdagar för den enda föräldern. Eftersom föräldrapenning enligt propositionen dessutom ska kunna tas ut tills barnet fyller två år ska rätten till föräldrapenning förankras till juridiska omständigheter som är så bestående som möjligt.

Enligt den föreslagna paragrafens 1 mom. ska den förälder som är barnets vårdnadshavare ha rätt till föräldrapenning. Termen förälder avser de juridiska föräldrarna och gäller på samma sätt både biologiska föräldrar och adoptivföräldrar. Barnet kan ha en förälder eller två föräldrar. Med vårdnadshavare avses en vårdnadshavare enligt lagen angående vårdnad om barn och umgängesrätt (361/1983). Därmed ska en förutsättning för föräldrapenning vara både föräldraskap och vårdnad om barnet. Således är antingen en eller två föräldrar berättigade till föräldrapenning.

Vårdnaden om barn kan bestämmas på basis av äktenskap, domstolsbeslut eller ett avtal mellan föräldrarna. Vårdnaden innehas antingen gemensamt av barnets föräldrar eller av enbart den ena föräldern. Om föräldrarna är gifta med varandra när barnets föds, är de båda vårdnadshavare för barnet. Om barnets mor inte är gift, är hon ensam vårdnadshavare. I samband med fastställandet av faderskapet för ett barn som fötts utom äktenskapet avtalas eller besluts det om vårdnaden om barnet. Ett vårdnadshavarskap som har bestämts i samband med barnets födelse kan senare, till exempel vid en skilsmässa, ändras genom ett avtal mellan föräldrarna som socialmyndigheten fastställer eller genom ett domstolsbeslut.

När föräldrarna tillsammans är vårdnadshavare för barnet svarar de gemensamt för uppgifter som hänför sig till vårdnaden om barnet och fattar tillsammans beslut som gäller barnet, om inte något annat har föreskrivits eller bestämts. Det är således motiverat att föräldrar som också är barnets vårdnadshavare har rätt till föräldrapenning. Föräldrarna ska sinsemellan komma överens om arrangemangen för vård av barnet och om vilkendera av dem som ansöker om föräldrapenning och för vilken tid. Dessutom förutsätter erhållandet av föräldrapenning att föräldern vårdar barnet. Därmed bör också föräldrar som bor åtskils kunna komma överens om de praktiska arrangemang som rör vården av barnet.

Paragrafens 2 mom. innehåller bestämmelser om en avvikelse från huvudregeln enligt 1 mom. Enligt 2 mom. ska, utöver föräldrarna, även en försäkrad som erkänt sitt föräldraskap enligt moderskapslagen (253/2018) eller faderskapslagen (11/2018) ha rätt till föräldrapenning. 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 med avvikelse från huvudregeln enligt 1 mom. ha möjlighet att få föräldrapenning. Eftersom avsikten är att rätten till föräldrapenning ska bestämmas på basis av föräldraskap i enlighet med 1 mom. föreslås det att rätten enligt 2 mom. ska tillämpas i högst fyra månader från och med barnets födelse. Vad som föreskrivs om föräldrapenning annanstans i lagförslaget ska tillämpas på en försäkrad som erkänt föräldraskapet på samma sätt som på en förälder.

Paragrafens 3 mom. innehåller bestämmelser om rätten till föräldrapenning för en adoptionssökande och adoptivförälder. Bestämmelsen avses inte gälla så kallade adoptioner inom familjen, alltså situationer där en person adopterar sin makes barn. I dessa situationer tillämpas huvudregeln enligt 1 mom., enligt vilken rätten till föräldrapenning uppstår när föräldraskapet fastställs, såsom enligt gällande lag. Enligt momentet ska en försäkrad ha rätt till föräldrapenning, om den försäkrade har tagit barnet i vård i adoptionssyfte och beviljats adoptionstillstånd i de situationer där tillstånd enligt (22/2012) förutsätts. Med avvikelse från paragrafens 1 mom. avses en adoptionssökande därmed ha rätt till föräldrapenning redan innan adoptionen har fastställts, om adoptionstillståndet beviljats när detta förutsätts.

En förutsättning för föräldrapenning för en adoptionssökande eller adoptivförälder är enligt förslaget ett adoptionstillstånd beviljats av adoptionsnämnden, vilket ska gälla alla de situationer där adoptionstillstånd enligt adoptionslagen förutsätts. Enligt 39 § i adoptionslagen är adoptionstillstånd en förutsättning för att ett barn ska kunna placeras eller förmedlas i adoptionssyfte,

om adoptionssökanden eller ett barn under 18 år eller båda är bosatta i Finland. Adoptionstillstånd behövs inte i så kallade familjeinterna adoptioner eller i situationer där barnet kommit till adoptionssökanden i annat syfte än adoptionssyfte och varaktigt har vårdats och uppfostrats av sökanden. Enligt regeringens proposition som gäller adoptionslagen är det i de sistnämnda situationerna fråga om fall där barnet av en eller annan orsak redan bor hos adoptionssökanden och då det faktiska förhållandet mellan barnet och föräldern fastställs genom adoptionen. I bestämmelsen avses det huvudsakliga faktiska ansvaret för barnets vård och uppfostran under en sammanhängande period, med på sin höjd mindre avbrott. För att man ska kunna anse att barnet vårdats och uppfostrats hos sökanden på ett sådant etablerat sätt som avses i bestämmelsen, måste det vara fråga om en situation som varat en längre period, i allmänhet minst ett år. Dessutom fordras att barnet ursprungligen kommit till sökanden för att vårdas av denne i annat syfte än adoptionssyfte, till exempel i familjevård eller som fosterbarn som placerats i enskilt hem.

En avvikelse från kravet på adoptionstillstånd utgörs även av en situation där föräldrarna har adopterat barnet medan de bott i utlandet i enlighet med lagstiftningen i det landet, och därefter flyttat till Finland. I sådana situationer bör föräldrarna ha motsvarande rätt till föräldrapenning som föräldrar som fått ett biologiskt barn utomlands. I dessa situationer kan ett sådant tillstånd av adoptionsnämnden som avses i adoptionslagen inte förutsättas för att föräldrapenning ska kunna betalas. Å andra sidan ska en förutsättning emellertid vara att adoptionen skett på ett tillbörligt sätt med iakttagande av det avsedda landets lagstiftning. Av denna anledning föreslås som en förutsättning för föräldrapenning att adoptionen enligt adoptionslagen är giltig i Finland utan särskilt fastställande eller att Helsingfors tingsrätt har fastställt adoptionen. Närmare bestämmelser om sådana situationer finns i 69 § 2 mom., 72 §, 73 § och 74 § i adoptionslagen. Bestämmelser om antalet föräldrapenningsdagar vid inflyttning till Finland ges i föreslagna 6 § 3 mom.

Paragrafens 3 mom. enligt förslaget motsvarar i sak gällande reglering om rätten till föräldrapenning för adoptionsföräldrar. Den föreslagna ordalydelsen i bestämmelsen tydliggör och harmoniserar regleringen i olika adoptionssituationer. Förutsättningen enligt 11 § 4 mom. i gällande lag om att adoptivföräldrar ska visa upp ett sådant intyg över att barnet tagits i vård som getts av den som tillhandahåller adoptionsrådgivning eller internationell adoptionstjänst avses bli överförd till en förordning av statsrådet om verkställighet av sjukförsäkringslagen. Likaså avses den utredning som nämns i gällande paragraf om adoption av barnet och om tagandet av barnet i vård i situationer som avses i 42 § i adoptionslagen bli fogad till förordningen. Ovannämnda utredningar om att barnet tagits i vård föreslås alltså vara en förutsättning även i fortsättningen.

Om inte något annat föreskrivs ska samma bestämmelser om föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen gälla för adoptionssökande och adoptivföräldrar som för biologiska föräldrar.

Paragrafens 4 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 en placering 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 i de fall där ändringar sker bland 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 84 vardagar per barn, om fler än ett barn föds eller adopteras på samma gång. När tvillingar föds ska föräldrapenning därmed betalas för 404 vardagar och när trillingar föds för 488 vardagar. Antalet tilläggsdagar är enligt förslaget alltså något större än enligt gällande bestämmelser. Enligt gällande 10 § 3 mom. förlängs föräldrapenningsperioden med 60 vardagar och enligt 7 § 2 mom. förlängs faderskapspenningsperioden med 18 vardagar 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 moderskapspenningsperioden 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 moderskapspenningsperioden 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 förälderns 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 på det sätt som föreskrivs i adoptionslagen adopteras från utlandet till föräldrar som är bosatta i Finland. Däremot avses bestämmelsen gälla de föräldrar som före flyttningen till Finland har adopterat ett barn utomlands i enlighet med den lagstiftning som gäller i det landet.

Om ett barn tagits i vård utomlands i adoptionssyfte och över ett år förflutit sedan barnet tagits i vård när barnet flyttar till Finland ska föräldrarna enligt förslaget ha rätt till hälften av de föräldrapenning som föreskrivs i 1 och 2 mom. på motsvarande sätt som föreskrivs ovan i fråga om biologiska föräldrar.

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 202 vardagar och föräldrar till trillingar för 244 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 alls är möjligt att ta ut föräldrapenning innan barnet fyller två år. Föräldern avses alltså inte ha rätt att få tillgång till samtliga föräldrapenningsdagar, om den andra förälderns fängelsestraff slutar innan barnet fyller två år och denne således har rätt att ta ut åtminstone en del av sina föräldrapenningsdagar. I samtliga ovannämnda fall har barnet i realiteten endast en förälder som har rätt till föräldrapenning. Bestämmelsen ska inte tillämpas i en situation där den andra föräldern inte vårdar barnet och av den anledningen inte är berättigad 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 förälderns sjukdom emellertid vara bestående till sin natur eller så långvarig, att det inte alls 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 företes om förälderns 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. Förälderns rätt att ensam ta ut samtliga i 1—3 mom. avsedda föräldrapenningsdagar avses kunna börja tidigast när den andra föräldern av någon av den ovannämnda orsakerna inte har rätt till föräldrapenning, eller när en förälder på grund av sjukdom eller skada blivit oförmögen att vårda

sitt barn. Enligt paragrafens 4 mom. avses en förälders rätt till den andra föräldrarns föräldrapenningsdagar 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 föräldrapenningsdagar återstår.

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 faderskapspenningsperiod. Bestämmelserna om faderskapspenning föreslås bli upphävda. Den föreslagna paragrafen innehåller bestämmelser om överföring av föräldrapenningsdagar till till en annan person. Rubriken för paragrafen föreslås bli ändrad så att den motsvarar det nya innehållet.

Enligt den föreslagna paragrafens 1 mom. ska den förälder som är berättigad till föräldrapenning kunna överföra sammanlagt högst 63 vardagar från sin egen kvot på 160 vardagar att användas av barnets andra förälder eller av sin make som inte är barnets förälder. Föräldrapenningsdagar avses kunna överlåtas även till en sådan försäkrad som vid sidan av föräldern är barnets vårdnadshavare enligt lagen angående vårdnad om barn och umgängesrätt. Därtill ska föräldrapenningsdagar kunna överlåtas till den person som är make till barnets andra förälder. Med make avses i paragrafen make, sambo eller registrerad partner. Det avses också vara möjligt att man överlåter föräldrapenningsdagar till olika personer. 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 en försäkrad som avses i 1 mom. Med andra ord kan föräldern till exempel när tvillingar föds kunna överlåta högst 105 föräldrapenningsdagar (63+42 föräldrapenningsdagar) till exempel till den andra föräldern eller sin make. 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 en försäkrad som avses i 1 mom.

Dessutom avses föräldern, när barnet endast har en förälder som är berättigad till föräldrapenning, enligt paragrafens 2 mom. kunna överlåta högst 63 dagar av de föräldrapenningsdagar som är kvoterade till den andra föräldern. Med andra ord kan den enda föräldern enligt förslaget överlåta högst 126 föräldrapenningsdagar av sin kvot på 320 vardagar av föräldrapenning.

En förälder, vårdnadshavare 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 outnyttjade 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. Den andra föräldern, maken eller vårdnadshavaren avses kunna 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 föräldern 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 den nya 8 § föreskrivs det 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 graviditetspenningsperioden 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 förskrivs 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 förälderns 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 barnafödsel, 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 erhållande av föräldrapenning för alla föräldrar i fortsättningen enligt det föreslagna nya 1 mom. ska vara att föräldern vårdar barnet, förutsätts detta också i situationer där barnet har omhändertagits eller placerats i skyndsam ordning. Föräldrapenning föreslås kunna 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 skyndsam 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 105 vardagar enligt föreslagna 9 §.

Enligt den föreslagna paragrafens 1 mom. betalas föräldrapenning för den tid den försäkrade vårdar 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 dagpenningsdagarna. 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 avses inte förutsätta att föräldern sköter barnet ensam. Vad som ovan konstaterats om frånvaro från förvärvsarbete och vård av barn ska dock inte gälla partiell föräldrapenning, varom föreskrivs i den föreslagna11 §.

Enligt paragrafens 1 mom. ska föräldrapenning betalas tidigast från barnets födelse. Med avvikelse från detta avses föräldrapenning dock kunna betalas till den som får graviditetspenning omedelbart efter att graviditetspenningsperioden upphört, trots att barnet ännu inte har fötts. Detta är också en avvikelse från huvudregeln enligt 5 § 1 mom. som gäller rätten till föräldrapenning. Avvikelsen behövs, eftersom det inte kan anses vara motiverat att den gravida modern blir utan förmån i situationer där barnet inte har fötts vid den tidpunkt då graviditetspenningsperioden upphör. 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.

Paragrafens 2 mom. innehåller bestämmelser om adoptionssökandes och adoptivföräldrars användning av föräldrapenning. Till en försäkrad 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 anlänt 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 adoptivförälderns 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.

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 föräldraledighet 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 föräldradagpenning. 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.

Enligt paragrafens 3 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 3 mom. få föräldrapenning eller graviditetspenning och föräldrapenning för samma tid, utöver ovannämnda 18 vardagar, 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 108 vardagar och föräldrar till trillingar för 198 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. I tvillingfamiljer är antalet dagar som kan tas ut samtidigt högst 96 och i trillingfamiljer 174 dagar.

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 3 mom. ska en förälder eller annan försäkrad som vårdar barnet enligt 4 mom. ha rätt att ta ut 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 eller en annan försäkrad 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 5 mom. innehåller bestämmelser om betalning och upphörande 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 den gällande lagen finns bestämmelser i 14 § om hur barnets död påverkar utbetalningen av föräldradagpenning, och regleringen gäller både situationer där barnet är dödfött och där ett barn dör senare under föräldrapenningsperioden. Om barnet är dödfött eller dör under moderskapspenningsperioden betalas moderskapspenning till slutet av moderskapspenningsperioden. Föräldrapenning betalas för 12 vardagar efter barnets dödsdag, dock högst till slutet av föräldrapenningsperioden. Faderskapspenning betalas för 18 vardagar efter barnets dödsdag, dock högst till slutet av faderskapspenningsperioden eller den pågående perioden av faderskapspenning. Antalet föräldradagpenningsdagar som betalas enligt gällande bestämmelser varierar alltså från fall till fall. Antalet dagar för som betalas ut påverkas av föräldrarns kön samt det huruvida barnet är dödfött eller dör senare och hur många föräldradagpenningsdagar som återstår vid den tidpunkten. Den föreslagna totalreformen av föräldradagpenningssystemet förutsätter en ändring av de gällande bestämmelserna i 14 §, eftersom moderskaps- och faderskapspenningen som förmåner föreslås bli slopade helt och hållet och eftersom lagförslaget inte innefattar en period som motsvarar den nuvarande sammanhängande moderskapspenningsperioden.

I det föreslagna 5 mom. föreskrivs det att föräldrapenning kan betalas för högst 24 vardagar omedelbart efter barnets dödsdag, om barnet är dödfött efter att graviditeten varat i minst 154 dagar. Föräldrapenning avses alltså kunna betalas för en något längre tid än vad faderskapspenning betalas i nuläget. För den födande föräldern gäller även i dessa situationer rätten att få graviditetspenning och föräldrapenning enligt den föreslagna 9 § för minst 105 vardagar sammanhängande, vilket förutsätts av graviditetsskyddsdirektivet. Antalet föräldrapenningsdagar som betalas till den födande föräldern när barnet är dödfött eller dör en kort tid efter förlossningen motsvarar alltså gällande reglering. Om barnet dör senare före det fyllt två år kan föräldrapenning betalas till bägge föräldrarna för högst 24 vardagar omedelbart efter barnets dödsdag eller högst för så många dagar som det återstår föräldrapenningsdagar för föräldern. Om barnet är dödfött eller dör senare avses det inte vara nödvändigt att tillämpa begränsningarna som anges i 3 mom. om samtidig betalning av föräldrapenning till bägge föräldrarna. Föräldrarna kan enligt förslaget alltså få föräldrapenning för samma tid även för tiden som överstiger

18 vardagar och oavsett om de redan tidigare har tagit ut föräldrapenning samtidigt. 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 föräldern rätt till föräldrapenning. Rubriken för paragrafen föreslås bli ändrad så att den motsvarar det nya innehållet.

Paragrafen avses innehålla bestämmelser om rätt till dagpenning i samband med sammanhängande barnledighet under minst 14 veckor enligt det som förutsätts i graviditetsskyddsdirektivet. Med anledning av direktivet kan rätten till dagpenning för gravida eller födande anställda inte begränsas genom andra bestämmelser. Därför föreslås bestämmelser om att en gravid eller födande förälder vars graviditet varat i minst 154 dagar alltid ska ha rätt att få graviditetspenning och föräldrapenning sammanhängande för minst 105 vardagar, oavsett vad som föreskrivs annanstans i 9 kap. Föräldrapenningen avses alltså för denna tid inte vara beroende av till exempel vårdnad om 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 arbetet. De föreslagna 105 vardagarna motsvarar moderskapspenningsperiodens längd enligt gällande lagstiftning. Enligt gällande lagstiftning betalas moderskapspenningsperioden i sin helhet till exempel i situationer där barnet har dött, överlåtits till adoption eller omhändertagits. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar alltså nuläget.

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 jämställs 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 förslagna bestämmelsen innebär en ändring i tillämpningen. För dem som uppbär 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 förvärvsarbete 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 förvärvsarbete 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 förvärvsarbete 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 förvärvsarbete 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 närståendevårdrare eller familjevårdare inte ska anses utgöra sådant förvärvsarbete 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 på samma sätt ska gälla 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 § 3 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 när 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 en försäkrad till vilken föräldern har överlåtit föräldrapenningsdagar. Således kan bägge föräldrarna, om de så vill, arbeta på deltid och vårda barnet turvis. I fråga om antalet föräldrapenningsdagar motsvarar en partiellt betald föräldrapenningsdag en halv föräldrapenningsdag. Till exempel 30 partiellt betalade föräldrapenningsdagar ”förbrukar” alltså 15 dagar av förälderns kvot av föräldrapenningsdagar.

Bestämmelser om beloppet av partiell föräldrapenning ska ingå i 11 kap. 13 §, liksom i den gällande lagen. Beloppet av partiell föräldrapenning är alltid hälften av det fulla beloppet som bestäms enligt 11 kap.

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 föräldrarns 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 § 4 mom. i den föreslagna lagen bestämmelser som gäller en situation där någon annan svarar för vården av 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 § 5 mom. Om barnet är dödfött eller dör efter förlossningen avses den födande föräldern enligt 9 § alltid rätt att få graviditetspenning och föräldrapenning sammanhängande för minst 105 vardagar.

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 förälderns 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 105 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 föräldradagpenningsperioden vid ingången av den nya föräldradagpenningsperioden. 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 dagpenningsförmånerna

1 §. *Beloppet av dagpenningsförmånerna enligt inkomst.* I paragrafen föreskrivs det om beloppet av dagpenningsförmånerna. 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 graviditetspenningsperioden samt de 16 första vardagarna av föräldrapenningen på så sätt att föräldradagpenningen är 90 procent av trehundradelen av den försäkrades årsinkomst, om denna inte överstiger 60 225 euro (enligt nivån år 2021). 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 dagpenningsperioden 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 föräldradagpenningsförmånen 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 föräldrapenningsperiod, 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. Dagpenningsförmånens 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 dagpenningsförmåner.

Enligt paragrafen ska från den föräldradagpenning som betalas en person dras av för samma tid beviljad ålderspension och förtida ålderspension enligt folkpensionslagen eller arbetspensionslagarna, full sjukpension eller invalidpension eller arbetslivspension 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 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 jämställbara med arbete (460/2015) eller lagen om olycksfalls- och pensionsskydd för idrottsutövare (276/2009). På motsvarande sätt ska avdras full olycksfallspension, dagpenning eller rehabiliteringspenning som beviljats på basis av olycksfall i arbete eller yrkessjukdom enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (454/2015) samt full olycksfallspension, dagpenning eller rehabiliteringspenning enligt lagen om lantbruksföretagares olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (873/2015). Dessutom föreslås avdrag av anpassningsbidrag enligt lagen om pension och anpassningsbidrag för riksdagsledamöter (329/1967).

De förmåner som dras av motsvarar med undantag av garantipension i det närmaste de förmåner för vilka föräldradagpenning enligt den gällande lagen betalas enligt minimibeloppet. Till förteckningen över förmåner fogas garantipension som är jämställbar 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. Ett undantag från gällande bestämmelse är också att även ersättning enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar samt ersättning enligt lagen om lantbruksföretagares olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar ska bindas till ersättning som föranleds av olycksfall i arbete. Således ska en ersättning som beviljats på basis av frivillig fritidsförsäkring inte dras av från föräldradagpenningen. Inte heller ska partiell förtida ålderspension dras av. Därvid ska till exempel en förälder som blir föräldraledig från sitt arbete kunna få sin arbetsinkomstbaserade föräldrapenning utan avdrag, trots att partiell förtida ålderspension betalas samtidigt.

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 dagpenningsförmånen enligt 11 kap. 5 och 6 §. Den andra förmånen påverkar alltså beräknandet av dagpenningsförmånens 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 specialvårdspenning.* Paragrafen innehåller bestämmelser om på vilket sätt en månadsförmån enligt någon annan lag som betalas för samma tid dras av från sjukdagpenningen eller specialvårdspenningen. 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 dagpenningsförmånen. 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 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 faderskapspenningsperiod, om det inte funnits vetskap om huruvida fadern senare, innan barnet fyller två år, ämnar använda fler faderskapspenningsperioder. 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 moderskapspenningsperiod ersätts med graviditetspenning och graviditetspenningsperiod och termerna föräldrapenning och föräldrapenningsperiod för adoptivmoder med termerna föräldrapenning och föräldrapenningsperiod för adoptivförälder.

15 kap. Bestämmelser om verkställighet

4 §. *Tidsfrister för ansökan om dagpenningsförmåner.* Paragrafen innehåller bestämmelser om ansökningstider för olika dagpenningsförmåner. 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 föräldradagpenningsperioden upphört. I praktiken kan föräldradagpenningsperioden upphöra när föräldrapenningperioden upphör eller när den sista faderskapspenningsperioden 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 föräldrapenningsperioden upphört är inte tydlig ur arbetsgivarens synpunkt, eftersom arbetsgivaren inte nödvändigtvis är medveten om när arbetstagaren har använt sina föräldrapenningsdagar. 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 graviditetspenningsperiod eller föräldrapenningsperiod 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 skulle 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 dagpenningsförmånen 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.

18 kap. Sjukförsäkringsfonden och försäkringspremier och försäkringsavgifter

13 §. *Statens finansieringsandel och företagares tilläggsfinansieringsandel.* Paragrafens 4 mom. innehåller bestämmelser om fördelningen av finansieringen av dagpenningsförmånen i situationer där sjukdagpenningens eller föräldradagpenningens belopp minskas på grund av samordning eller när föräldradagpenning betalas till minimibelopp för tiden i förvärvsarbete eller någon annan förmån. Det föreslås att de ändringar görs i momentet som föranleds av de föreslagna ändringarna i 11 och 12 kap. som gäller föräldradagpenningar. Föräldradagpenningen ska enligt förslaget finansieras på motsvarande sätt som sjukdagpenningen. Om föräldrapenningens belopp minskas på grund av samordning enligt 12 kap. ska denna minskning i första hand medföra att den andel som finansieras med försäkringsavgifter eller försäkringspremier minskar. Omnämnandet i momentet om att föräldradagpenningen betalas enligt minimibeloppet föreslås bli slopad som onödig.

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 § 3 mom. i sjukförsäkringslagen, alltså adoptioner utom 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 be-

stämmelsen 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.

5 §. *Vårdtillägg.* Paragrafen innehåller bestämmelser om vårdtillägg till stödet för hemvård och privat vård av barn. Paragrafens 3 mom. föreslås bli ändrad genom att en hänvisning till lagens 3 § införs i den. Den nya hänvisningen innebär att man vid bestämning av inkomstgränsen som berättigar till vårdtillägg i fråga om familjens storlek i fortsättningen ska beakta förutom de barn som omfattas av rätten att välja dagvårdsplats enligt 12 § i lagen om småbarnspedagogik även de barn som omfattas rätten till stöd för hemvård enligt 3 § 2 mom., dvs. de barn som på grund av sin ålder inte ännu har rätt till småbarnspedagogik.

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.* Paragrafen innehåller bestämmelser 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 om och beviljande av stöd.* 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 någondera av föräldrarna använder föräldrapenningsdagar för samma barn. En avvikelse utgörs av en situation enligt 4 § 5 mom. där den ena föräldern 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 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

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 dagpenningsdagar 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 dagpenningsdagar är alltså den andel som inte kan överlåtas till den andra föräldern. Om föräldrapenningsdagar ännu återstår efter en 13 veckors sammanhängande frånvaro möjliggör den föreslagna bestämmelsen att barnet fortsättningsvis kan vara frånvarande från småbarnspedagogiken och samtidigt bibehålla samma plats inom småbarnspedagogiken. En förutsättning för bibehållandet av samma plats inom småbarnspedagogiken är dock att barnet emellanåt varit närvarande i småbarnspedagogiken. Genom att reglera den maximala sammanhängande tiden av frånvaro vill man ta hänsyn både till anordnarna av småbarnspedagogik och till familjerna, och framför allt garantera beständigheten av småbarnspedagogikplatsen för barnet. I nuläget garanteras det att platsen inom småbarnspedagogiken kvarstår under faderskapspenningsperioden som har kunnat vara sammanhängande i högst 54 dagpenningsdagar, 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 vårdpenning. 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 år 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 förälderns 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.

20 §. *Ändringssökande.* I paragrafens 2 mom. föreslås en ändring av teknisk karaktär rörande hänvisningsbestämmelsen. Ändringen föranleds av reformen av lagen om småbarnspedagogik som trätt i kraft 1.9.2018 och i samband med vilken hänvisningen inte har blivit uppdaterad.

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 gällande 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. Det föreslås att kravet på en 180 dagar lång försäkringstid ska utgå ur sjukförsäkringslagen.

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.

Av 9 kap. 5 § i sjukförsäkringslagen följer att endast barnets juridiska föräldrar som är barnets vårdnadshavare i regel har rätt till föräldrapenning. De nämnda förutsättningarna anges närmare i specialmotiveringen till 9 kap. 5 § i sjukförsäkringslagen. I 9 kap. 5 § 2 och 3 mom. i sjukförsäkringslagen föreslås att avvikelser till ovannämnda huvudregel ska föreskrivas i fråga om dem som erkänt föräldraskapet samt i fråga om adoptionssituationer. I gällande lag har vårdnad om barnet inte angetts som en förutsättning för föräldraledighet.

Även en sådan arbetstagare avses ha rätt till föräldraledighet till vilken barnets förälder har överlåtit föräldrapenningsdagar med stöd av den föreslagna 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen. Enligt 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen kan föräldrapenningsdagar överlåtas till barnets andra förälder, barnets vårdnadshavare eller den överlåtande förälderns eller den andra förälderns make. Rätt till föräldraledighet kan därmed på basis av överlåtna föräldrapenningsdagar uppstå för en större grupp människor än i nuläget. För närvarande har, förutom föräldrarna, endast moderns make haft rätt till föräldraledighet.

En ändring av sjukförsäkringslagen enligt vilken föräldrapenning kan användas tills barnet fyller två år avses skapa större flexibilitet i användningen av föräldraledigheten.

De föreslagna bestämmelserna om särskild graviditetspenning och särskild graviditetspenningsperiod motsvarar i sak gällande paragrafer om särskild moderskapsledighet. Endast ledighetens namn ändras.

Syftet med graviditetsledigheten hänför sig förutom till vården av barnet också till graviditetsskydd, slutskedet av graviditeten och förlossningen samt till återhämtningen efter förlossningen. Syftet med den särskilda graviditetsledigheten avviker från de andra ledigheterna som ingår i paragrafen och 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 ökar. Det föreslås att paragrafens 1 mom. till denna del preciseras så att ledighet enligt 1 mom. kan fås på grund av graviditet eller förlossning eller för vård av barn. Vård av barnet är alltså en förutsättning för föräldraledighet. Den födande föräldern ska dock enligt 9 kap. 9 § i sjukförsäkringslagen alltid ha rätt till graviditets- och föräldrapenning sammanhängande för minst 105 vardagar oavsett om personen vårdar barnet. Bestämmelsen uppfyller kravet på en 14 veckors barnledighet enligt artikel 8 i graviditetsskyddsdirektivet. Rätt till föräldrapenning ska dock inte föreligga för tid i förvärvsarbete.

Graviditetspenning enligt 9 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen ska enligt förslaget betalas för en sammanhängande period om 40 vardagar (graviditetspenningsperiod). Graviditetspenningsperioden ska inledas på basis av 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 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, vilket motsvarar nuläget enligt huvudregeln. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska dock kunna avtala om en senareläggning av graviditetsledigheten så att den kan inledas senare, dock senast 14 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. En senareläggning av graviditetsledigheten som baserar sig på avtal ger flexibilitet jämfört med nuläget. Den gällande paragrafens 2 mom. föreslås bli ett nytt 3 mom.

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. En senareläggning av inledningstidpunkten för graviditetsledigheten på basis av avtal är motiverat även med hänsyn till arbetsgivarens arbetarskyddsskyldighet. Det är inte möjligt i alla arbetsuppgifter att exempelvis underlätta arbetsuppgifterna för en gravid arbetstagare om sådant förutsätts av arbetarskyddet. Enligt ett utlåtande som avgivits av Finlands Gynekologförening finns det inga 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.

Om barnet föds för tidigt över 30 vardagar före den beräknade tiden för nedkomsten avses rätten till graviditetspenning börja omedelbart. Likaså avses rätten till graviditetsledighet enligt arbetsavtalslagen börja omedelbart.

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 försämras.

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 föräldrapenning i sjukförsäkringslagen uppfyller kraven på

rätt till pappaledighet enligt artikel 4 i direktivet. Enligt det föreslagna 9 kap. 8 § 3 mom. i sjukförsäkringslagen ska föräldrapenning eller graviditetspenning och föräldrapenning kunna betalas 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 samtidigt i 18 vardagar i samband med barnets födelse. Fadern avses med stöd av nämnda bestämmelse ha rätt att vara pappaledig i samband med barnets födelse 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 5.2 i direktivet.

I gällande 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 föräldraledighet. Pappor har dock i regel tagit ut de faderskapsledigheter som de använt samtidigt med mamman i ett eller två avsnitt. Av papporna har 63 procent 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 i sjukförsäkringslagen, 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 perioder av föräldraledighet och deras minimilängd.

Flexibiliteten i användningen av föräldraledigheter ökar genom en ökning av antalet perioder i vilka föräldraledighet kan tas ut. Detta är motiverat, eftersom föräldrapenning i fortsättningen kan tas ut under en längre tidsperiod, alltså tills barnet fyller två år. Det är motiverat också av den anledningen att pappor med stöd av gällande lagstiftning har haft rätt att ta ut faderskapsledighet i flera perioder.

Den gällande paragrafens 2 mom. föreslås bli ett nytt 3 mom. i vilket det föreskrivs 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 faderskapspenning. 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. Minimilängden av perioderna ska dock alltid vara 12 vardagar.

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 moderskapspenningsperiod och moderskapsledighet ska strykas är det nödvändigt att ändra paragrafen sålunda att 1 mom. inte längre innehåller en hänvisning till arbete under moderskapspenningsperioden.

Det föreslås att bestämmelser införs i paragrafen om begränsningar i arbetet som orsakas av skydd för arbetstagare som är gravida eller som nyligen har nedkommit samt för barnet. Bestämmelserna i den gällande paragrafens 2 och 3 mom. som gäller deltidsarbete avses 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 eller det nyfödda barnets säkerhet 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 arbetarskyddsskyldighet.

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 deltidsarbete under föräldrapenningsperioden som ingår i 2 § 2 och 3 mom. i gällande lag tas in i reviderad form i en ny 2 a §. Enligt 1 mom. kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att arbetstagaren tar ut partiell familjeledighet och om villkoren för deltidsarbetet.

Det finns ett behov att ändra ordalydelsen i 2 § 2 mom. i gällande lag, eftersom det i fortsättningen inte ska vara 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 avses flexibelt kunna 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 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.

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 om en förälder arbetar på deltid och vårdar barnet på deltid. För erhållande av partiell föräldrapenning förutsätts det 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. 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 deltidsarbete ska inte längre begränsas, vilket ger flexibilitet för kombination av deltidsarbete och föräldrapenning. Eftersom partiell föräldraledighet förutsätter ett avtal om deltidsarbete mellan arbetstagaren och arbetsgivaren föreslås paragrafen inte innehålla några bestämmelser om perioder. Perioder av partiell föräldraledighet ska alltså inte inräknas i det maximiantal perioder av föräldraledighet som föreslås i 4 kap. 1 § 3 mom. En partiell föräldrapenningsdag avses förbruka en halv dag av kvoten för föräldrapenning enligt 9 kap. 11 § i sjukförsäkringslagen.

Den föreslagna paragrafen omfattar deltidsarbete 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 deltidsarbete görs genom en förkortning av arbetsdagarna per vecka eller månad avses arbetstagaren kunna få föräldrapenning för andra än arbetsdagar, om förutsättningarna uppfylls.

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 rd, s. 20) anges vad som avses med sådan grundad anledning som förutsätts för avbrytande av deltidsarbetet. 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 deltidsarrangemangen. 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 det i 3 mom. tas in en ny bestämmelse enligt vilken arbetsgivaren skriftligt ska motivera sin vägran att ingå en i 1 mom. avsedd överenskommelse om deltidsarbete. 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 deltidsarbete 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 andra meningen i 1 mom. så att termen förälder till adoptivbarn ersätts med termen adoptivförälder.

3 a §. *Anmälan om graviditets- och föräldraledighet samt 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 iaktta 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 ingå bestämmelser om anmälan av graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet.

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 språkdräkten. 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 kap. 8 § 3 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 tidsperiod som avses i 9 kap. 8 § 3 mom. i sjukförsäkringslagen för vilken rätt att få föräldrapenning samtidigt med den andra föräldern eller maken föreligger. Enligt nämnda punkt avses föräldrapenning eller graviditetspenning och föräldrapenning kunna betalas för samma tid för samma barn för högst 18 vardagar. Om fler än ett barn föds eller adopteras samtidigt kan de försäkrade få föräldrapenning eller graviditetspenning och föräldrapenning för samma tid för högst 90 vardagar för varje barn utöver ett, utöver de ovannämnda 18 vardagarna.

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.

Dessutom föreslås det att några tekniska ändringar införs i paragrafens ordalydelse.

7 b §. *Ledighet för vård av anhörig.* Det föreslås att en ny 7 b § införs i kapitlet. Den nya paragrafen ska innehålla bestämmelser om arbetstagarens rätt till ledighet för vård av anhörig. Genom regleringen genomförs artikel 6 i direktivet om balans mellan arbete och privatliv. Enligt artikel 3 led c) i nämnda direktiv avses med ledighet för vård av anhörig ledighet från arbetet som en arbetstagare kan ta ut 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 under ett kalenderår ha rätt att få högst fem arbetsdagar ledighet från arbetet för att ge personligt bistånd eller stöd till en anhörig eller en närstående som bor i samma hushåll som arbetstagaren, om den anhörige eller närstående 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 ledighet också för att delta i terminalvård för en sådan anhörig eller närstående som avses ovan.

Ledighet för vård av anhörig kan tas ut av arbetstagaren på det sätt som förutsätts i direktivet för erbjudande av bistånd eller stöd framför allt till en anhörig. Med anhörig avses arbetstagarens barn, förälder, make och sambo samt den andra parten i ett registrerat parförhållande. För det andra kan ledighet för vård av anhörig tas ut för erbjudande av bistånd eller stöd till någon annan närstående som bor i samma hushåll som arbetstagaren. För att få ledighet för erbjudande av bistånd eller stöd till någon annan närstående än en sådan anhörig som anges i paragrafen förutsätts att arbetstagaren bor i samma hushåll med denne under familjeliknande förhållanden. Sådana närstående som avses i paragrafen kan därmed vara till exempel barn till arbetstagarens

make som bor i samma hushåll som arbetstagaren. De vanligaste behoven för vård av anhörig 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 vård av anhörig samt närmare förutsättningar för ledigheten.

Villkoren för ledighet för vård av anhörig ska bedömas från fall till fall. Villkoren för ledighet för vård av anhörig avses vara strikta, vilket motsvarar direktivet om balans mellan arbete och privatliv. Det är inte möjligt att entydigt definiera förutsättningarna på lagnivå beroende på att situationerna är mångahanda. En förutsättning för ledighet för vård av anhörig 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 vård av anhörig. Många sjukdomar eller skador påverkar inte personens funktionsförmåga, trots att de är allvarliga.

Rätten till ledighet för vård av anhörig 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. Även behovet av ledighet för vård av anhörig kan orsakas av ett hjälpbehov i anslutning till 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 motsvarande dagliga funktioner. Ledighet för vård av anhörig 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. Ledighet för vård av anhörig eller närstående ska dock inte hindras av att biståndet eller stödet till den anhöriga skulle kunna ordnas på något annat sätt, och ledighet för vård av anhörig behöver alltså inte vara den metod som används i sista hand för att bemöta en anhörigs eller närståendes behov av bistånd eller stöd.

Arbetstagaren ska ha rätt till ledighet för vård av anhörig även när den ovan avsedda anhöriga eller den närstående personen 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 behövlig 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 vård av anhörig och om dess uppskattade varaktighet Plötsliga och oväntade behov av ledighet för vård av anhörig 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 vård av anhörig 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 vård av anhörig 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 lagstiftning eller praxis. Det föreslås att paragrafen ska innehålla en skyldighet för arbetstagaren att på arbetsgivarens begäran lägga fram tillförlitlig utredning om grunden för 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 vård av anhörig 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 vård av anhörig. Rätten att återvända till sitt arbete enligt 4 kap. 9 § i arbetsavtalslagen ska direkt även gälla ledighet för vård av anhörig 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 ändras.

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 det i 3 mom. tas in en ny bestämmelse enligt vilken arbetsgivaren skriftligt ska motivera sin vägran att ingå en i 1 mom. avsedd överenskommelse om deltidsarbete. 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 motsvarande ändringar görs i paragrafen som i 4 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

4 §. *Anmälan om graviditets- och föräldraledighet samt om vårdledighet.* Det föreslås att motsvarande ändringar görs i paragrafen som i 4 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen.

8 a §. *Ledighet för vård av anhörig.* 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 vård av anhörig. Genom regleringen genomförs artikel 6 i direktivet om balans mellan arbete och privatliv. Paragrafen motsvarar till sitt innehåll och sin struktur det föreslagna 4 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen. 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 vård av anhörig, eftersom behovet att vårda en anhörig kan uppstå plötsligt. Sjöarbetets särskilda natur ska beaktas vid bedömning av rätt till ledighet för vård av anhörig 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 hänför sig 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 rätten till graviditetsledighet föreslås i 5 kap. 1 § i lagen om sjöarbetsavtal. Rätt till graviditetsledighet tillkommer enligt förslaget en arbetstagare som enligt det som föreslås bli föreskrivet i 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 vardagar slopas. Den födande föräldern ska i fortsättningen ha tillgång till 40 vardagars graviditetsledighet och minst 160 vardagars 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 föräldraledighet med iakttagande av vad 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 ändras.

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. 1 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.

Det föreslås att de terminologiska ändringar införs i 2 mom. 1 punkten i paragrafen som föranleds av att namnen på föräldradagpenningar i sjukförsäkringslagen ändras och att också tekniska ändringar av ordalydelsen görs i punkten. Det föreslås att det till paragrafens 2 mom. 1 punkten fogas frånvaro som beror på den ledighet för vård av anhörig som föreslås i 4 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen. Det är motiverat att frånvaro som föranleds av ledighet för vård av anhörig ska anses vara likställd med arbetad tid, eftersom ledigheten för vård av närstående 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 vård av anhörig. Frånvaro på grund av ledighet för vård av anhörig avses vara tid som är likställd med arbetad tid för hela den tidsperiod då arbetstagaren använder sin lagstadgade rätt till ledighet, alltså högst fem arbetsdagar per kalendermånad.

Enligt föreslagna 6 § 4 mom. i 9 kap. i sjukförsäkringslagen kvoteras 160 föräldrapenningsdagar för bägge föräldrarna. Den tid 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 som dagar som är likställda med arbetade dagar för en förlossning eller en adoption räknas i fråga om en arbetstagare som är berättigad till graviditetsledighet för graviditets- och föräldraledighetens del och för en arbetstagare som är berättigad till föräldraledighet för föräldraledighetens del det antal dagar som är disponibla för vardera föräldern, alltså högst 160 dagar. Jämfört med nuläget ökar antalet dagar som är likställda med arbetade dagar med fyra dagar. Den tid som är likställd med arbetade dagar ska på samma sätt som i gällande lag anges som vardagar.

Till följd av de ändringar som föreslås i sjukförsäkringslagen avses den föreslagna 2 mom. 1 punkten i paragrafen med avvikelse från nuläget gälla till exempel maken till barnets far och andra personer till vilka föräldrapenningsdagar kan överlåtas. Om arbetstagarens rätt till föräldraledighet grundar sig på föräldrapenningsdagar som överlåtits till honom eller henne med stöd av 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen ska det sammanlagda antalet överlåtna föräldrapenningsdagar utgöra tid som är likställd med arbetade dagar, dock högst 160 dagar.

För en förlossning eller en adoption insamlar arbetstagaren semester sammanlagt för en tid som är högst 160 graviditets- och föräldraledighetslagar eller 160 föräldraledighetsdagar.

16 §. *Semesterersättning under anställningsförhållandet.* Paragrafen innehåller bestämmelser om semesterersättning under anställningsförhållandet. Det föreslås att de terminologiska ändringar införs i paragrafen som föranleds av att namnen på föräldradagpenningar ändras i sjukförsäkringslagen och att en teknisk ändring av ordalydelsen görs.

24 §. *Förläggning av semester till arbetstagarens ledighet.* I paragrafens 2 mom. föreskrivs det om förläggning av semester till arbetstagarens moderskaps- eller faderskapsledighet. 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 faderskapspenningsperioder varom föreskrivs i 9 kap. i sjukförsäkringslagen och vilka är 105 och 54 vardagar. I och med de ändringar som föreslås i 9 kap. i sjukförsäkringslagen ska moderskaps- och faderskapspenningsperioderna slopas. Den föreslagna graviditetsledigheten på 40 vardagar 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 semestern ges ännu inom sex månader efter avslutad moderskaps- eller faderskapsledighet, om arbetstagarens semester på grund av moderskaps- eller faderskaps-

ledighet inte kan ges inom de föreskrivna tidsgränserna som gäller för semester. Förutom undantaget som gäller moderskaps- och faderskapsledighet kan semestern förläggas till de andra familjeledigheterna som avses i 4 kap. i arbetsavtalslagen.[87]

Den gällande semesterlagens 24 § 2 mom. tillämpas på barnets mor och hennes make samt på barnets far eller adoptivfar. Adoptivmödrar har blivit utanför den gällande regleringen och har enligt den gällande sjukförsäkringslagen inte rätt moderskapspenning, och detsamma gäller maken till barnets far.

Syftet med reformen av familjeledigheterna är att främja en jämnare fördelning av familjeledigheterna mellan båda föräldrarna och trygga ställningen för familjer av olika former. Syftet är inte att försämra rättigheterna för de arbetstagare som tar ut familjeledigheter. Därför föreslås det att den tidsperiod till vilken semester inte får förläggas utan arbetstagarens samtycke ska för alla arbetstagare som är berättigade till graviditets- eller föräldraledighet vara 105 vardagar. Det föreslås att de terminologiska ändringar införs i paragrafens 2 mom. som föranleds av att namnen på föräldradagpenningar i sjukförsäkringslagen ändras.

För en arbetstagare som är berättigad till graviditetsledighet motsvarar den föreslagna längden av tidsperioden nuläget, dvs. moderskapspenningsperiodens längd. Tidsperioden innefattar 40 graviditetsledighetsdagar och 65 föräldraledighetsdagar dvs. sammanlagt de 105 första graviditets- och föräldraledighetsdagarna. På motsvarande sätt ska tidsperioden i fråga om den en arbetstagare som är berättigad till föräldraledighet vara de 105 första föräldrapenningsdagarna, och alltså förlängas med 51 dagar jämfört med den nuvarande faderskapspenningsperioden och även gälla adoptivmödrar samt personer vilkas rätt till föräldraledighet baserar sig på överlåtna föräldrapenningsdagar.

I regleringen som gäller förläggning av semestern 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 graviditetsledighet 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 (Goméz, mål C-342/01, ECLI:EU:C:2004:160) ska en arbetstagare ha rätt att förlägga sin 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 att 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 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.

[87] Arbetsrådet ansåg i sitt utlåtande av 15.6.2006 (TN 1416-06), att arbetsgivaren kan bestämma att semestern utan arbetstagarens samtycke kan förläggas till tiden för särskild moderskapsledighet, eftersom syftet med semestern kan genomföras under den särskilda moderskapsledigheten.

För att arbetstagarens rätt till graviditets- eller föräldraledighet i samband med barnets födelse ska kunna tryggas föreslås det att en bestämmelse införs i paragrafens 2 mom. om att arbetsgivaren inte utan arbetstagarens samtycke får bestämma att semestern ska infalla under de första 105 dagarna av graviditets- och föräldraledigheten eller föräldraledigheten. 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 det att arbetstagaren har tagit ut de första 105 dagarna av graviditets- eller föräldraledighet eller de första 105 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.

8.8 Semesterlagen för sjömän

3 §. *Dagar likställda med arbetade dagar.* I paragrafen föreskrivs det om dagar som är likställda med arbetade dagar. En full kvalifikationsmånad kan förutom av arbetsdagar uppkomma av dagar likställda med arbetade dagar som avses i 2 mom. 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 ”i fråga om en förlossning eller en adoption” samt föreslås att ifrågavarande bestämmelse även i övrigt omarbetas så att den till sin ordalydelse i stor utsträckning motsvarar 7 § 2 mom. 1 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 föranleds av de ändrade namnen på föräldradagpenningarna i sjukförsäkringslagen och att tekniska ändringar av ordalydelsen görs. I paragrafens 1 mom. föreslås inga innehållsmässiga ändringar.

16 §. *Resor för semester.* Paragrafen innehåller bestämmelser om resor för semester. Det föreslås att de ändringar görs i paragrafens 2 mom. som föranleds av att namnen på familjedagpenningar i sjukförsäkringslagen ändras. I paragrafens 1 mom. föreslås inga innehållsmässiga ändringar.

8.9 Lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner

38 §. *Betalning utan samordning.* Paragrafen innehåller bestämmelser om förmåner som inte dras av från rehabiliteringspenningen för en rehabiliteringsklient. Enligt 1 mom. 3 punkten i paragrafen dras från rehabiliteringspenningen inte av föräldradagpenning enligt minimibeloppet i sådana fall där föräldradagpenning betalas enligt minimibeloppet på grund av förvärvsarbete eller heltidsstudier eller mottagande av annan förmån. Det föreslås att de ändringar görs i punkten som föranleds av de föreslagna ändringarna i sjukförsäkringslagens bestämmelser om föräldradagpenning. Enligt propositionen ska föräldradagpenning i fortsättningen inte betalas enligt minimibeloppet i de situationer som nämns i den gällande bestämmelsen. Därtill föreslås en

ny 9 a § i 12 kap. i sjukförsäkringslagen, enligt vilken vissa andra förmåner dras av från föräldradagpenningen. En sådan förmån som dras av avses bland annat vara rehabiliteringspenning enligt lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner. Eftersom rehabiliteringspenningen enligt förslaget ska dras av från föräldradagpenningen behöver motsvarande samordning inte göras i fråga om rehabiliteringspenning. Av denna anledning föreslås det att ordalydelsen i bestämmelsen ändras så att föräldradagpenning som bestämts enligt sjukförsäkringslagen inte ska dras av från rehabiliteringspenningen.

8.10 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 moderskapspenningsperioden. 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. Graviditetspenningsperioden, 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 graviditetspenningsperioden 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 föräldrapenningsförmånerna 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 graviditetspenningsperioden motsvarar den föreslagna regleringen moderskapspenningens påverkan i nuläget. Graviditetspenningsperioden 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 graviditetspenningsperioden 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 föräldrapenningsperioden 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. Jämkade 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. 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 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.

8.11 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 vård av barn högst för den tid lantbruksföretagaren får särskild graviditets-, graviditets- eller föräldrapenning. Avbrott i utbetalningen av särskild graviditets-, graviditets- eller föräldrapenning på högst tre dagar ska enligt förslaget inte avbryta vikariehjälpsperioden. Särskild graviditets-, graviditets- eller föräldrapenning betalas inte för söndagar och andra helgdagar. Dessutom föreslås det vara möjligt att i fortsättningen ansöka om föräldradagpenning i kortare och fler perioder än för närvarande, till exempel så att korta uppehåll mellan utbetalningsperioderna uppkommer. Genom den föreslagna regleringen vill man trygga att vikariehjälpen fortgår oavbrutet, fastän utbetalningen av föräldradagpenning avbryts till exempel på grund av söndagar eller andra helgdagar. Den föreslagna regleringen motsvarar praxisen för tillämpning av 7 c § i lagen om avbytarservice för lantbruksföretagare. Bestämmelsen i 1 mom. 2 punk-

ten som gäller vård av adoptivbarn ska strykas som onödig, eftersom den föreslagna bestämmelsens ordalydelse om vård av barn även innefattar vården av 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 därmed tekniska eller motsvarar rådande tillämpningspraxis.

7 d §. *Vikariehjälp på grund av vård av barn under tre år.* Paragrafen innehåller bestämmelser om rätten för en till semester och vikariehjälp berättigad lantbruksföretagare att få vikariehjälp på grund av vård i hemmet av barn under tre år efter det att föräldrapenningsperioden enligt sjukförsäkringslagen har upphört. Paragrafen föreslås bli ändrad så att den motsvarar de ändringar som föreslagits i bestämmelserna om föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen och bestämmelserna om stöd för hemvård enligt lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn. Enligt lagförslaget ska föräldrapenning kunna tas ut flexibelt tills barnet fyller två år, och föräldrapenningarna avses inte längre bilda en sammanhängande period. Lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn föreslås bli ändrad så att stöd för hemvård kan erhållas när det gått 160 dagar från barnets födelse.

Enligt den föreslagna paragrafens 1 mom. har en till semester och vikariehjälp berättigad lantbruksföretagare rätt att få vikariehjälp på grund av vård i hemmet av ett barn under tre år i princip för den tid för vilken stöd för hemvård av barn enligt lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn betalas för barnet. Vikariehjälp avses dock kunna beviljas för högst 100 dagar om året per barn och dess båda föräldrar. Enligt den föreslagna ändringen kan vikariehjälp med avvikelse från gällande lag om avbytarservice för lantbruksföretagare kunna fås även när föräldrapenningsdagar ännu återstår. Vikariehjälp kan alltså enligt förslaget erhållas med stöd av 7 d § under barnets första levnadsår i flera dagar än tidigare. En förutsättning avses emellertid fortfarande vara att stöd för hemvård betalas för barnet, och mängden av vikariehjälp ska begränsas till en årlig kvot om 100 dagar per barn och dess båda föräldrar.

Enligt 2 mom. i den föreslagna paragrafen kan den årliga maximala vikariehjälpen samlas av en eller flera perioder av vikariehjälp, och den maximala vikariehjälpen avses kunna fördelas mellan föräldrarna enligt deras önskemål. Vikariehjälp ska beviljas endast en lantbruksföretagare åt gången. Ettårsperioden ska räknas från barnets födelse. De föreslagna preciseringarna i den maximala vikariehjälpen och användningen av vikariehjälp behövs på grund av den flexibilitet som föreslås i föräldradagpenningar och stöd för hemvård, och de motsvarar även den tidigare tillämpningspraxisen för 7 d § i lagen om avbytarservice för lantbruksföretagare.

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 på 40 vardagar 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 till båda föräldrarna för de 16 första vardagarna.

Med anledning av de ändringar som föreslås i fråga om föräldradagpenningarna föreslås den i 1 mom. angivna tiden för vilken sänkt avgift tas ut bli ändrad så att den gäller graviditetspenningsperioden. Syftet med att sänka avgiften för vikariehjälp som beviljas på grund av graviditet och förlossning är att avgiftens storlek inte ska hindra mottagandet av vikariehjälp, även om lönsamheten för den av lantbruksföretagaren bedrivna husdjursproduktionen är svag eller den förmån som lantbruksföretagaren enligt sjukförsäkringslagen får för tiden av graviditet och förlossning är låg. På så sätt kan kvinnor som arbetar med husdjursskötsel lättare frigöra sig från sitt tunga arbete inom husdjursskötseln före förlossningen och medan de återhämtar sig från förlossningen. Uppnåendet av målet kan även i fortsättningen tryggas genom den föreslagna ändringen av 27 c § 1 mom. Det skulle vara svårt att fastställa att den tid under vilken sänkt avgift tas ut i fortsättningen ska vara lika lång som enligt den gällande bestämmelsen. Om bestämmelsen gällde de sammanlagda perioder för vilka graviditetspenning och föräldrapenning betalas skulle tidsperioden vara betydligt längre än nu. Såsom ovan har konstaterats kan dessutom antalet föräldrapenningsdagar variera, och de föräldrapenningsdagar som tas ut bildar inte nödvändigtvis en sammanhängande period i anslutning till förlossningen, utan kan också användas i kortare perioder tills barnet fyller två år eller exempelvis tas ut för endast en del av vardagarna i veckan.

Avsikten är att genomföra en mer omfattande revidering av regleringen om avgifterna för vikariehjälp i samband med en framtida reform av avbytarlagstiftningen.

8.12 Militärunderstödslagen

5 §. *Verkställighet.* I 2 mom. föreskrivs i nuläget att om inte något annat stadgas tillämpas vid verkställigheten av militärunderstödslagen i tillämpliga delar vad sjukförsäkringslagen (364/63) stadgar om verkställigheten av moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning. Det föreslås en terminologisk ändring av tekniskt slag i momentet så att begreppen moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning ersätts med begreppet föräldradagpenning. Även det föråldrade författningsnumret föreslås bli ändrat.

11 §. *Inkomster som ska beaktas.* I paragrafen föreskrivs det om vilka inkomster som ska 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 dem som fullgör beväringstjänst eller civiltjänst och inte enligt minimibeloppet på det sätt som faderskapspenning betalas enligt den gällande lagen. Bestämmelsen i militärunderstödslagen om att inkomster inte beaktas 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.

8.13 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.

8.14 Lagförslagen 19—30

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. 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 ändringar görs i 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 så att de ska innehålla bestämmelser om ledighet som en studerande behöver från sina studier för att vårda sitt barn i samband med barnets födelse eller adoption. Ändringen är till sin karaktär terminologisk och avser inte att ändra gällande tillämpningspraxis. I den gällande lagstiftningen används termerna moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet i allmänspråklig betydelse. En terminologisk ändring med bestämmelser om graviditets- och föräldraledighet i stället för moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet är inte motiverad i den 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.

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 nämnandet 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 och dess rubrik.

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 särskild moderskaps, moderskaps- och faderskapsledighet ändras till termerna särskild graviditets-, 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 dagpenningsförmåner. 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 företes vid ansökan om dagpenningsförmåner, 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 den 1 augusti 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 graviditetspenningsdagen 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 inlett 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—5 och 14 §. 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—5 § tillämpas som gällde vid ikraftträdandet 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 förmånslagar 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 de föreslagna ändringarna i sjukförsäkringslagen, alltså den 1 augusti 2022.

Enligt en övergångsbestämmelse som föreslås i lagen om ändring av arbetsavtalslagen ska på arbetstagaren tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av den föreslagna lagen, om arbetstagaren har rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen som gällde vid den föreslagna lagens ikraftträdande.

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 4 kap. 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 4 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

Motsvarande övergångsbestämmelser föreslås i lagen om ändring av 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 föreslagna ändringarna i sjukförsäkringslagen, alltså den 1 augusti 2022.

I de övergångsbestämmelser som gäller ändring av semesterlagen föreslås det bli föreskrivet att på arbetstagaren tillämpas de bestämmelser i 7 § 2 mom. 1 punkten som gällde vid ikraftträdandet av den föreslagna lagen, om arbetstagaren har rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen som gällde vid ikraftträdandet.

Det föreslås även att det i de övergångsbestämmelser som gäller ändring av semesterlagen föreskrivs att om en arbetstagares moderskaps- eller faderskapsledighet har inletts före ikraftträdandet av den föreslagna lagen tillämpas de bestämmelser i 24 § 2 mom. som gällde vid ikraftträdandet.

I den övergångsbestämmelse som gäller ändring av semesterlagen för sjömän föreslås det bli föreskrivet att på arbetstagaren tillämpas de bestämmelser i 3 § 2 mom. 5 punkten som gällde vid ikraftträdandet av den föreslagna lagen, om arbetstagaren har rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen som gällde vid ikraftträdandet. De dagar som är likställda med arbetade dagar bestäms då enligt den reglering som gällde när lagen trädde i kraft.

Ändringarna i lagen om militär krishantering

Lagen föreslås träda i kraft den 1 augusti 2022. Det föreslås att det i lagens övergångsbestämmelse föreskrivs att om en person som hör till krishanteringspersonalen har beviljats eller inlett en moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet före ikraftträdandet av lagen tillämpas dock de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

Ändringarna i statstjänstemannalagen och lagen om Finlands Banks tjänstemän

Lagarna föreslås träda i kraft den 1 augusti 2022. Det föreslås att det i respektive lags övergångsbestämmelse föreskrivs att lagen tillämpas också på särskild moderskapsledighet, moderskapsledighet, faderskapsledighet och föräldraledighet som en tjänsteman inlett eller som beviljats en tjänsteman före 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 förän-

ringar 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 ärendehanteringen 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 dagpenningsdagar och att det kvarstående antalet dagpenningsdagar 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. Enligt statsrådets förordning om rådgivningsverksamhet, skol- och studerandehälsovård samt förebyggande mun- och tandvård för barn och unga (338/2011) ska rådgivningsbyrån bland annat ordna en omfattande hälsoundersökning för en familj som väntar barn samt en omfattande hälsoundersökning då barnet är 4 månader gammalt. Till dessa undersökningar som gäller hela familjens hälsa och välbefinnande inkallas barnets båda föräldrar. I detta sammanhang har den yrkesperson som bemöter familjen möjlighet att även diskutera rätten till föräldraledighet och föräldradagpenning med föräldrarna och samtala om en jämnare fördelning än hittills av vårdansvaret inom familjen.

Eftersom rådgivningsbyråerna 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 bör 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 i vilken mån ändringar skett i pappornas användning av dagpenning jämfört med tiden före reformen. Uppgifterna i förmånsregistret möjliggör även utredningar av 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. Det är också möjligt att följa upp om och på vilket sätt bruket av stöd för vård av barn har förändrats jämfört med tiden 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 datainsamlingssystemet utvecklas. Via indika-

torgrupperna 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

I riksdagen behandlas regeringens proposition RP 66/2021, där det till en del föreslås ändringar i samma författningar som i denna proposition. Vid behov bör dessa propositioner samstämmas.

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.

Avbytarservice 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 jämställhet. 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, föräldrarns 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 graviditetspenning, eftersom syftet hänför 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 föräldradagpenningsperiod 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.

Grundlagsutskottet har i sitt utlåtande (GrUU 4/2016 rd) ansett att en reglering i likhet med den föreslagna semesterlagstiftningen inte kan anses strida mot förbudet mot diskriminering på grund av kön, varom föreskrivs i 6 § 2 mom. i grundlagen.

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 barnafödsel 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 12/2015 och 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 allmännas förpliktelse att stödja 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 stödsystem. 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 barnafödsel 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 barnafödsel. 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 småbarnspedagogiken.

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 12/2015 rd och 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. Betydelsen av de kulturella rättigheterna inom småbarnspedagogiken kan anses ha desto större betoning inom småbarnspedagogiken ju äldre barn det är fråga om.[88] 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.

På de grunder som anges ovan kan lagförslagen behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

Kläm

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs riksdagen följande lagförslag:

[88] Tuori, Kaarlo: Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2021:22, s. 10 & 22.

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 § 1 och 2 mom., 17 kap. 3 a § och 18 kap. 13 § 4 mom.,

av dem 7 kap. 4 § 1 mom. sådant det lyder i lag 532/2009, 11 kap. 1 § 4 mom. och 9 § 1 mom. samt 18 kap. 13 § 4 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, 14 kap. 4 § sådan den lyder i lag 882/2019, 15 kap. 4 § 1 mom. sådant det lyder i lagarna 903/2012 och 1228/2016, 15 kap. 6 § sådan den lyder i lag 1342/2016, 15 kap. 20 § 1 mom. sådant det lyder i lag 1319/2018, 15 kap. 20 § 2 mom. sådant det lyder i lag 678/2014 och 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 §

Arbetsgivares 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 föräldraledighet 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 försäkrad som är gravid och 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 den försäkrades arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar den försäkrades eller fostrets hälsa. Genom förordning av statsrådet utfärdas bestämmelser om när det kan bedömas att den försäkrades arbetsuppgifter eller förhållandena på arbetsplatsen äventyrar den försäkrades eller fostrets hälsa i ovan nämnda situationer samt om vilka utredningar den försäkrade ska framlägga vid ansökan om särskild graviditetspenning.

En förutsättning för betalning av särskild graviditetspenning är att den försäkrade är arbetsför och att annat arbete inte kan ordnas för den försäkrade i enlighet med 2 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001) eller 2 kap. 3 § 2 mom. i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) och att den försäkrade 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 3 § 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

Rätt till föräldrapenning har en sådan förälder som är barnets vårdnadshavare.

Rätt till föräldrapenning har också under högst fyra månaders tid från barnets födelse en försäkrad som har erkänt föräldraskapet i enlighet med moderskapslagen (253/2018) eller faderskapslagen (11/2015).

En försäkrad som adopterar ett annat barn än den egna makens barn, har rätt till föräldrapenning, om den försäkrade har tagit barnet i vård i adoptionssyfte och har beviljats adoptionstillstånd i de situationer där tillstånd krävs enligt adoptionslagen (22/2012).

Om barnets till föräldrapenning berättigade föräldrar eller den ena av dem avlider, har en sådan försäkrad som svarar för vården av barnet rätt till de outnyttjade föräldrapenningsdagarna.

6 §

Antalet föräldrapenningsdagar

Föräldrapenning betalas sammanlagt för högst 320 vardagar på grundval av ett barns födelse eller adoption.

Om fler än ett barn föds eller adoptivbarn tas i vård samtidigt, betalas ytterligare föräldrapenning för 84 vardagar för varje barn utöver ett. Om graviditetspenningsperioden på grund av för tidig förlossning har börjat tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, betalas ytterligare föräldrapenning för så många vardagar som graviditetspenningsperioden har börjat tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten.

Om rätten till föräldrapenning börjar efter det 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. Vad som föreskrivs ovan tillämpas också, om mer än ett år har förflutit sedan ett barn utomlands togs i vård i adoptionssyfte när barnet flyttar till Finland.

Vardera föräldern har rätt att utnyttja hälften av det antal föräldrapenningsdagar som avses i 1—3 mom. Om barnet bara har en enda 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 använda den andra föräldrarns föräldrapenningsdagar enligt 4 mom. upphör om den andra föräldern själv 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, barnets vårdnadshavare eller den överlåtande förälderns eller den andra förälderns make. 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 en i 1 mom. avsedd försäkrad. Om antalet föräldrapenningsdagar grundar sig på 6 § 3 mom., får sammanlagt högst 32 föräldrapenningsdagar överlåtas till en i 1 mom. avsedd försäkrad. Om en förälder i enlighet med 6 § 4 mom. har rätt att använda också de föräldrapenningsdagar som ingår i den andra förälderns kvot, får högst 63 av dessa föräldrapenningsdagar överlåtas till en i 1 mom. avsedd försäkrad.

Folkpensionsanstalten ska underrättas om överlåtelsen av föräldrapenningsdagar. Meddelandet om överlåtelse av föräldrapenningsdagar får återkallas tills de överlåtna dagarna har använts. På överlåtna föräldrapenningsdagar tillämpas vad som annanstans i denna lag föreskrivs om föräldrapenning.

8 §

Användning av föräldrapenningsdagar

Föräldrapenning betalas för den tid den försäkrade vårdar barnet. Föräldrapenning kan betalas från och med barnets födelse. Till den som får graviditetspenning kan dock föräldrapenning betalas genast efter graviditetspenningsperiodens utgång. Föräldrapenningsdagar får användas tills barnet fyller två år.

Till en försäkrad som adopterar någon annans än sin makes barn kan föräldrapenning betalas från det att barnet tas i vård tills två år har förflutit sedan barnet togs i vård. Om det är fråga om adoption av ett barn som omhändertagits med stöd av barnskyddslagen (417/2007) och som redan tidigare placerats i familjevård för vård utom hemmet eller om adoption av ett barn som placerats i enskilt hem, avses med tidpunkten när barnet tagits i vård den tidpunkt när barnet placerades hos den som ansöker om adoption med stöd av 40 § eller 81 § i barnskyddslagen.

Föräldrapenning eller graviditetspenning och föräldrapenning betalas för samma tid på grundval av samma barn endast till en försäkrad. Med avvikelse från detta kan dock föräldrapenning eller graviditetspenning och föräldrapenning betalas till de försäkrade för samma tid på grundval av samma barn för högst 18 vardagar. Om fler än ett barn föds eller adopteras samtidigt, kan föräldrapenning eller graviditetspenning och föräldrapenning betalas till de försäkrade för samma tid på grundval av samma barn utöver det som anges ovan för högst 90 vardagar för varje barn utöver ett.

Om den födande föräldern inte vårdar barnet, har en försäkrad som vårdar barnet med avvikelse från vad som anges i 3 mom. rätt till föräldrapenning för samma tid som graviditets- och föräldrapenning betalas till den födande föräldern med stöd av 9 §, under förutsättning att denne inte bor i ett gemensamt hushåll med den födande föräldern i äktenskap eller under äktenskapsliknande förhållanden.

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 24 vardagar omedelbart efter barnets dödsdag. Föräldrapenning betalas dock högst för så många dagar som det återstår föräldrapenningsdagar för föräldern. Vad som i 3 mom. föreskrivs om begränsningar i betalningen av föräldrapenning tillämpas inte i de situationer som avses i detta moment.

9 §

Rätt till föräldradagpenning enligt graviditetsskyddsdirektivet

Trots vad som föreskrivs annanstans i detta kapitel har, när graviditeten varat i minst 154 dagar, en gravid person eller en förälder som har nedkommit rätt till graviditetspenning och föräldrapenning sammanhängande för minst 105 vardagar.

10 §

Hinder för erhållande av föräldradagpenning

Rätt till föräldradagpenning föreligger inte för den tid den försäkrade är i förvärvsarbete eller i annat eget arbete, med undantag för arbete som utförs i det egna hushållet eller heltidsstudier. 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 i ett i 4 kap. 1 § i fängelselagen (767/2005) avsett fängelse, med undantag för förvandlingsstraff för böter.

11 §

Betalning av partiell föräldrapenning

Trots vad som föreskrivs i 10 § 1 mom. kan partiell föräldrapenning betalas, om en förälder vårdar barnet på deltid och samtidigt arbetar på deltid. För erhållande av partiell föräldrapenning förutsätts det att föräldern har kommit överens om deltidsarbete med sin arbetsgivare. Partiell föräldrapenning betalas om den dagliga arbetstiden är högst fem timmar.

Till en företagare kan det betalas partiell föräldrapenning, om företagaren vårdar barnet på deltid och den dagliga arbetstiden uppgår till högst fem timmar.

Om en förälder 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 vad som i 8 § 3 mom. föreskrivs om betalning av föräldrapenning för samma tid kan partiell föräldrapenning betalas för samma dag för samma barn till de försäkrade. Vad som i 6 § föreskrivs om antalet föräldrapenningsdagar tillämpas på föräldrapenning som betalas enligt denna paragraf så att en partiell föräldrapenningsdag motsvarar en halv föräldrapenningsdag.

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 trehundradelen av den försäkrades årsinkomst, om årsinkomsten inte överstiger 50 606 euro. På den överstigande delen är graviditetspenningens och föräldrapenningens belopp 32,5 procent av trehundradelen av årsinkomsten.

— —

9 §

Särskilda bestämmelser om föräldradagpenning

Som begynnelsetidpunkt för rätten till föräldradagpenning betraktas den dag för vilken en förälder första gången har beviljats föräldradagpenning för samma barn. Alla föräldradagpenningar som beviljas för samma barn bestäms på basis av den årsinkomst utifrån vilken den första beviljade föräldradagpenningen har bestämts.

— —

12 kap.

Dagpenningsförmånernas förhållande till andra förmåner

9 a §

Föräldradagpenningens förhållande till vissa andra förmåner

Från den föräldradagpenning som betalas till den försäkrade ska följande förmåner som betalas för samma tid dras av:

1) ålderspension och förtida ålderspension enligt folkpensionslagen eller arbetspensionslagarna,

2) full sjuk- eller invalidpension eller arbetslivspension enligt 12 § 1 mom. i folkpensionslagen eller arbetspensionslagarna,

3) garantipension enligt lagen om garantipension,

4) rehabiliteringspenning enligt lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner eller full rehabiliteringspenning enligt arbetspensionslagarna,

5) full olycksfallspension, dagpenning eller rehabiliteringspenning som beviljats på basis av trafikförsäkringslagen, 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 jämställbara med arbete (460/2015) eller lagen om olycksfalls- och pensionsskydd för idrottsutövare (276/2009),

6) full olycksfallspension, dagpenning eller rehabiliteringspenning som beviljas på grund av olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar eller lagen om lantbruksföretagares olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar,

7) anpassningsbidrag enligt lagen om pension och anpassningsbidrag för riksdagsledamöter.

Om den försäkrade får annan än full invalid- eller sjukpension 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, ska det från dagpenningen per vardag dras av en tjugofemtedel av den andra förmånens månadsbelopp.

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 särskild graviditets-, 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 i enlighet med 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 om 2 500 euro 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 iaktta 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 också på tjänstekollektivavtal och tjänsteförhållanden.

15 kap.

Verkställighet

4 §

Tidsfrister för ansökan om dagpenningsförmåner

Dagpenningsförmåner 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 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 graviditetspenningsperiod eller föräldrapenningsperiod för adoptivföräldrar som berättigar till ersättning.

20 §

Meddelande om förändrade förhållanden

Om det i en förmånstagares förhållanden sker en förändring som påverkar rätten att få en förmån eller minskar förmånsbeloppet, ska förmånstagaren omedelbart lämna meddelande till Folkpensionsanstalten om förändringen. Följande förändringar i förhållandena ska meddelas:
1) den försäkrade börjar utföra förvärvsarbete eller eget arbete under perioden med dagpenningsförmån,
2) den försäkrade har semester eller någon 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 att få 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 dagpenningsförmån, 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.

18 kap.

Sjukförsäkringsfonden och försäkringspremier och försäkringsavgifter

13 §

Statens finansieringsandel och företagares tilläggsfinansieringsandel

— —

Om sjukdagpenningens eller föräldradagpenningens belopp minskas på grund av samordning enligt 12 kap. eller rehabiliteringspenningen minskas på grund av samordning enligt 36 § 1 mom., 37 eller 39 § i lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner, medför denna minskning i första hand att den andel som finansieras med försäkringsavgifter eller försäkringspremier minskar.

— —

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 av denna lag. 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 också de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet på fastställandet av särskild moderskapspenning.

De penningbelopp som anges i 11 kap. 1 § i denna lag motsvarar värdet år 2010 för den lönekoefficient 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., 5 § 3 mom., 6 § 2 och 3 mom., 8 §, 13 § 5 mom., 13 a § 4 mom. samt 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. och 6 § 2 mom. sådana de lyder i lag 904/2012, 4 § 6 mom. sådant det lyder i lag 1343/2006, 5 § 3 mom. sådant det lyder i lag 544/2018, 13 § 5 mom. och 13 a § 4 mom. sådana de lyder i lag 975/2013 samt 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

För att få stöd för hemvård förutsätts det att ett barn som har rätt till småbarnspedagogik enligt 12 § i lagen om småbarnspedagogik och som faktiskt är bosatt i Finland inte har en av kommunen ordnad plats inom småbarnspedagogiken. Stöd för hemvård betalas om det 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.

Med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 mom. föreligger rätt till stöd för hemvård också 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 1 mom. uppfylls och det har gått sammanlagt 160 sådana vardagar som avses i 1 kap. 4 § 5 punkten i sjukförsäkringslagen (1224/2004) 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 den lagen.

Om det hör ett adoptivbarn till familjen, betalas stödet i situationer som avses i 9 kap. 5 § 3 mom. i sjukförsäkringslagen tills två år har gått från det att barnet togs i vård i adoptionssyfte. Vid en sådan adoption som avses i 39 § 1 mom. i adoptionslagen (22/2012) förutsätts det för erhållande av stödet att adoptionssökanden har beviljats tillstånd enligt det momentet.

3 b §

Rätt till stöd för privat vård

För erhållande av stöd för privat vård förutsätts det 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 den lagen.

4 §

Vårdpenning

Vårdpenning betalas för varje barn i familjen som berättigar till stöd enligt 3, 3 a och 3 b §.

— —

När det för barnet betalas föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen eller en sådan utländsk förmån som avses i 12 kap. 10 § i den lagen, betalas i vårdpenning för barn som berättigar till vårdpenning enligt stödet för hemvård skillnaden mellan vårdpenningarna enligt 2 mom. i denna paragraf och föräldradagpenningen. Om barnet inte berättigar till föräldradagpenning, betalas i vårdpenning för de barn som berättigar till vårdpenning skillnaden mellan vårdpenningarna enligt 2 mom. och minimibeloppet för föräldradagpenningen enligt 11 kap. 10 § i sjukförsäkringslagen under 160 vardagar från barnets födelse.

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.

5 §

Vårdtillägg

— —

Vårdtillägg betalas till fullt belopp, om familjens månadsinkomster inte överskrider den inkomstgräns som bestäms enligt familjens storlek. Om inkomsterna överskrider inkomstgränsen, minskar vårdtilläggets fulla belopp med en procentandel av de överskridande inkomsterna som bestäms enligt familjens storlek i enlighet med tabellen nedan. Då inkomstgränsen bestäms beaktas i familjens storlek högst två av familjens barn, som därtill ska omfattas av rätten att välja dagvårdsplats enligt 12 § i lagen om småbarnspedagogik eller av rätten till stöd för hemvård på det sätt som anges i 3 § 2 mom. i denna lag.

Familjens storlek, personer	Inkomstgräns euro/mån.	Sänkningsprocent
2	1 160	11,5
3	1 430	9,4
4	1 700	7,9

— —

6 §

Bestämmande av vårdtillägg

— —

Om vårdtillägget till stödet för hemvård 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 vid tidpunkten i fråga 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 §

Verkställighet

Folkpensionsanstalten handhar uppgifterna enligt denna lag. Vid verkställigheten av denna lag ska bestämmelserna i sjukförsäkringslagen om verkställigheten av föräldradagpenning iakttas, 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 sköter 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 sköter barnet och får stöd för hemvård, eller
2) får föräldradagpenning.

14 §

Ansökan om och beviljande av stöd

Stöd söks hos Folkpensionsanstalten.

Stöd beviljas inte utan särskilda skäl retroaktivt för en längre tid än sex månader före ansökan.

Stöd beviljas för en sammanhängande period om minst en månad.

17 §

Utbetalning

Stöd betalas när förutsättningarna för stöd har uppfyllts.

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 barnets läroplikt med stöd av 2 § 3 mom. i läropliktslagen börjar ett år tidigare än vad som anges 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 .

På stöd som betalas för ett barn tillämpas de bestämmelser i 3—5 § som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om det till en sökande eller för ett barn betalas föräldradagpenning med stöd av de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

3.

Lag

om ändring av 12 och 15 § i lagen om småbarnspedagogik

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om småbarnspedagogik (540/2018) 12 § 1 mom. och 15 §, sådana de lyder, 12 § 1 mom. i lag 1228/2020 och 15 § i lag 1395/2019, som följer:

12 §

Rätten till småbarnspedagogik

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 (1224/2004) betalas för vård av barnet. Småbarnspedagogik ska dock ordnas för den tid för vilken partiell föräldrapenning betalas på grund av deltidsarbete.

— —

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 i 1 mom. avsedd frånvaro som varar mer än fem dagar senast en månad före den planerade första frånvarodagen. Upprepad frånvaro som varar mellan en och fem dagar ska på motsvarande sätt anmälas en vecka före den planerade första dagen av den första frånvaron. För frånvaro av engångsnatur som varar högst fem dagar finns det ingen anmälningsplikt.

———

Denna lag träder i kraft den 20 .

På småbarnspedagogiken tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om en förälder för vård av ett barn har rätt till föräldradagpenning enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

———

4.

Lag

om ändring av 9 och 20 § i lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken (1503/2016) 9 § och 20 § 2 mom. som följer:

9 §

Uttagande av avgift för frånvarotid

Den månatliga avgiften enligt denna lag tas ut också 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 dock i avgift för den månaden ut hälften av den månadsavgift som anges i denna lag. När sjukfrånvaron pågår en hel kalendermånad tas ingen avgift ut.

Om barnet av någon annan orsak är borta från småbarnspedagogiken en hel kalendermånad, tas i avgift ut hälften av månadsavgiften.

Avgift får inte tas ut för de dagar då barnet är frånvarande från småbarnspedagogiken på det sätt som avses i 15 § i lagen om småbarnspedagogik i enlighet med en på förhand gjord anmälan.

20 §

Ändringssökande

— —

Om den betalningsskyldige är missnöjd med ett beslut som avses i 1 mom. har han eller hon, om beslutet gäller avgift för småbarnspedagogik, rätt att få beslutet behandlat av det organ som avses i 50 § i lagen om småbarnspedagogik.

— —

Denna lag träder i kraft den 20 .

På klientavgifter inom småbarnspedagogiken tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om en förälder för vård av ett barn har rätt till föräldradagpenning enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

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 4 kap. 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 en gravid arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar arbetstagarens 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 arbetstagarens arbetsförmåga och yrkesskicklighet. Bestämmelser om arbetstagarens rätt till särskild graviditetsledighet finns i 4 kap. 1 §.

4 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 i sjukförsäkringslagen avsedda
1) graviditetspenningsdagar (*graviditetsledighet*),
2) särskilda graviditetspenningsdagar (*särskild graviditetsledighet*)
3) föräldrapenningsdagar (*föräldraledighet*).
Graviditetsledigheten inleds 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 var och en ska omfatta minst 12 vardagar. Även om arbetstagaren har rätt till föräldrapenning också för ett annat barn eller för flera barn får arbetstagaren under samma kalenderår dock ta ut högst 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 samtycke får arbetstagaren under 14 veckor från graviditetsledighetens början 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

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetstagaren tar ut partiell föräldraledighet samt om villkoren för deltidsarbetet.

Överenskommelse ska ingås om avbrytande av samt om ändring av villkoren för sådant deltidsarbete som avses i 1 mom. Om överenskommelse inte nås, har arbetstagaren rätt att av grundad anledning avbryta deltidsarbetet samt antingen återgå till föräldraledighet på heltid enligt 1 § i detta kapitel eller börja följa sin tidigare arbetstid.

Om arbetsgivaren vägrar ingå den överenskommelse som avses i 1 mom., ska detta motiveras skriftligt.

3 §

Vårdledighet

En arbetstagare har rätt till vårdledighet för att vårda sitt barn, eller något annat barn som varaktigt bor i arbetstagarens hushåll, till dess barnet fyller tre år. Adoptivföräldrar har dock rätt till vårdledighet till dess två år har förflutit från adoptionen, 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 planerade begynnelsetidpunkten för ledigheten. Om ledigheten varar högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn ska om möjligt den ovan angivna anmälningstiden 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 det enligt arbetsgivaren inte är möjligt att samtycka till en anmälningstid om en månad, ska arbetsgivaren för arbetstagaren lägga fram 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. Arbetstagaren får dock tidigarelägga en graviditetsledighet samt ändra tidpunkten för en sådan ledighet som arbetstagaren tänkt hålla i samband med nedkomsten och som arbetstagaren har rätt att hålla samtidigt som den andra föräldern eller maken, om det behövs 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 ändringen till arbetsgivaren så snart som möjligt.

7 b §

Ledighet för vård av anhörig

Arbetstagaren har under ett kalenderår rätt att få högst fem arbetsdagar ledighet från arbetet för att ge personligt bistånd eller stöd till en anhörig eller en närstående som bor i samma hushåll som arbetstagaren, om den anhörige eller någon annan närstående 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 ovan avsedd person. Med anhörig avses arbetstagarens barn, förälder, make och sambo samt den som lever i registrerat parförhållande med arbetstagaren.

Arbetstagaren ska så snart som möjligt underrätta arbetsgivaren om ledighet för vård av anhörig och om dess uppskattade längd. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lägga fram tillförlitlig utredning om grunden för 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 arbetstagaren tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om arbetstagaren har rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

Om arbetstagaren omfattas av bestämmelserna i denna lag om graviditets- och föräldraledighet och om moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet har anmälts före ikraftträdandet av denna lag, anses anmälan om moderskapsledighet gälla graviditets- och föräldraledighet och anmälan om faderskapsledighet gälla föräldraledighet.

I de situationer som avses i 3 mom. har arbetstagaren inom en månad från ikraftträdandet av denna lag rätt att 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. samt 8 kap. 8 § 3 mom. samt
fogas till 5 kap. nya 2 a och 8 a § som följer:

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

3 §

Arbetarskydd

— —

Om en gravid arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar arbetstagarens 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 arbetstagarens 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 i sjukförsäkringslagen avsedda
1) graviditetspenningsdagar (*graviditetsledighet*),
2) särskilda graviditetspenningsdagar (*särskild graviditetsledighet*)
3) föräldrapenningsdagar (*föräldraledighet*).

Graviditetsledigheten inleds 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 var och en ska omfatta minst 25 vardagar. Även om arbetstagaren har rätt till föräldrapenning för två eller flera barn får arbetstagaren under samma kalenderår dock 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 samtycke får arbetstagaren under 14 veckor från graviditetsledighetens början 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

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetstagaren tar ut partiell föräldraledighet samt om villkoren för deltidsarbetet.

Överenskommelse ska ingås om avbrytande av samt om ändring av villkoren för sådant deltidsarbete som avses i 1 mom. Om överenskommelse inte nås, har arbetstagaren rätt att av grundad anledning avbryta deltidsarbetet samt antingen återgå till föräldraledighet på heltid enligt 1 § i detta kapitel eller börja följa sin tidigare arbetstid.

Om arbetsgivaren vägrar ingå den överenskommelse som avses i 1 mom., ska detta motiveras skriftligt.

3 §

Vårdledighet

En arbetstagare har rätt till vårdledighet för att vårda sitt barn, eller något annat barn som varaktigt bor i arbetstagarens hushåll, till dess att barnet fyller tre år. Adoptivföräldrar har dock rätt till vårdledighet till dess två år har förflutit från adoptionen, 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 planerade begynnelsetidpunkten för ledigheten. Om ledigheten varar högst 25 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn ska om möjligt den ovan angivna anmälningstiden 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 det enligt arbetsgivaren inte är möjligt att samtycka till en anmälningstid om en månad, ska arbetsgivaren för arbetstagaren lägga fram 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. Arbetstagaren får dock tidigarelägga en graviditetsledighet samt ändra tidpunkten för en sådan ledighet som arbetstagaren tänkt hålla i samband med nedkomsten och som arbetstagaren har rätt att hålla samtidigt som den andra föräldern eller maken, om det behövs 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 ändringen till arbetsgivaren så snart som möjligt.

8 a §

Ledighet för vård av anhörig

Arbetstagaren har under ett kalenderår rätt att få högst fem arbetsdagar ledighet från arbetet för att ge personligt bistånd eller stöd till en anhörig eller till en närstående som bor i samma hushåll som arbetstagaren, om den anhörige eller någon annan närstående 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 ovan avsedd person. Med anhörig avses arbetstagarens barn, förälder, make och sambo samt 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 vård av anhörig och om dess uppskattade längd. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lägga fram tillförlitlig utredning om grunden för frånvaron.

10 §

Lönebetalningsskyldighet

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala arbetstagaren lön för tiden för de familjeledigheter som avses i detta kapitel. Om arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått utan avbrott minst sex månader innan graviditetsledigheten inleds är arbetsgivaren dock skyldig att betala en till graviditetsledighet berättigad arbetstagare lön för tiden för graviditets- och föräldraledigheten med iakttagande av vad som i 2 kap. 10 § föreskrivs om lön för sjukdomstid.

— —

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 arbetstagaren tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om arbetstagaren har rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

Om arbetstagaren omfattas av bestämmelserna i denna lag om graviditets- och föräldraledighet och om moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet har anmälts före ikraftträdandet av denna lag, anses anmälan om moderskapsledighet gälla graviditets- och föräldraledighet och anmälan om faderskapsledighet gälla föräldraledighet.

I de situationer som avses i 3 mom. har arbetstagaren inom en månad från ikraftträdandet av denna lag rätt att 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 §

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 en arbetstagare som är berättigad till graviditetsledighet och på motsvarande sätt 160 dagar av föräldraledighet för en annan arbetstagare 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, frånsett 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 med iakttagande av vad 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 graviditets- och föräldraledigheten för en arbetstagare som är berättigad till graviditetsledighet eller under de 105 första dagarna av föräldraledigheten för någon annan arbetstagare som är berättigad till föräldraledighet. Om arbetstagarens semester därför inte kan ges på det sätt som avses i 20 eller 21 §, får semestern ges inom sex månader från det att arbetstagaren har tagit ut de graviditets- eller föräldraledighetsdagar som avses ovan.

Denna lag träder i kraft den 20 .

På arbetstagaren tillämpas de bestämmelser i 7 § 2 mom. 1 punkten som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om arbetstagaren har rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

Om en arbetstagares moderskaps- eller faderskapsledighet har inletts före ikraftträdandet av denna lag 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 (433/1984) 3 § 2 mom. 5 punkten, 6 § 1 mom. och 16 § 2 mom.,
sådana de lyder, 3 § 2 mom. 5 punkten i lag 183/2016 samt 6 § 1 mom. och 16 § 2 mom. 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 (756/2011), 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 en arbetstagare som är berättigad till graviditetsledighet och på motsvarande sätt under 160 dagar av föräldraledighet för en annan arbetstagare som är berättigad till föräldraledighet,

— —

6 §

Beviljande av semester i vissa fall

Trots vad som föreskrivs i 5 § kan arbetstagaren beviljas semester eller en del av den i samband med i 5 kap. avsedd graviditets-, särskild graviditets- eller föräldraledighet eller vårdledighet.

— —

16 §

Resor för semester

— —

Arbetstagaren har dock inte rätt till fria resor enligt 1 mom., om arbetstagaren tidigare under samma kvalifikationsperiod har åtnjutit motsvarande förmån, och 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 arbetstagaren tillämpas de bestämmelser i 3 § 2 mom. 5 punkten som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om arbetstagaren har rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

9.

Lag

om ändring av 38 § i lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner (566/2005) 38 § 1 mom. 3 punkten, sådan den lyder i lag 536/2019, som följer:

38 §

Betalning utan samordning

Från rehabiliteringspenningen dras inte av följande förmåner som rehabiliteringsklienten får:
— —
3) föräldradagpenning enligt 11 kap. i sjukförsäkringslagen;
— —

Denna lag träder i kraft den 20 .
På rehabiliteringspenning tillämpas de bestämmelser i 38 § 1 mom. 3 punkten som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om föräldradagpenning har beviljats enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

10.

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 §, sådana de lyder, 3 kap. 4 § 2 mom. 3 punkten i lag 426/2019 och 4 kap. 8 § 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) Berättigad till arbetslöshetsförmåner är inte en arbetssökande 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.

Jämkade 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 arbetssökande tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om den arbetssökande har rätt till föräldradagpenning enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

———

11.

Lag

om ändring av lagen om avbytarservice för lantbruksföretagare

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om avbytarservice för lantbruksföretagare (1231/1996) 7 c och 7 d § samt 27 c § 1 mom., sådana de lyder, 7 c och 7 d § i lag 1663/2015 samt 27 c § 1 mom. 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 lantbruksföretagaren får särskild graviditets-, graviditets- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen. Avbrott i utbetalningen av särskild graviditets-, graviditets- eller föräldrapenning på högst tre dagar avbryter inte vikariehjälpsperioden.

7 d §

Vikariehjälp på grund av vård av barn under tre år

En till semester och vikariehjälp berättigad lantbruksföretagare har rätt att få vikariehjälp på grund av vård i hemmet av ett barn under tre år, för den tid för vilken stöd för hemvård av barn enligt lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn (1128/1996) betalas för barnet. Vikariehjälp kan dock beviljas för högst 100 dagar om året per barn och dess båda föräldrar.

Det maximala antalet dagar vikariehjälp per år kan bestå av en eller flera vikariehjälpsperioder, och den kan fördelas mellan föräldrarna enligt deras önskemål. Vikariehjälp beviljas endast en lantbruksföretagare åt gången. Ettårsperioden räknas från barnets födelse.

27 c §

Sänkt avgift för vikariehjälp

Om grunden för vikariehjälp är graviditet och förlossning, uppbärs för vikariehjälp under graviditetspenningsperioden enligt sjukförsäkringslagen den avgift som avses ovan i denna lag sänkt med 50 procent.

— —

———

Denna lag träder i kraft den 20 .

På en lantbruksföretagare tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om lantbruksföretagaren omfattas av de bestämmelser om föräldradagpenning i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

———

12.

Lag

om ändring av 5 och 11 § i militärunderstödslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i militärunderstödslagen (781/1993) 5 § 2 mom. och 11 § 1 mom. 9 punkten, av dem den sistnämnda bestämmelsen sådan den lyder i lag 963/2017, som följer:

5 §

Verkställighet

— —

Om inte något annat föreskrivs i denna lag, ska vid verkställigheten av denna lag iakttas vad som i sjukförsäkringslagen (1224/2004) föreskrivs om verkställighet av föräldradagpenning.

11 §

Inkomster som ska beaktas

När understöd beviljas beaktas de faktiska inkomster som står till sökandens och dennes i 4 § avsedda familjemedlemmars förfogande under tjänstgöringstiden. När understöd beviljas med stöd av 10 a § beaktas inte dessa familjemedlemmars inkomster. Som inkomst beaktas inte

— —

9) den värnpliktiges föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen,

— —

Denna lag träder i kraft den 20 .

På en värnpliktig tillämpas de bestämmelser i 11 § 9 punkten som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om den värnpliktige omfattas av de bestämmelser om föräldradagpenning i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

13.

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,

sådana de lyder, 2 § 1 mom. 4 punkten i lag 252/2020, 53 a § 2 mom. i lag 69/2016 samt 74 § 3 mom. 1 punkten och 76 § 2 mom. 1 punkten 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 den nämnda 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 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,

— —

76 §

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 74 § 3 och 4 mom., och

— —

Denna lag träder i kraft den 20 .

På arbetstagaren tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om föräldradagpenning har beviljats enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

14.

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,

sådana de lyder, 2 § 1 mom. 9 punkten i lag 260/2020, 50 a § 2 mom. i lag 72/2016 samt 68 § 3 mom. 1 punkten och 70 § 3 mom. 1 punkten 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 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),

— —

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 den nämnda 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 .

På företagaren tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om föräldradagpenning har beviljats enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

15.

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,

sådana de lyder, 2 § 1 mom. 6 punkten i lag 248/2020, 53 a § 2 mom. i lag 78/2016 samt 80 § 3 mom. 1 punkten och 82 § 2 mom. 1 punkten 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 den nämnda 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 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 80 § 3 och 4 mom., och

— —

Denna lag träder i kraft den 20 .

På arbetstagaren tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om föräldradagpenning har beviljats enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

16.

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 den nämnda punkten räknas dessutom kortare avbrott i arbetet på grund av sjukdom eller tillfällig arbetslöshet.

— —

Denna lag träder i kraft den 20 .

I fråga om föräldradagpenning tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om föräldradagpenningen har beviljats med stöd av de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

17.

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 .

I fråga om föräldradagpenning tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om föräldradagpenningen har beviljats med stöd av de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

18.

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 jämställs

— —

5) graviditets- och föräldrapenning samt specialvårdspenning som betalas enligt sjukförsäkringslagen,

— —

———

Denna lag träder i kraft den 20 .

I fråga om föräldradagpenning tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om föräldradagpenningen har beviljats med stöd av de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

———

19.

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 eller sjukdom eller för att invandraren använt sina 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 .

20.

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 .

Denna lag tillämpas också på särskild moderskapsledighet, moderskapsledighet, faderskapsledighet och föräldraledighet som en tjänsteman inlett eller som beviljats en tjänsteman före ikraftträdandet av denna lag.

21.

Lag

om ändring av 19 § i lagen om Finlands Banks tjänstemän

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om Finlands Banks tjänstemän (1116/1998) 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 .

Denna lag tillämpas också på särskild moderskapsledighet, moderskapsledighet, faderskapsledighet och föräldraledighet som en tjänsteman inlett eller som beviljats en tjänsteman före ikraftträdandet av denna lag.

———

22.

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-, särskild 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. 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 en person som hör till krishanteringspersonalen har beviljats eller inlett en moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps-, eller föräldraledighet före ikraftträdandet av denna lag, tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

23.

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 den studerande har rätt till graviditets- eller föräldrapenningsdagar enligt 9 kap. i sjukförsäkringslagen (1224/2004),
— —

Denna lag träder i kraft den 20 .

24.

Lag

om ändring av 30 § i lagen om Polisyrkeshögskolan

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om Polisyrkeshögskolan (1164/2013) 30 § 3 mom. 2 punkten, sådan den lyder i lag 1174/2016, 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 .

25.

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 barns 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 .

26.

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 barns 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 .

27.

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

— —

Den studerande har rätt att tillfälligt avbryta sin studierätt för den tid som han eller hon fullgör tjänstgöring enligt 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). Därtill kan studierätten på begäran av den studerande tillfälligt avbrytas av någon annan grundad anledning. Bestämmelserna i 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 .

28.

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

— —

Den studerande har rätt att tillfälligt avbryta sin studierätt för den tid som han eller hon fullgör tjänstgöring enligt 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). Därtill kan studierätten på begäran av den studerande tillfälligt avbrytas av någon annan grundad anledning. Bestämmelserna i 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 .

29.

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 .

30.

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

— —

Den studerande har rätt att tillfälligt avbryta sin studierätt för den tid som han eller hon fullgör tjänstgöring enligt 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). Därtill kan studierätten på begäran av den studerande tillfälligt avbrytas av någon annan grundad anledning. Bestämmelserna i 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 .

Helsingfors den 16 september 2021

Statsminister

Sanna Marin

Social- och hälsovårdsminister Hanna Sarkkinen

Bilaga
Parallelltexter

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 § 1 och 2 mom., 17 kap. 3 a § och 18 kap. 13 § 4 mom.,

av dem 7 kap. 4 § 1 mom. sådant det lyder i lag 532/2009, 11 kap. 1 § 4 mom. och 9 § 1 mom. samt 18 kap. 13 § 4 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, 14 kap. 4 § sådan den lyder i lag 882/2019, 15 kap. 4 § 1 mom. sådant det lyder i lagarna 903/2012 och 1228/2016, 15 kap. 6 § sådan den lyder i lag 1342/2016, 15 kap. 20 § 1 mom. sådant det lyder i lag 1319/2018, 15 kap. 20 § 2 mom. sådant det lyder i lag 678/2014 och 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:

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
1 kap.	1 kap.
Lagens syfte och tillämpningsområde	**Lagens syfte och tillämpningsområde**
4 §	4 §
Definitioner	*Definitioner*
I denna lag avses med	I denna lag avses med
— — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — —
7) *föräldradagpenning* moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning samt partiell föräldrapenning,	7) *föräldradagpenning särskild graviditetspenning, graviditetspenning och föräldrapenning,*
— — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — —

Gällande lydelse

7 kap.

Allmänna förutsättningar för erhållande av dagpenningsförmåner

4 §

Arbetsgivares 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 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. Dagpenningsförmånen betalas inte till den försäkrade för samma tid till den del förmånen motsvarar lönen.

— — — — — — — — — — — — — — —

8 kap.

Sjukdagpenning och partiell sjukdagpenning

6 §

Förmåner som utgör hinder för sjukdagpenning

— — — — — — — — — — — — — — —

Om en försäkrads moderskapspenningsperiod börjat tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, har den försäkrade inte rätt till sjukdagpenning för ifrågavarande tid.

— — — — — — — — — — — — — — —

Föreslagen lydelse

7 kap.

Allmänna förutsättningar för erhållande av dagpenningsförmåner

4 §

Arbetsgivares 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 föräldraledighet 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.

— — — — — — — — — — — — — — —

8 kap.

Sjukdagpenning och partiell sjukdagpenning

6 §

Förmåner som utgör hinder för sjukdagpenning

(upphävs)

Gällande lydelse

9 kap.

Föräldradagpenningar

1 §

Rätt till föräldradagpenning

En försäkrad har rätt till föräldradagpenning förutsatt att han eller hon har varit försäkrad i Finland enligt denna lag minst 180 dagar omedelbart före den beräknade tidpunkten för nedkomsten eller före adoptionen av ett barn som avses i 11 §. Med tid som försäkrad i Finland jämställs tiden som försäkrad i en annan medlemsstat i Europeiska unionen eller i en stat där unionens lagstiftning tillämpas.

Bestämmelserna om föräldradagpenning tillämpas på en far eller en annan försäkrad som är gift med barnets mor och inte lever åtskils från henne på grund av söndring i äktenskapet. 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. Bestämmelser om föräldradagpenning för en adoptivförälder och dennes make finns i 11, 12 och 12 a §.

Vad som i denna lag föreskrivs om en far tillämpas också på en försäkrad som med stöd av 2 mom. omfattas av bestämmelserna om föräldradagpenning. Om barnet har en biologisk mor och en adoptivmor som är eller har varit gifta med varandra, avses med barnets mor i denna lag barnets biologiska mor.

2 §

Moderskapspenning

En försäkrad vars graviditet har varat i minst 154 dagar har rätt till moderskapspenning vid graviditet och förlossning.

Föreslagen lydelse

9 kap.

Föräldradagpenningar

1 §

Rätt till graviditetspenning

En försäkrad vars graviditet har varat i minst 154 dagar har rätt till *graviditetspenning*.

Gällande lydelse

3 §

Moderskapspenningsperiod

Moderskapspenning betalas för 105 vardagar. Rätten till moderskapspenning uppkommer tidigast 50 och senast 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Har graviditeten upphört tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, uppkommer rätten till moderskapspenning den första vardagen efter det att graviditeten upphörde och upphör när förmånen har betalats för 105 vardagar.

För utbetalning av förtida moderskapspenning för 31—50 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten förutsätts det att den försäkrade inte är i förvärvsarbete eller annat eget arbete under denna tid, med undantag för arbete som utförs i det egna hushållet. Som förvärvsarbete betraktas inte förälderns verksamhet som förtroendevald enligt 69 § i kommunallagen, med undantag för verksamhet som förtroendevald på heltid eller deltid enligt 80 § i den lagen.

Föreslagen lydelse

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.

4 §

Särskild moderskapspenning

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 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. 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 skall framlägga när hon ansöker om särskild moderskapspenning.

För betalning av särskild moderskapspenning 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

3 §

Rätt till särskild graviditetspenning

En försäkrad som är gravid och 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 den försäkrades arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar den försäkrades eller fostrets hälsa. Genom förordning av statsrådet utfärdas bestämmelser om när det kan bedömas att den försäkrades arbetsuppgifter eller förhållandena på arbetsplatsen äventyrar den försäkrades eller fostrets hälsa i ovan nämnda situationer samt om vilka utredningar den försäkrade ska framlägga vid ansökan om särskild graviditetspenning.

En förutsättning för betalning av särskild graviditetspenning är att den försäkrade är arbetsför och att annat arbete inte kan ordnas för

Gällande lydelse

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.

Bestämmelserna om moderskapspenning gäller i tillämpliga delar även särskild moderskapspenning.

5 §

Särskild moderskapspenningsperiod

Särskild moderskapspenning 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 moderskapspenning uppkommer. Om graviditeten avbryts innan moderskapspenningsperioden börjar, betalas särskild moderskapspenning tills avbrottet sker.

Om arbetsgivaren för en försäkrad som är berättigad till särskild moderskapspenning 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 moderskapspenningsperioden 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 moderskapspenning för arbetsdagarna. För arbetsdagar betalas särskild moderskapspenning inte heller till en försäkrad som under tiden för den särskilda moderskapspenningsperioden utför eget arbete, med undantag för arbete som utförs i det egna hushållet.

6 §

Faderskapspenning

Rätt till faderskapspenning har barnets fader, om han deltar i vård av ett barn som berättigar till föräldradagpenning och under denna tid inte är i förvärvsarbete eller annat

Föreslagen lydelse

den försäkrade i enlighet med 2 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001) eller 2 kap. 3 § 2 mom. i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) och att *den försäkrade* 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 3 § 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

Rätt till föräldrapenning har en sådan förälder som är barnets vårdnadshavare.

Rätt till föräldrapenning har också under högst fyra månaders tid från barnets födelse en försäkrad som har erkänt föräldraskapet i

Gällande lydelse

eget arbete, med undantag för arbete som utförs i det egna hushållet. En studerande har dock rätt till faderskapspenning, om det kan anses att han trots erhållande av studiepenning enligt lagen om studiestöd deltar i vården av barnet. Som förvärvsarbete betraktas inte den försäkrades verksamhet som förtroendevald enligt 69 § i kommunallagen, med undantag för verksamhet som förtroendevald på heltid eller deltid enligt 80 § i den lagen.

När fadern ansvarar för vården av barnet har han 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.

7 §

Faderskapspenningsperiod

Faderskapspenning betalas sammanlagt för högst 54 vardagar, dock så att den under moderskaps- och föräldrapenningsperioden betalas för högst 18 vardagar sammanlagt. Betalningen av faderskapspenning under moderskaps- och föräldrapenningsperioden kan uppdelas på högst fyra avsnitt. Betalningen av faderskapspenning utanför moderskaps- och föräldrapenningsperioden kan uppdelas på högst två avsnitt. Rätten till faderskapspenning gäller tills barnet fyller två år eller det har gått två år sedan adoptivbarnet togs i vård.

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. I detta moment avsedda faderskapspenningsdagar får användas under moderskaps- och föräldrapenningsperioden, dock med beaktande av bestämmelserna om antalet faderskapspenningsavsnitt i 1 mom.

Under den moderskaps- och föräldrapenningsperiod som baserar sig på födelsen eller adoptionen av ett nytt barn betalas faderskapspenning på basis av ett eller flera tidigare barn för högst 24 vardagar. I detta fall ska de fader-

Föreslagen lydelse

enlighet med moderskapslagen (253/2018) eller faderskapslagen (11/2015).

En försäkrad som adopterar ett annat barn än den egna makens barn, har rätt till föräldrapenning, om den försäkrade har tagit barnet i vård i adoptionssyfte och har beviljats adoptionstillstånd i de situationer där tillstånd krävs enligt adoptionslagen (22/2012).

Om barnets till föräldrapenning berättigade föräldrar eller den ena av dem avlider, har en sådan försäkrad som svarar för vården av barnet rätt till de outnyttjade föräldrapenningsdagarna.

6 §

Antalet föräldrapenningsdagar

Föräldrapenning betalas sammanlagt för högst 320 vardagar på grundval av ett barns födelse eller adoption.

Om fler än ett barn föds eller adoptivbarn tas i vård samtidigt, betalas ytterligare föräldrapenning för 84 vardagar för varje barn utöver ett. Om graviditetspenningsperioden på grund av för tidig förlossning har börjat tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, betalas ytterligare föräldrapenning för så många vardagar som graviditetspenningsperioden har börjat tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten.

Om rätten till föräldrapenning börjar efter det 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. Vad som föreskrivs ovan tillämpas också, om mer än ett år har förflutit sedan ett barn utomlands togs i vård i adoptionssyfte när barnet flyttar till Finland.

Vardera föräldern har rätt att utnyttja hälften av det antal föräldrapenningsdagar som avses i 1—3 mom. Om barnet bara har en enda 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

Gällande lydelse

skapspenningsdagar som baserar sig på födelsen eller adoptionen av ett eller flera tidigare barn tas ut under ett enda avsnitt.

Om föräldrapenning har betalats till barnets moder på basis av 10 § 5 mom., föreligger rätt till faderskapspenning endast till den del som det återstår föräldrapenningsdagar enligt 10 § 5 mom. Om en försäkrad fått rätt till faderskapspenning på basis av fastställande av faderskap eller adoption efter det att föräldrapenning redan betalats ut till modern på basis av 10 § 5 mom., har den försäkrade dock rätt till faderskapspenningsdagar enligt denna paragraf.

8 §

Föräldrapenning

Enligt överenskommelse mellan föräldrarna har barnets mor eller far rätt till föräldrapenning. Om modern inte deltar i vården av barnet har fadern när han ansvarar för vården av barnet, med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 § 2 mom., rätt till föräldrapenning, även om modern och fadern inte längre lever i gemensamt hushåll.

När fadern svarar för vården av barnet har han med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 § 2 mom. rätt till föräldrapenning, även om modern och fadern inte lever i gemensamt hushåll i äktenskap eller under äktenskapsliknande förhållanden. Faderns rätt till föräldrapenning börjar när han tar barnet i sin vård. Om fadern har rätt till föräldrapenning med stöd av detta moment, har modern ingen rätt till föräldrapenning.

För att föräldrapenning ska betalas förutsätts att modern tidigast 5 och senast 12 veckor efter nedkomsten för klarläggning av hälsotillståndet har genomgått efterundersökning hos en läkare eller hos en barnmorska eller hälsovårdare som är anställd inom den offentliga hälso- och sjukvården och som har tillräcklig utbildning. Folkpensionsanstalten kan dock av särskilda skäl bevilja föräldrapenning, även om efterundersökning inte har utförts. Närmare bestämmelser om efterundersökning utfärdas genom förordning av statsrådet.

Föreslagen lydelse

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 använda den andra förälderns föräldrapenningsdagar enligt 4 mom. upphör om den andra föräldern själv 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, barnets vårdnadshavare eller den överlåtande föräldern eller den andra förälderns make. 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 en i 1 mom. avsedd försäkrad. Om antalet föräldrapenningsdagar grundar sig på 6 § 3 mom., får sammanlagt högst 32 föräldrapenningsdagar överlåtas till en i 1 mom. avsedd försäkrad. Om en förälder i enlighet med 6 § 4 mom. har rätt att använda också de föräldrapenningsdagar som ingår i den andra förälderns kvot, får högst 63 av dessa föräldrapenningsdagar överlåtas till en i 1 mom. avsedd försäkrad.

Folkpensionsanstalten ska underrättas om överlåtelsen av föräldrapenningsdagar. Meddelandet om överlåtelse av föräldrapenningsdagar får återkallas tills de överlåtna dagarna har använts. På överlåtna föräldrapenningsdagar tillämpas vad som annanstans i denna lag föreskrivs om föräldrapenning.

Gällande lydelse

Rätt till föräldrapenning föreligger inte, om barnet har omhändertagits med stöd av 9 kap. i barnskyddslagen (417/2007) 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. Föräldrapenning betalas dock till en mor eller far som trots omhändertagandet eller den skyndsamma placeringen fortfarande deltar i vården av barnet.

Barnets mor och far kan komma överens om uppdelning av föräldrapenningsperioden så att föräldrapenning kan betalas i högst två perioder till vardera föräldern.

9 §

Partiell föräldrapenning

En moder och fader kan 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 moder och fader vardera 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 skall ingås för minst två månader i sänder.

För att företagare skall ha rätt till partiell föräldrapenning förutsätts att det arbete som utförs i det egna företaget för en tid om minst två månader minskar med minst 40 och högst 60 procent.

Föreslagen lydelse

8 §

Användning av föräldrapenningsdagar

Föräldrapenning betalas för den tid den försäkrade vårdar barnet. Föräldrapenning kan betalas från och med barnets födelse. Till den som får graviditetspenning kan dock föräldrapenning betalas genast efter graviditetspenningsperiodens utgång. Föräldrapenningsdagar får användas tills barnet fyller två år.

Till en försäkrad som adopterar någon annans än sin makes barn kan föräldrapenning betalas från det att barnet tas i vård tills två år har förflutit sedan barnet togs i vård. Om det är fråga om adoption av ett barn som omhändertagits med stöd av barnskyddslagen (417/2007) och som redan tidigare placerats i familjevård för vård utom hemmet eller om adoption av ett barn som placerats i enskilt hem, avses med tidpunkten när barnet tagits i vård den tidpunkt när barnet placerades hos den som ansöker om adoption med stöd av 40 § eller 81 § i barnskyddslagen.

Föräldrapenning eller graviditetspenning och föräldrapenning betalas för samma tid på grundval av samma barn endast till en försäkrad. Med avvikelse från detta kan dock föräldrapenning eller graviditetspenning och föräldrapenning betalas till de försäkrade för samma tid på grundval av samma barn för högst 18 vardagar. Om fler än ett barn föds eller adopteras samtidigt, kan föräldrapen-

Gällande lydelse

10 §

Föräldrapenningsperiod

Föräldrapenning betalas för högst 158 vardagar omedelbart efter moderskapspenningsperioden, om inte något annat följer av 2 eller 3 mom. Moderskapspenningsperioden anses ha upphört 75 vardagar efter den dag barnet har fötts, om modern inte har fått moderskapspenning. Om modern på grund av att förutsättningarna för försäkring enligt 1 § 1 mom. inte uppfylls inte har rätt till föräldradagpenning, börjar faderns föräldrapenningsperiod löpa 75 vardagar efter den dag barnet har fötts.

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 börjat tidigare än

Föreslagen lydelse

ning eller graviditetspenning och föräldrapenning betalas till de försäkrade för samma tid på grundval av samma barn utöver det som anges ovan för högst 90 vardagar för varje barn utöver ett.

Om den födande föräldern inte vårdar barnet, har en försäkrad som vårdar barnet med avvikelse från vad som anges i 3 mom. rätt till föräldrapenning för samma tid som graviditets- och föräldrapenning betalas till den födande föräldern med stöd av 9 §, under förutsättning att denne inte bor i ett gemensamt hushåll med den födande föräldern i äktenskap eller under äktenskapsliknande förhållanden.

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 24 vardagar omedelbart efter barnets dödsdag. Föräldrapenning betalas dock högst för så många dagar som det återstår föräldrapenningsdagar för föräldern. Vad som i 3 mom. föreskrivs om begränsningar i betalningen av föräldrapenning tillämpas inte i de situationer som avses i detta moment.

9 §

Rätt till föräldradagpenning enligt graviditetsskyddsdirektivet

Trots vad som föreskrivs annanstans i detta kapitel har, när graviditeten varat i minst 154 dagar, en gravid person eller en förälder som har nedkommit rätt till graviditetspenning och föräldrapenning sammanhängande för minst 105 vardagar.

Gällande lydelse

30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten.

Föräldrapenningsperioden förlängs med 60 vardagar för varje barn utöver ett, om flera än ett barn föds på samma gång. Barnets mor eller far kan helt eller delvis ta ut den i detta moment avsedda förlängningen av föräldrapenningsperioden redan under moderskaps- eller föräldrapenningsperioden.

Om fadern med stöd av 8 § 2 mom. 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.

Moderns föräldrapenningsperiod förlängs på ansökan med 54 vardagar, om det när föräldrapenningsperioden enligt 1—3 mom. upphör inte finns en i 1 § 2 mom. eller 6 § 2 mom. avsedd 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 i detta moment avsedda föräldapenningsdagar endast till den del som det återstår faderskapspenningsdagar. Moderns rätt till i detta moment avsedda föräldapenningsdagar upphör, om en i 1 § 2 mom. eller 6 § 2 mom. avsedd försäkrad får rätt till faderskapspenningsdagar. Om flera än ett barn föds eller adopteras på samma gång, förlängs moderns föräldrapenningsperiod på det sätt som i 7 § 2 mom. föreskrivs i fråga om förlängning av faderskapspenningsperioden.

Föreslagen lydelse

11 §

Föräldra- och faderskapspenning för adoptivföräldrar

Rätt till föräldrapenning och partiell föräldrapenning för adoptivföräldrar har en försäkrad som i sin vård har tagit ett barn i avsikt att adoptera barnet. Rätt till föräldrapenning för adoptivföräldrar har enligt överenskommelse endera adoptivföräldern eller en försäkrad som är gift med adoptivföräldern och som inte lever åtskils från denna på grund av söndring i äktenskapet. Rätt till föräldrapenning för adoptivföräldrar har dock inte en försäkrad som

10 §

Hinder för erhållande av föräldradagpenning

Rätt till föräldradagpenning föreligger inte för den tid den försäkrade är i förvärvsarbete eller i annat eget arbete, med undantag för arbete som utförs i det egna hushållet eller heltidsstudier. 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

Gällande lydelse

har adopterat ett barn och som är gift med adoptivbarnets förälder eller adoptivförälder.

En adoptivfar som är berättigad till föräldrapenning för adoptivföräldrar har rätt till faderskapspenning i enlighet med 6 och 7 §.

Om två adoptivfäder eller adoptivmödrar som är berättigade till föräldrapenning för adoptivföräldrar tillsammans har adopterat ett barn, har den ena adoptivföräldern med avvikelse från 2 mom. rätt till faderskapspenning i enlighet med föräldrarnas överenskommelse. Om två adoptivfäder eller två adoptivmödrar inte längre är gifta med varandra eller på grund av söndring lever åtskils, har den adoptivförälder som ansvarar för vården av barnet rätt till föräldrapenning för adoptivföräldrar. Det som föreskrivs om fäder i 6 och 7 § samt i 11 kap. 9 § tillämpas också på adoptivmödrar som är berättigade till faderskapspenning.

En förutsättning för föräldrapenning eller partiell 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 eller partiell 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.

12 §

Föräldrapenningsperiod för adoptivföräldrar

Med anledning av vården av ett adoptivbarn betalas till adoptivföräldern eller dennes make föräldrapenning eller partiell föräldrapenning för högst 233 vardagar från det att barnet tagits i vård. Föräldrapenningsperioden förlängs i enlighet med 10 § 3 mom., om flera adoptivbarn har tagits samtidigt. Adoptivmoderns föräldrapenningsperiod förlängs i enlighet med 10 § 5 mom., om det när föräldrapenningsperioden enligt detta moment upphör inte finns en i 1 § 2 mom., 6 § 2 mom. eller

Föreslagen lydelse

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 i ett i 4 kap. 1 § i fängelselagen (767/2005) avsett fängelse, med undantag för förvandlingsstraff för böter.

11 §

Betalning av partiell föräldrapenning

Trots vad som föreskrivs i 10 § 1 mom. kan partiell föräldrapenning betalas, om en förälder vårdar barnet på deltid och samtidigt arbetar på deltid. För erhållande av partiell föräldrapenning förutsätts det att föräldern har kommit överens om deltidsarbete med sin arbetsgivare. Partiell föräldrapenning betalas om den dagliga arbetstiden är högst fem timmar.

Gällande lydelse

11 § 2 mom. avsedd försäkrad som bestämmelserna om faderskapspenning är tillämpliga på.

Om rätt till ny moderskaps- eller föräldrapenning eller föräldrapenning för adoptivföräldrar uppkommer under adoptivförälderns föräldrapenningsperiod, upphör utbetalningen av den föregående föräldrapenningen vid ingången av den nya moderskaps- eller föräldrapenningsperioden eller föräldrapenningsperioden för adoptivföräldrar.

Föreslagen lydelse

Till en företagare kan det betalas partiell föräldrapenning, om företagaren vårdar barnet på deltid och den dagliga arbetstiden uppgår till högst fem timmar.

Om en förälder 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 vad som i 8 § 3 mom. föreskrivs om betalning av föräldrapenning för samma tid kan partiell föräldrapenning betalas för samma dag för samma barn till de försäkrade. Vad som i 6 § föreskrivs om antalet föräldrapenningsdagar tillämpas på föräldrapenning som betalas enligt denna paragraf så att en partiell föräldrapenningsdag motsvarar en halv föräldrapenningsdag.

12 a §

Föräldra- och faderskapspenning vid adoption inom familjen

Trots det som föreskrivs i 11 § 1 mom. har en försäkrad som har adopterat ett högst ett år gammalt barn och som är gift med adoptivbarnets förälder och inte bor åtskils från föräldern på grund av söndring rätt till föräldrapenning och partiell föräldrapenning förutsatt att den försäkrade inte för samma barn har rätt till föräldrapenning eller föräldrapenning för adoptivföräldrar med stöd av andra bestämmelser i detta kapitel. På föräldrapenning vid adoption inom familjen tillämpas vad som i 8—10 och 13 § föreskrivs om föräldrapenning.

Trots det som föreskrivs i 11 § 2 mom. har en försäkrad som avses i 1 mom. i denna paragraf inte rätt till faderskapspenning om dennes make har beviljats faderskapspenning för samma barn.

13 §

Moderns sjukdom eller död under moderskaps- eller föräldrapenningsperioden

Barnets far har rätt till föräldrapenning under moderskapspenningsperioden, om modern under moderskapspenningsperioden på

Gällande lydelse

grund av sjukdom är oförmögen att vårda sitt barn. Faderns rätt till föräldrapenning uppkommer tidigast när moderns sjukdom fortgår efter den självrisktid för sjukdagpenning som anges i 8 kap. 7 § 1 mom. Föräldrapenning kan betalas till fadern för moderskapspenningsperioden för högst lika många vardagar som de för vilka moderskapspenning inte har betalats till modern med anledning av en sådan sjukdom som medför att modern inte förmår vårda sitt barn.

Om barnets moder dör under moderskaps- eller föräldrapenningsperioden, har fadern rätt till föräldrapenning om han sköter barnet och har vårdnaden om barnet. Föräldrapenning kan betalas till fadern för högst lika många vardagar som de för vilka moderskaps- eller föräldrapenning inte har betalats på grund av moderns död. Om barnets fader inte sköter barnet och inte har vårdnaden om barnet, betalas föräldrapenning till en annan försäkrad som har vårdnaden om barnet. På denne tillämpas då vad som till denna del bestäms om barnets fader.

Vad som i denna paragraf föreskrivs om mödrar och fäder tillämpas även på adoptivföräldrar.

14 §

Hur barnets död eller lämnande av barnet för adoption inverkar på föräldradagpenningen

Om ett barn är dödfött eller om ett barn eller adoptivbarn dör

1) betalas moderskapspenning till utgången av moderskapspenningsperioden;

2) betalas föräldrapenning och partiell föräldrapenning för 12 vardagar efter dagen för barnets död, dock högst till utgången av föräldrapenningsperioden;

3) betalas föräldrapenning till utgången av den förlängda föräldrapenningsperioden, om minst två barn som har fötts samtidigt lever då föräldrapenningsperioden börjar;

4) betalas faderskapspenning för 18 vardagar efter dagen för barnets död, dock högst till utgången av faderskapspenningsperioden eller av ett avsnitt av perioden; om ett eller flera

Föreslagen lydelse

Gällande lydelse

barn som har fötts samtidigt dör, betalas förlängning av faderskapspenningen enligt 7 § 2 mom. endast för överlevande barn.

Om ett barn ges bort i adoptionssyfte under moderskapspenningsperioden, betalas moderskapspenning till utgången av moderskapspenningsperioden. Om barnet ges bort under faderskaps- eller föräldrapenningsperioden eller under tiden för partiell föräldrapenning, upphör rätten till föräldradagpenning dagen efter den dag då barnet gavs bort.

15 §

Begränsningar i fråga om betalning av föräldradagpenning

Föräldradagpenning betalas 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 (767/2005), med undantag av förvandlingsstraff för böter.

Om rätt till ny föräldradagpenning uppkommer under moderskaps- eller föräldrapenningsperioden, upphör betalningen av den föregående moderskaps- eller föräldrapenningen vid ingången av den nya föräldradagpenningsperioden.

11 kap.

Beloppet av dagpenningsförmånerna

1 §

Beloppet av dagpenningsförmånerna enligt inkomst

— — — — — — — — — — — — — — —

Trots vad som föreskrivs i 3 mom. är moderskapspenningens belopp för de 56 första vardagarna 90 procent av trehundradelen av den försäkrades årsinkomst, om denna inte överstiger 50 606 euro. På den överstigande delen är moderskapspenningens belopp 32,5 procent av trehundradelen av årsinkomsten.

— — — — — — — — — — — — — — —

Föreslagen lydelse

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 trehundradelen av den försäkrades årsinkomst, om årsinkomsten inte överstiger 50 606 euro. På den överstigande delen är graviditetspenningens och föräldrapenningens belopp 32,5 procent av trehundradelen av årsinkomsten.

— — — — — — — — — — — — — — —

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
9 §	9 §
Särskilda bestämmelser om föräldradagpenning	*Särskilda bestämmelser om föräldradagpenning*
Som begynnelsetidpunkt för rätten till föräldradagpenning betraktas den dag för vilken en förälder första gången betalas föräldradagpenning för samma barn. Föräldradagpenningen för samma barn bestäms under hela föräldradagpenningsperioden på basis av samma årsinkomst.	Som begynnelsetidpunkt för rätten till föräldradagpenning betraktas den dag för vilken en förälder första gången har *beviljats* föräldradagpenning för samma barn. *Alla föräldradagpenningar som beviljas för samma barn bestäms på basis av den årsinkomst utifrån vilken den första beviljade föräldradagpenningen har bestämts.*
— — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — —
11 §	
Hur förvärvsarbete och eget arbete inverkar på föräldradagpenningens belopp samt faderskapspenningens belopp i vissa situationer	
Minimibeloppet av moderskaps- eller föräldrapenning betalas till en förälder om föräldern samtidigt är i förvärvsarbete eller i eget arbete, med undantag för arbete som utförs i det egna hushållet, eller studerar på heltid och får studiepenning enligt lagen om studiestöd. Vad som föreskrivs i denna paragraf tillämpas dock inte på partiell föräldrapenning. Som förvärvsarbete betraktas inte en förälders verksamhet som förtroendevald enligt 69 § i kommunallagen, med undantag för verksamhet som förtroendevald på heltid eller deltid enligt 80 § i den lagen. *Minimibeloppet av faderskapspenningen betalas 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.*	(upphävs)

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
12 §	
Betalning av föräldradagpenningens minimibelopp under den tid som en annan förmån betalas ut	
Minimibeloppet av föräldradagpenningen betalas, om en försäkrad får *1) ålderspension, partiell förtida ålderspension eller förtida ålderspension enligt folkpensionslagen eller arbetspensionslagarna,* *2) full sjukpension enligt 12 § 1 mom. i folkpensionslagen eller full invalidpension enligt arbetspensionslagarna eller arbetslivspension,* *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 jämställbara med arbete (460/2015) eller lagen om olycksfalls- och pensionsskydd för idrottsutövare (276/2009), eller* *5) anpassningspension eller anpassningsbidrag enligt lagen om pension och anpassningsbidrag för riksdagsledamöter.*	(upphävs)

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

12 kap.

Dagpenningsförmånernas förhållande till andra förmåner

9 a §

Föräldradagpenningens förhållande till vissa andra förmåner

Från den föräldradagpenning som betalas till den försäkrade ska följande förmåner som betalas för samma tid dras av:

1) ålderspension och förtida ålderspension enligt folkpensionslagen eller arbetspensionslagarna,

2) full sjuk- eller invalidpension eller arbetslivspension enligt 12 § 1 mom. i folkpensionslagen eller arbetspensionslagarna,

3) garantipension enligt lagen om garantipension,

4) rehabiliteringspenning enligt lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner eller full rehabiliteringspenning enligt arbetspensionslagarna,

5) full olycksfallspension, dagpenning eller rehabiliteringspenning som beviljats på basis av trafikförsäkringslagen, 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 jämställbara med arbete (460/2015) eller lagen om olycksfalls- och pensionsskydd för idrottsutövare (276/2009),

6) full olycksfallspension, dagpenning eller rehabiliteringspenning som beviljas på grund av olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar eller lagen om lantbruksföretagares olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar,

7) anpassningsbidrag enligt lagen om pension och anpassningsbidrag för riksdagsledamöter.

Om den försäkrade får annan än full invalid- eller sjukpension eller sådan ersättning

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

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 och specialvårdspenning

Om en månadsförmån enligt någon annan lag som betalas för samma tid dras av från sjukdagpenningen eller specialvårdspenningen, ska det från dagpenningen per vardag dras av en tjugofemtedel av den andra förmånens månadsbelopp.

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, ska det från dagpenningen per vardag dras av en tjugofemtedel av den andra förmånens månadsbelopp.

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 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,

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 *särskild graviditets-, 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 gravi-*

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
fått moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning.	*ditets-, graviditets- eller föräldrapenning. Ersättning betalas också för de semesterdagar som en arbetstagare tjänat in och som arbetstagaren i enlighet med 27 § i semesterlagen (162/2005) har sparat för att ta ut senare såsom sparad ledighet.*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
2 §	
Betalning av ersättning för semesterkostnader	
Ersättningen betalas i efterhand efter att föräldradagpenningsperioderna gått ut. 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.	(upphävs)
4 §	4 §
Rätt till ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap	*Rätt till ersättning för kostnader för familjeledigheter som orsakas av föräldraskap*
Till arbetsgivare med kvinnliga anställda betalas en engångsersättning om 2 500 euro för kostnaderna för familjeledighet som orsakas av föräldraskap. Ersättningen gäller en enskild graviditet eller adoption och en förutsättning för att den ska betalas är att moderskapspenning eller föräldrapenning för adoptivmödrar 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 moderskapspenningsperioden eller föräldrapenningsperioden för adoptivmödrar. En ytterligare förutsättning är att arbetsavtalsförhållandet har fortgått minst tre månader innan moderskapspenningsperioden eller föräldrapenningsperioden för adoptivmödrar 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	Till arbetsgivare med kvinnliga anställda betalas en engångsersättning om 2 500 euro 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

Gällande lydelse

branschen när moderskapspenningsperioden eller föräldrapenningsperioden för adoptivmödrar börjar. Om arbetsgivaren inte är skyldig att iaktta 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 dagpenningsförmåner

Dagpenningsförmåner 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 och särskild moderskapspenning inom fyra månader från den dag från och med vilken sökanden önskar få förmånen,

3) moderskapspenning senast två månader före den beräknade tidpunkten för nedkomsten,

4) föräldrapenning och partiell föräldrapenning en månad före den dag från och med vilken sökanden önskar få förmånen, om inte något annat följer av 6 punkten,

5) faderskapspenning senast inom två månader från det att barnet fyllt två år eller från det att två år har gått sedan barnet togs i vård, och

6) föräldrapenning för vård av adoptivbarn inom två månader från det att barnet togs i vård.

— — — — — — — — — — — — — — —

Föreslagen lydelse

branschen när *graviditetspenningsperioden eller föräldrapenningsperioden för adoptivföräldrar* börjar. Om arbetsgivaren inte är skyldig att iaktta 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 också på tjänstekollektivavtal och tjänsteförhållanden.

15 kap.

Verkställighet

4 §

Tidsfrister för ansökan om dagpenningsförmåner

Dagpenningsförmåner 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 inom två månader från den dag från och med vilken sökanden önskar få förmånen.

— — — — — — — — — — — — — — —

Gällande lydelse

6 §

Ansökan om ersättning för semesterkostnader och ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap

Ersättning för semesterkostnader och ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap ska sökas inom sex månader efter det att föräldradagpenningsperioden upphört.

20 §

Meddelande om förändrade förhållanden

Om det i en förmånstagares förhållanden sker en förändring som påverkar rätten att få en förmån eller minskar förmånsbeloppet, ska förmånstagaren omedelbart lämna meddelande till Folkpensionsanstalten om förändringen. Följande förändringar i förhållandena ska meddelas:

1) den försäkrade börjar utföra förvärvsarbete eller eget arbete under perioden med dagpenningsförmån,

2) *det önskas att moderskapspenning betalas till fadern i form av föräldrapenning i de fall som avses i 9 kap. 13 § 1 mom. eller på grund av moderns död,*

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.15 § 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,

Föreslagen lydelse

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 graviditetspenningsperiod eller föräldrapenningsperiod för adoptivföräldrar som berättigar till ersättning.*

20 §

Meddelande om förändrade förhållanden

Om det i en förmånstagares förhållanden sker en förändring som påverkar rätten att få en förmån eller minskar förmånsbeloppet, ska förmånstagaren omedelbart lämna meddelande till Folkpensionsanstalten om förändringen. Följande förändringar i förhållandena ska meddelas:

1) den försäkrade börjar utföra förvärvsarbete eller eget arbete under perioden med dagpenningsförmån,

2) den försäkrade har semester eller någon 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 att få 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,

Gällande lydelse

8) den försäkrades avtal om deltidsarbete upphör under den period för vilken partiell sjukdagpenning beviljats, och

9) någon annan med de i 1—8 punkten avsedda förändringarna jämförbar förändring i de förhållandena 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 deltar i vården av 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 ärende med anledning av beviljad annan förmån eller ersättning

Om den som får dagpenningsförmån, efter det att beslutet har meddelats, retroaktivt har beviljats en förmån eller ersättning som med stöd av 8 kap. 6 §, *11 kap. 11 eller 12 §* eller 12 kap. 1—5 eller 9—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 bestäms i 1 mom. också när *utbetalningen av dagpenningen upphör med stöd av 9 kap. 15 § 2 mom. eller* 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 rehabili-

Föreslagen lydelse

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 dagpenningsförmån, 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.

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
teringspsykoterapi enligt 3 § i lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner.	
18 kap.	18 kap.
Sjukförsäkringsfonden och försäkringspremier och försäkringsavgifter	**Sjukförsäkringsfonden och försäkringspremier och försäkringsavgifter**
13 §	13 §
Statens finansieringsandel och företagares tilläggsfinansieringsandel	*Statens finansieringsandel och företagares tilläggsfinansieringsandel*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
Om sjukdagpenningens belopp minskas på grund av samordning enligt 12 kap. eller rehabiliteringspenningen minskas på grund av samordning enligt 36 § 1 mom., 37 eller 39 § i lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner, medför denna minskning i första hand att den andel som finansieras med försäkringsavgifter eller försäkringspremier minskar. *Samma förfarande ska tillämpas när föräldradagpenning betalas till minimibelopp på grundval av 11 kap. 11 eller 12 §.*	Om sjukdagpenningens *eller föräldradagpenningens belopp* minskas på grund av samordning enligt 12 kap. eller rehabiliteringspenningen minskas på grund av samordning enligt 36 § 1 mom., 37 eller 39 § i lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner, medför denna minskning i första hand att den andel som finansieras med försäkringsavgifter eller försäkringspremier minskar.
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
	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 av denna lag. 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 också de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet på fastställandet av särskild moderskapspenning.
	De penningbelopp som anges i 11 kap. 1 § i denna lag motsvarar värdet år 2010 för den lönekoefficient 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., 5 § 3 mom., 6 § 2 och 3 mom., 8 §, 13 § 5 mom., 13 a § 4 mom. samt 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. och 6 § 2 mom. sådana de lyder i lag 904/2012, 4 § 6 mom. sådant det lyder i lag 1343/2006, 5 § 3 mom. sådant det lyder i lag 544/2018, 13 § 5 mom. och 13 a § 4 mom. sådana de lyder i lag 975/2013 samt 17 § sådant det lyder delvis ändrat i lagarna 27/2019 och 1243/2020, samt

fogas till lagen en ny 3 b § som följer:

Gällande lydelse

3 §

Rätt till stöd för hemvård ***och privat vård***

I denna lag avsett stöd för hemvård av barn och stöd för privat vård av barn förutsätter att barnets föräldrar eller andra vårdnadshavare inte väljer i 12 § i lagen om småbarnspedagogik avsedd av kommunen anordnad småbarnspedagogik för barnet och att barnet faktiskt är bosatt i Finland. En över tre månader lång utlandsvistelse betraktas inte som faktisk bosättning i Finland.

Stöd för hemvård betalas om det till familjen hör minst ett barn under tre år som är berättigat till stöd för hemvård. Om det hör ett adoptivbarn till familjen, betalas stöd för hemvård tills det har gått två år från det att den i 9 kap. 12 § i sjukförsäkringslagen (1224/2004) föreskrivna föräldrapenningsperioden började löpa, den första betalningsdagen medräknad. Stödet vid adoption enligt 39 § 1 punkten i adoptionslagen (22/2012) förutsätter att adoptionssökanden har beviljats ett i den punkten avsett tillstånd.

Föreslagen lydelse

3 §

Rätt till stöd för hemvård

För att få stöd för hemvård förutsätts det att ett barn som har rätt till småbarnspedagogik enligt 12 § i lagen om småbarnspedagogik och som faktiskt är bosatt i Finland inte har en av kommunen ordnad plats inom småbarnspedagogiken. Stöd för hemvård betalas om det 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.

Med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 mom. föreligger rätt till stöd för hemvård också 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 1 mom. uppfylls och det har gått sammanlagt 160 sådana vardagar som avses i 1 kap. 4 § 5 punkten i sjukförsäkringslagen (1224/2004) 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 den lagen.

Om det hör ett adoptivbarn till familjen, betalas stödet i situationer som avses i 9 kap. 5 §

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

3 mom. i sjukförsäkringslagen tills två år har gått från det att barnet togs i vård i adoptionssyfte. Vid en sådan adoption som avses i 39 § 1 mom. i adoptionslagen (22/2012) förutsätts det för erhållande av stödet att adoptionssökanden har beviljats tillstånd enligt det momentet.

3 b §

Rätt till stöd för privat vård

För erhållande av stöd för privat vård förutsätts det 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 den lagen.

4 §

Vårdpenning

Vårdpenning betalas för varje barn i familjen som berättigar till stöd enligt 3 och 3 a §.

— — — — — — — — — — — — — — —

Vårdpenning enligt stödet för hemvård betalas för den tid för vilken familjen enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) har rätt till särskild moderskaps-, moderskaps- eller föräldrapenning eller partiell föräldrapenning eller till faderskapspenning enligt 9 kap. 7 § 1 mom. i sjukförsäkringslagen under den faderskapspenningsperiod som ska tas ut utanför moderskaps- och föräldrapenningsperioden, dock endast skillnaden mellan det sammanlagda beloppet av de vårdpenningar som ska betalas för de barn i familjen som berättigar till vårdpenning och ovannämnda förmån enligt 11 kap. i sjukförsäkringslagen. Om familjen inte har rätt till särskild moderskaps-

4 §

Vårdpenning

Vårdpenning betalas för varje barn i familjen som berättigar till stöd enligt 3, 3 a *och 3 b §*.

— — — — — — — — — — — — — — —

När det för barnet betalas föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen eller en sådan utländsk förmån som avses i 12 kap. 10 § i den lagen, betalas i vårdpenning för barn som berättigar till vårdpenning enligt stödet för hemvård skillnaden mellan vårdpenningarna enligt 2 mom. i denna paragraf och föräldradagpenningen. Om barnet inte berättigar till föräldradagpenning, betalas i vårdpenning för de barn som berättigar till vårdpenning skillnaden mellan vårdpenningarna enligt 2 mom. och minimibeloppet för föräldradagpenningen enligt 11 kap. 10 § i sjukförsäkringslagen under 160 vardagar från barnets födelse.

Gällande lydelse

, moderskaps- eller föräldrapenning eller partiell föräldrapenning, betalas i vårdpenning enligt stödet för hemvård fram till utgången av ovannämnda tid enligt sjukförsäkringslagen skillnaden mellan vårdpenningarna enligt stödet för hemvård för de barn i familjen som berättigar till vårdpenning och minimibeloppet enligt 11 kap. 7 eller 11 § i sjukförsäkringslagen.

Från ingången av tiden för en särskild moderskaps- eller moderskapspenningsperiod enligt sjukförsäkringslagen anses vid bestämmandet av vårdpenning enligt stödet för hemvård av barn för ett barn i familjen som inte berättigar till föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen att familjen har ett barn under tre år som berättigar till stöd för hemvård av barn fram till utgången av föräldradagpenningsperioden.

5 §

Vårdtillägg

— — — — — — — — — — — — — — —

Vårdtillägg betalas till fullt belopp då familjens månadsinkomster inte överskrider en inkomstgräns som bestäms enligt familjens storlek. Om inkomsterna överskrider inkomstgränsen, minskar vårdtilläggets fulla belopp med en procentandel av de överskridande inkomsterna som bestäms enligt familjens storlek. Då inkomstgränsen bestäms beaktas i familjens storlek högst två av familjens barn, som därtill ska omfattas av rätten att välja dagvårdsplats enligt 12 § i lagen om småbarnspedagogik.

Familjens storlek, personer	Inkomstgräns euro/mån.	Sänkningsprocent
2	1 160	11,5
3	1 430	9,4
4	1 700	7,9

— — — — — — — — — — — — — — —

Föreslagen lydelse

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.

5 §

Vårdtillägg

— — — — — — — — — — — — — — —

Vårdtillägg betalas till fullt belopp, om familjens månadsinkomster inte överskrider den inkomstgräns som bestäms enligt familjens storlek. Om inkomsterna överskrider inkomstgränsen, minskar vårdtilläggets fulla belopp med en procentandel av de överskridande inkomsterna som bestäms enligt familjens storlek i enlighet med tabellen nedan. Då inkomstgränsen bestäms beaktas i familjens storlek högst två av familjens barn, som därtill ska omfattas av rätten att välja dagvårdsplats enligt 12 § i lagen om småbarnspedagogik *eller av rätten till stöd för hemvård på det sätt som anges i 3 § 2 mom. i denna lag*.

Familjens storlek, personer	Inkomstgräns euro/mån.	Sänkningsprocent
2	1 160	11,5
3	1 430	9,4
4	1 700	7,9

— — — — — — — — — — — — — — —

Gällande lydelse

6 §

Bestämmande av värdtillägg

— — — — — — — — — — — — — — —

Om vårdtillägget till stödet för hemvård av barn betalas under tiden för särskild moderskaps-, moderskaps- eller föräldrapenningsperiod, partiell föräldrapenningsperiod eller den faderskapspenningsperiod enligt 9 kap. 7 § 1 mom. i sjukförsäkringslagen som ska tas ut utanför moderskaps- och föräldrapenningsperioden, beaktas av ovannämnda förmån såsom inkomst endast den del som överstiger det sammanlagda beloppet av de vårdpenningar som familjen vid tidpunkten i fråga har rätt till.

När vårdtillägget till stödet för hemvård av barn bestäms för ett barn i familjen som inte berättigar till förmån enligt sjukförsäkringslagen skall 4 § 6 mom. iakttas.

8 §

Verkställande

Folkpensionsanstalten handhar uppgifterna enligt denna lag. Vid verkställigheten av denna lag skall i tillämpliga delar iakttas vad sjukförsäkringslagen stadgar om verkställigheten av moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning, om inte något annat stadgas i denna lag.

13 §

Partiell vårdpenning

— — — — — — — — — — — — — — —

Partiell vårdpenning betalas inte till barnets förälder eller vårdnadshavare under den tid han eller hon

1) själv sköter barnet och får stöd för hemvård av barn,

2) *har rätt till moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning eller partiell föräldrapenning eller tiden för betalning av dessa förmåner enligt sjukförsäkringslagen inte har löpt ut,*

3) *får särskild moderskapspenning,*

Föreslagen lydelse

6 §

Bestämmande av vårdtillägg

— — — — — — — — — — — — — — —

Om vårdtillägget till stödet för hemvård 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 vid tidpunkten i fråga 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 §

Verkställighet

Folkpensionsanstalten handhar uppgifterna enligt denna lag. Vid verkställigheten av denna lag *ska bestämmelserna i sjukförsäkringslagen om verkställigheten av föräldradagpenning iakttas, 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 sköter barnet och får stöd för hemvård,

2) får *föräldradagpenning, eller*

3) får flexibel vårdpenning enligt 13 a §.

Gällande lydelse

4) 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 sköter barnet och får stöd för hemvård av barn,

2) *har rätt till moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning eller partiell föräldrapenning eller tiden för betalning av dessa förmåner enligt sjukförsäkringslagen inte har löpt ut,*

3) får särskild moderskapspenning.

14 §

Ansökan. Beviljande

Stöd söks hos folkpensionsanstaltens lokalbyrå.

Stöd beviljas inte utan något särskilt skäl retroaktivt för en längre tid än sex månader före ansökan.

Stöd beviljas inte för en kortare tid än en månad.

17 §

Utbetalning

Stöd betalas räknat från den första vardagen efter utgången av den tid som avses i 4 § 5 mom. eller när de andra villkoren för stödet uppfylls.

Utbetalningen av stödet upphör när rätten till stöd enligt 3 eller 3 a § 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 anges i 2 § 2 mom. i den lagen, upphör utbetalningen

Föreslagen lydelse

13 a §

Flexibel vårdpenning

— — — — — — — — — — — — — — —

Flexibel vårdpenning betalas inte till barnets förälder eller vårdnadshavare under den tid han eller hon

1) själv sköter barnet och får stöd för hemvård, eller

2) får *föräldradagpenning*.

14 §

Ansökan ***om och*** *beviljande* ***av stöd***

Stöd söks hos *Folkpensionsanstalten*.

Stöd beviljas inte utan särskilda skäl retroaktivt för en längre tid än sex månader före ansökan.

Stöd beviljas för en sammanhängande period om minst en månad.

17 §

Utbetalning

Stöd betalas när *förutsättningarna för stöd har uppfyllts*.

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 *barnets läroplikt* med stöd av 2 § 3 mom. i läropliktslagen börjar ett år tidigare än vad som

Gällande lydelse

av stödet dock senast året efter det år då läroplikten började.

Om stödet på grund av att den tid som stadgas i 4 § 5 mom. upphör eller börjar inte betalas för en hel kalendermånad, betalas i stöd 1/25 av dess belopp för varje vardag för vilken familjen har rätt till stödet.

Föreslagen lydelse

anges 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 .

På stöd som betalas för ett barn tillämpas de bestämmelser i 3—5 § som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om det till en sökande eller för ett barn betalas föräldradagpenning med stöd av de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

3.

Lag

om ändring av 12 och 15 § i lagen om småbarnspedagogik

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om småbarnspedagogik (540/2018) 12 § 1 mom. och 15 §, sådana de lyder, 12 § 1 mom. i lag 1228/2020 och 15 § i lag 1395/2019, som följer:

Gällande lydelse

12 §

Rätten till småbarnspedagogik

Kommunen ska, utöver vad som föreskrivs i 5 §, se till att barnet innan den läroplikt som avses i 2 § i läropliktslagen (1214/2020) uppkommer får delta i sådan småbarnspedagogik som avses i 1 § 2 mom. 1 eller 2 punkten i denna lag 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.

— — — — — — — — — — — — — — —

15 §

Bibehållande av samma plats inom småbarnspedagogiken

Rätten till samma plats inom småbarnspedagogiken kvarstår även om barnet inte deltar i småbarnspedagogik under de avsnitt av faderskapspenningsperioden som avses i 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen. Frånvaro som beror på avsnitt av faderskapspenningsperioden ska anmälas till daghemmet eller familjedaghemmet senast två veckor innan den planerade perioden inleds. Rätten till samma plats inom småbarnspedagogiken kvarstår på daghemmet

Föreslagen lydelse

12 §

Rätten till småbarnspedagogik

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 (1224/2004) betalas för vård av barnet. Småbarnspedagogik ska dock ordnas för den tid för vilken partiell föräldrapenning betalas på grund av deltidsarbete*.

— — — — — — — — — — — — — — —

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.*

Gällande lydelse

och om möjligt i familjedagvården, om barnets tid inom småbarnspedagogiken ändras på det sätt som anges i 12 § 1—4 mom.

Föreslagen lydelse

Daghemmet eller familjedaghemmet ska underrättas om i 1 mom. avsedd frånvaro som varar mer än fem dagar senast en månad före den planerade första frånvarodagen. Upprepad frånvaro som varar mellan en och fem dagar ska på motsvarande sätt anmälas en vecka före den planerade första dagen av den första frånvaron. För frånvaro av engångsnatur som varar högst fem dagar finns det ingen anmälningsplikt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

På småbarnspedagogiken tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om en förälder för vård av ett barn har rätt till föräldradagpenning enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

4.

Lag

om ändring av 9 och 20 § i lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken (1503/2016) 9 § och 20 § 2 mom. som följer:

Gällande lydelse

9 §

Uttagande av avgift för frånvarotid

Den månatliga avgiften enligt denna lag tas ut också 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. Avgift får inte heller tas ut för de dagar då barnet är frånvarande från småbarnspedagogiken under de avsnitt av faderskapspenningsperioden 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.

Föreslagen lydelse

9 §

Uttagande av avgift för frånvarotid

Den månatliga avgiften enligt denna lag tas ut också 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 dock i avgift för den månaden ut hälften av den månadsavgift som anges i denna lag. När sjukfrånvaron pågår en hel kalendermånad tas ingen avgift ut.

Om barnet av någon annan orsak är borta från småbarnspedagogiken en hel kalendermånad, tas i avgift ut hälften av månadsavgiften.

Avgift får inte tas ut för de dagar då barnet är frånvarande från småbarnspedagogiken på det sätt som avses i 15 § i lagen om småbarnspedagogik i enlighet med en på förhand gjord anmälan.

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
20 §	20 §
Ändringssökande	*Ändringssökande*
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
Om den betalningsskyldige är missnöjd med ett beslut som avses i 1 mom. har han eller hon, om beslutet gäller avgift för småbarnspedagogik, rätt att få beslutet behandlat av det organ som avses i 11 d § i lagen om småbarnspedagogik.	Om den betalningsskyldige är missnöjd med ett beslut som avses i 1 mom. har han eller hon, om beslutet gäller avgift för småbarnspedagogik, rätt att få beslutet behandlat av det organ som avses i *50* § i lagen om småbarnspedagogik.
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
	Denna lag träder i kraft den 20 .
	På klientavgifter inom småbarnspedagogiken tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om en förälder för vård av ett barn har rätt till föräldradagpenning enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

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 4 kap. 2 § sådan den lyder i lag 1448/2006, samt

fogas till 4 kap. nya 2 a och 7 b § som följer:

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
2 kap.	2 kap.
Arbetsgivarens skyldigheter	**Arbetsgivarens skyldigheter**
3 §	3 §
Arbetarskydd	*Arbetarskydd*
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
Om en gravid arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar hennes eller fostrets hälsa och riskfaktorn inte kan elimineras i arbetet eller arbetsförhållandena, skall 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 moderskapsledighet ingår i 4 kap. 1 §.	Om en gravid arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar arbetstagarens 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 arbetstagarens arbetsförmåga och yrkesskicklighet. Bestämmelser om arbetstagarens rätt till särskild *graviditetsledighet* finns i 4 kap. 1 §.
4 kap.	4 kap.
Familjeledighet	**Familjeledighet**
1 §	1 §
Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet	***Graviditets-, särskild graviditets-*** *och föräldraledighet*
En arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen.	En arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet *på grund av graviditet eller förlossning, eller för vård av barn, under i sjukförsäkringslagen avsedda*

Gällande lydelse

Arbetstagaren har rätt att ta ut föräldraledighet i högst två perioder, som vardera skall omfatta minst 12 vardagar.

2 §

Arbete under moderskaps- och föräldrapenningsperioden

Med arbetsgivarens samtycke får en arbetstagare under moderskapspenningsperioden 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 moderskapspenningsperioden.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om deltidsarbete och villkoren för det under den föräldrapenningsperiod som föreskrivs i 9 kap. 10 § i sjukförsäkringslagen. Bestämmelser om arbetstagarens rätt till partiell föräldrapenning finns i 9 kap. 9 § i sjukförsäkringslagen.

Överenskommelse ska träffas om avbrytande av deltidsarbete och om ändring av vill-

Föreslagen lydelse

1) *graviditetspenningsdagar* (***graviditetsledighet***),

2) *särskilda graviditetspenningsdagar* (***särskild graviditetsledighet***)

3) *föräldrapenningsdagar* (***föräldraledighet***).

Graviditetsledigheten inleds 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 var och en ska omfatta minst 12 vardagar. *Även om arbetstagaren har rätt till föräldrapenning också för ett annat barn eller för flera barn får arbetstagaren under samma kalenderår dock ta ut högst 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 samtycke får arbetstagaren under *14 veckor från graviditetsledighetens början* 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.*

Gällande lydelse

koren. Om överenskommelse inte nås, har arbetstagaren rätt att av grundad anledning avbryta deltidsarbetet samt antingen återgå till föräldraledighet enligt 1 § i detta kapitel eller börja följa sin tidigare arbetstid.

Föreslagen lydelse

2 a §

Partiell föräldraledighet

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetstagaren tar ut partiell föräldraledighet samt om villkoren för deltidsarbetet.

Överenskommelse ska ingås om avbrytande av samt om ändring av villkoren för sådant deltidsarbete som avses i 1 mom. Om överenskommelse inte nås, har arbetstagaren rätt att av grundad anledning avbryta deltidsarbetet samt antingen återgå till föräldraledighet på heltid enligt 1 § i detta kapitel eller börja följa sin tidigare arbetstid.

Om arbetsgivaren vägrar ingå den överenskommelse som avses i 1 mom., ska detta motiveras skriftligt.

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

Vårdledighet kan 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 skall vara kortare än en månad. Av föräldrarna eller vårdnadshavarna kan endast en i sänder vara vårdledig. Under tiden för moderskaps- eller föräldraledighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledighet.

3 §

Vårdledighet

En arbetstagare har rätt till vårdledighet för att vårda sitt barn, eller något annat barn som varaktigt bor i arbetstagarens hushåll, till dess barnet fyller tre år. *Adoptivföräldrar* har dock rätt till vårdledighet till dess två år har förflutit från adoptionen, 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.

Gällande lydelse

3 a §

Anmälan om moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt om vårdledighet

Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens början. Om ledigheten varar högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn skall 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, skall 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 skall 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.

Föreslagen lydelse

3 a §

*Anmälan om **graviditets**- och föräldraledighet samt om vårdledighet*

Graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet ska anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade *begynnelsetidpunkten för ledigheten*. Om ledigheten varar högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn ska om möjligt den ovan angivna anmälningstiden 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 det enligt arbetsgivaren inte är möjligt att samtycka till* en anmälningstid om en månad, ska arbetsgivaren för arbetstagaren lägga fram 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. *Arbetstagaren* får dock tidigarelägga en *graviditetsledighet* samt ändra tidpunkten för *en sådan ledighet som arbetstagaren tänkt hålla i samband med nedkomsten och som arbetstagaren har rätt att hålla samtidigt som den andra föräldern eller maken,* om det *behövs* 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 *ändringen* till arbetsgivaren så snart som möjligt.

7 b §

Ledighet för vård av anhörig

Arbetstagaren har under ett kalenderår rätt att få högst fem arbetsdagar ledighet från arbetet för att ge personligt bistånd eller stöd till

Gällande lydelse

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 moderskaps-, särskilda moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet endast om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och hållet.

Föreslagen lydelse

en anhörig eller en närstående som bor i samma hushåll som arbetstagaren, om den anhörige eller någon annan närstående 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 ovan avsedd person. Med anhörig avses arbetstagarens barn, förälder, make och sambo samt den som lever i registrerat parförhållande med arbetstagaren.

Arbetstagaren ska så snart som möjligt underrätta arbetsgivaren om ledighet för vård av anhörig och om dess uppskattade längd. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lägga fram tillförlitlig utredning om grunden för 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 arbetstagaren tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om arbetstagaren har rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

Om arbetstagaren omfattas av bestämmelserna i denna lag om graviditets- och föräldraledighet och om moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet har anmälts före ikraftträdandet av denna lag, anses anmälan om

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	moderskapsledighet gälla graviditets- och föräldraledighet och anmälan om faderskapsledighet gälla föräldraledighet.
	I de situationer som avses i 3 mom. har arbetstagaren inom en månad från ikraftträdandet av denna lag rätt att 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. samt 8 kap. 8 § 3 mom. samt
fogas till 5 kap. nya 2 a och 8 a § som följer:

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
2 kap.	2 kap.
Arbetsgivarens skyldigheter	**Arbetsgivarens skyldigheter**
3 §	3 §
Arbetarskydd	*Arbetarskydd*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
Om en gravid arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar 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 moderskapsledighet ingår i 5 kap. 1 §.	Om en gravid arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar arbetstagarens 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 arbetstagarens arbetsförmåga och yrkesskicklighet. Bestämmelser om arbetstagarens rätt till särskild *graviditetsledighet* finns i 5 kap. 1 §.
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
5 kap.	5 kap.
Familjeledighet	**Familjeledighet**
1 §	1 §
Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet	***Graviditets-, särskild graviditets-*** *och föräldraledighet*
En arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen.	En arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet *på grund av graviditet eller förlossning eller för vård av barn under i sjukförsäkringslagen avsedda*

Gällande lydelse

Arbetstagaren har rätt att ta ut föräldraledighet i högst två perioder, som vardera ska omfatta minst 25 vardagar.

2 §

Arbete under moderskaps- och föräldrapenningsperioden

Med arbetsgivarens samtycke får en arbetstagare under moderskapspenningsperioden 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 moderskapspenningsperioden.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om deltidsarbete och villkoren för det under den föräldrapenningsperiod som föreskrivs i 9 kap. 10 och 12 § i sjukförsäkringslagen. Bestämmelser om arbetstagarens rätt till partiell föräldrapenning finns i 9 kap. 9 § i sjukförsäkringslagen.

Överenskommelse ska träffas om avbrytande av deltidsarbete och om ändring av vill-

Föreslagen lydelse

1) *graviditetspenningsdagar* (***graviditetsledighet***),

2) *särskilda graviditetspenningsdagar* (***särskild graviditetsledighet***)

3) *föräldrapenningsdagar* (***föräldraledighet***).

Graviditetsledigheten inleds 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 var och en ska omfatta minst 25 vardagar. *Även om arbetstagaren har rätt till föräldrapenning för två eller flera barn får arbetstagaren under samma kalenderår dock 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 samtycke får arbetstagaren under *14 veckor från graviditetsledighetens början* 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.*

Gällande lydelse

koren. Om överenskommelse inte nås, har arbetstagaren rätt att av grundad anledning avbryta deltidsarbetet samt antingen återgå till föräldraledighet enligt 1 § eller börja följa sin tidigare arbetstid.

Föreslagen lydelse

2 a §

Partiell föräldraledighet

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetstagaren tar ut partiell föräldraledighet samt om villkoren för deltidsarbetet.

Överenskommelse ska ingås om avbrytande av samt om ändring av villkoren för sådant deltidsarbete som avses i 1 mom. Om överenskommelse inte nås, har arbetstagaren rätt att av grundad anledning avbryta deltidsarbetet samt antingen återgå till föräldraledighet på heltid enligt 1 § i detta kapitel eller börja följa sin tidigare arbetstid.

Om arbetsgivaren vägrar ingå den överenskommelse som avses i 1 mom., ska detta motiveras skriftligt.

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

Vårdledighet kan 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 moderskaps- eller föräldraledighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledighet.

3 §

Vårdledighet

En arbetstagare har rätt till vårdledighet för att vårda sitt barn, eller något annat barn som varaktigt bor i arbetstagarens hushåll, till dess att barnet fyller tre år. *Adoptivföräldrar* har dock rätt till vårdledighet till dess två år har förflutit från adoptionen, 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.

Gällande lydelse

4 §

Anmälan om moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt om vårdledighet

Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet ska anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens början. 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 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 moderskapsledighet samt ändra tidpunkten för en faderskapsledighet som hon eller han tänkt hålla i samband med nedkomsten, om detta behövs 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.

Föreslagen lydelse

4 §

*Anmälan om **graviditets-** och föräldraledighet samt om vårdledighet*

Graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet ska anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade *begynnelsetidpunkten för ledigheten*. Om ledigheten varar högst 25 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn ska om möjligt den ovan angivna anmälningstiden 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 det enligt arbetsgivaren inte är möjligt att* samtycka till en anmälningstid om en månad, ska *arbetsgivaren* för arbetstagaren lägga fram 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. Arbetstagaren får dock tidigarelägga *en graviditetsledighet* samt ändra tidpunkten för *en sådan ledighet som arbetstagaren tänkt hålla i samband med nedkomsten och som arbetstagaren har rätt att hålla samtidigt som den andra föräldern eller maken,* om det behövs 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 *ändringen* till arbetsgivaren så snart som möjligt.

8 a §

Ledighet för vård av anhörig

Arbetstagaren har under ett kalenderår rätt att få högst fem arbetsdagar ledighet från arbetet för att ge personligt bistånd eller stöd till

Gällande lydelse

10 §

Lönebetalningsskyldighet

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala arbetstagaren lön för tiden för de familjeledigheter som avses i detta kapitel. Om arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått minst sex månader utan avbrott innan moderskapsledigheten börjar, är arbetsgivaren dock skyldig att betala arbetstagaren lön för tiden för moderskapsledighet på det sätt som i 2 kap. 10 § bestäms om lön för sjukdomstid.

— — — — — — — — — — — — — — —

Föreslagen lydelse

en anhörig eller till en närstående som bor i samma hushåll som arbetstagaren, om den anhörige eller någon annan närstående 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 ovan avsedd person. Med anhörig avses arbetstagarens barn, förälder, make och sambo samt 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 vård av anhörig och om dess uppskattade längd. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lägga fram tillförlitlig utredning om grunden för frånvaron.

10 §

Lönebetalningsskyldighet

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala arbetstagaren lön för tiden för de familjeledigheter som avses i detta kapitel. Om arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått utan avbrott minst sex månader innan *graviditetsledigheten inleds* är arbetsgivaren dock skyldig att betala *en till graviditetsledighet berättigad arbetstagare* lön för tiden för *graviditets- och föräldraledigheten med iakttagande av vad* som i 2 kap. 10 § föreskrivs om lön för sjukdomstid.

— — — — — — — — — — — — — — —

Gällande lydelse

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 moderskaps-, särskilda moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet endast om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och hållet.

Föreslagen lydelse

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 arbetstagaren tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om arbetstagaren har rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

Om arbetstagaren omfattas av bestämmelserna i denna lag om graviditets- och föräldraledighet och om moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet har anmälts före ikraftträdandet av denna lag, anses anmälan om moderskapsledighet gälla graviditets- och föräldraledighet och anmälan om faderskapsledighet gälla föräldraledighet.

I de situationer som avses i 3 mom. har arbetstagaren inom en månad från ikraftträdandet av denna lag rätt att 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:

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
7 §	7 §
Tid som är likställd med arbetad tid	*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	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 moderskapsledighet enligt 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001), tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 § i den lagen och frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § i den lagen eller i fråga om en förlossning eller en adoption sammanlagt högst 156 dagar av moderskaps- och föräldraledighet och på motsvarande sätt 156 dagar av faderskaps- och föräldraledighet,	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 en arbetstagare som är berättigad till graviditetsledighet* och på motsvarande sätt *160* dagar av *föräldraledighet för en annan arbetstagare som är berättigad till föräldraledighet,*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
16 §	16 §
Semesterersättning under anställningsförhållandet	*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, frånsett den förhöjning som betalas	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, frånsett den förhöjning som betalas

Gällande lydelse

för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Om arbetstagaren har varit förhindrad att arbeta på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, fader-skaps- eller föräldraledighet, utökas den lön som semesterersättningen baserar sig på med den uteblivna lönen för frånvarotiden på det sätt som bestäms i 12 § 2 mom.

24 §

Förläggning av semester till arbetstagarens ledighet

— — — — — — — — — — — — — — —

Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke bestämma att semestern skall infalla under arbetstagarens moderskaps- eller faderskapsledighet. Om arbetstagarens semester inte på grund av moderskaps- eller faderskapsledighet kan ges på det sätt som avses i 20 eller 21 §, får semestern ges inom sex månader efter att ledigheten upphört.

Föreslagen lydelse

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 *med iakttagande av vad 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 graviditets- och föräldraledigheten för en arbetstagare som är berättigad till graviditetsledighet eller under de 105 första dagarna av föräldraledigheten för någon annan arbetstagare som är berättigad till föräldraledighet.* Om arbetstagarens semester därför inte kan ges på det sätt som avses i 20 eller 21 §, får semestern ges inom sex månader *från det att arbetstagaren har tagit ut de graviditets- eller föräldraledighetsdagar som avses ovan*.

Denna lag träder i kraft den 20 .

På arbetstagaren tillämpas de bestämmelser i 7 § 2 mom. 1 punkten som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om arbetstagaren har rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

Om en arbetstagares moderskaps- eller faderskapsledighet har inletts före ikraftträdandet av denna lag 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 (433/1984) 3 § 2 mom. 5 punkten, 6 § 1 mom. och 16 § 2 mom.,
sådana de lyder, 3 § 2 mom. 5 punkten i lag 183/2016 samt 6 § 1 mom. och 16 § 2 mom. i lag 1025/2011, som följer:

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
3 §	3 §
Dagar likställda med arbetade dagar	*Dagar likställda med arbetade dagar*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
Såsom likställda med arbetade dagar betraktas också de dagar då arbetstagaren under arbetsförhållandets bestånd varit förhindrad att utföra arbete	Såsom likställda med arbetade dagar betraktas också de dagar då arbetstagaren under arbetsförhållandets bestånd varit förhindrad att utföra arbete
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
5) under tiden för i 5 kap. 1 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) avsedd särskild moderskapsledighet och sammanlagt högst 156 dagar av moderskaps- och föräldraledighet och på motsvarande sätt 156 dagar av faderskaps- och föräldraledighet, under tiden för sådan tillfällig vårdledighet som avses i 5 kap. 7 § i den lagen och under tiden för sådan frånvaro av tvingande familjeskäl som avses i 5 kap. 9 § i den lagen,	5) under tiden för *särskild* graviditetsledighet enligt 5 kap. 1 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011), 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 en arbetstagare som är berättigad till graviditetsledighet och på motsvarande sätt under 160 dagar av föräldraledighet för en annan arbetstagare som är berättigad till föräldraledighet,*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
6 §	6 §
Beviljande av semester i vissa fall	*Beviljande av semester i vissa fall*
Oberoende av vad som föreskrivs i 5 § kan en arbetstagare ges semester eller en del av semestern i samband med sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet som avses i 5 kap. i lagen om sjöarbetsavtal.	*Trots* vad som föreskrivs i 5 § kan *arbetstagaren beviljas* semester eller en del av den i samband med *i 5 kap. avsedd graviditets-, särskild graviditets- eller föräldraledighet eller vårdledighet.*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
16 §	16 §
Resor för semester	*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 moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet som avses i 5 kap. i lagen om sjöarbetsavtal.	Arbetstagaren har dock inte rätt till fria resor enligt 1 mom., om arbetstagaren tidigare under samma kvalifikationsperiod har åtnjutit motsvarande förmån, och 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 arbetstagaren tillämpas de bestämmelser i 3 § 2 mom. 5 punkten som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om arbetstagaren har rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

9.

Lag

om ändring av 38 § i lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner (566/2005) 38 § 1 mom. 3 punkten, sådan den lyder i lag 536/2019, som följer:

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
38 §	38 §
Betalning utan samordning	*Betalning utan samordning*
Från rehabiliteringspenningen dras inte av följande förmåner som rehabiliteringsklienten får:	Från rehabiliteringspenningen dras inte av följande förmåner som rehabiliteringsklienten får:
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
3) föräldradagpenning enligt 11 kap. *11 och 12 §* i sjukförsäkringslagen,	3) föräldradagpenning enligt 11 kap. i sjukförsäkringslagen;
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
	Denna lag träder i kraft den 20 .
	På rehabiliteringspenning tillämpas de bestämmelser i 38 § 1 mom. 3 punkten som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om föräldradagpenning har beviljats enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

10.

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 §, sådana de lyder, 3 kap. 4 § 2 mom. 3 punkten i lag 426/2019 och 4 kap. 8 § i lag 1180/2005, som följer:

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
3 kap.	3 kap.
Allmänna begränsningar för erhållande av förmåner	**Allmänna begränsningar för erhållande av förmåner**
4 §	4 §
Hindrande sociala förmåner	*Hindrande sociala förmåner*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
Berättigad till arbetslöshetsförmåner är inte en arbetssökande	Berättigad till arbetslöshetsförmåner är inte en arbetssökande
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
3) 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,	3) Berättigad till arbetslöshetsförmåner är inte en arbetssökande 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.	4 kap.
Jämkade och minskade arbetslöshetsförmåner	**Jämkade och minskade arbetslöshetsförmåner**
8 §	8 §
Inverkan av stöd för hemvård av barn på arbetslöshetsförmånerna	*Inverkan av stöd för hemvård av barn på arbetslöshetsförmånerna*
Arbetslöshetsförmånen minskas med stöd för hemvård av barn enligt lagen om stöd för	Arbetslöshetsförmånen minskas med stöd för hemvård av barn enligt lagen om stöd för

Gällande lydelse

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 sköter barnet och därför eller på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) 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.

Föreslagen lydelse

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 arbetssökande tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om den arbetssökande har rätt till föräldradagpenning enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

11.

Lag

om ändring av lagen om avbytarservice för lantbruksföretagare

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om avbytarservice för lantbruksföretagare (1231/1996) 7 c och 7 d § samt 27 c § 1 mom., sådana de lyder, 7 c och 7 d § i lag 1663/2015 samt 27 c § 1 mom. i lag 1135/2001, som följer:

Gällande lydelse

7 c §

Vikariehjälp på grund av graviditet, förlossning och vård av barn ***och adoptivbarn***

En till vikariehjälp berättigad lantbruksföretagare har rätt att få vikariehjälp
1) på grund av graviditet och förlossning och för att vårda barn, för högst den tid lantbruksföretagaren betalas särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen,
2) för att vårda adoptivbarn, för högst den tid som lantbruksföretagaren får föräldra- eller faderskapspenning för adoptivföräldrar enligt sjukförsäkringslagen.

7 d §

Vikariehjälp på grund av vård av barn under tre år

En till semester och vikariehjälp berättigad lantbruksföretagare har rätt att få vikariehjälp på grund av vård i hemmet av barn under tre år efter föräldrapenningsperioden enligt sjukförsäkringslagen, för högst 100 dagar om året per barn och dess båda föräldrar. Detta förutsätter att det betalas stöd för hemvård av barnet enligt lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn (1128/1996).Den maximala vikariehjälpen kan fördelas mellan föräldrarna enligt deras önskemål.

Föreslagen lydelse

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 lantbruksföretagaren får särskild graviditets-, graviditets- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen. Avbrott i utbetalningen av särskild graviditets-, graviditets- eller föräldrapenning på högst tre dagar avbryter inte vikariehjälpsperioden*.

7 d §

Vikariehjälp på grund av vård av barn under tre år

En till semester och vikariehjälp berättigad lantbruksföretagare har rätt att få vikariehjälp på grund av vård i hemmet av ett barn under tre år, *för den tid för vilken stöd för hemvård av barn enligt lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn (1128/1996) betalas för barnet. Vikariehjälp kan dock beviljas för högst 100 dagar om året per barn och dess båda föräldrar.*

Det maximala antalet dagar vikariehjälp per år kan bestå av en eller flera vikariehjälpsperioder, och den kan fördelas mellan föräldrarna enligt deras önskemål. Vikariehjälp beviljas endast en lantbruksföretagare

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	åt gången. Ettårsperioden räknas från barnets födelse.
27 c §	27 c §
Sänkt avgift för vikariehjälp	*Sänkt avgift för vikariehjälp*
Om grunden för vikariehjälp är graviditet och förlossning, uppbärs för vikariehjälp under moderskapspenningsperioden enligt sjukförsäkringslagen den avgift som avses ovan i denna lag sänkt med 50 procent.	Om grunden för vikariehjälp är graviditet och förlossning, uppbärs för vikariehjälp under *graviditetspenningsperioden* enligt sjukförsäkringslagen den avgift som avses ovan i denna lag sänkt med 50 procent.
— — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — —
	Denna lag träder i kraft den 20 .
	På en lantbruksföretagare tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om lantbruksföretagaren omfattas av de bestämmelser om föräldradagpenning i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

12.

Lag

om ändring av 5 och 11 § i militärunderstödslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i militärunderstödslagen (781/1993) 5 § 2 mom. och 11 § 1 mom. 9 punkten, av dem den sistnämnda bestämmelsen sådan den lyder i lag 963/2017, som följer:

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
5 §	5 §
Verkställighet	*Verkställighet*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
Om inte något annat stadgas i denna lag tillämpas vid verkställigheten av lagen i tillämpliga delar vad sjukförsäkringslagen (364/63) stadgar om verkställigheten av moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning.	Om inte något annat *föreskrivs* i denna lag, ska vid verkställigheten av *denna lag iakttas vad som i* sjukförsäkringslagen (1224/2004) *föreskrivs om verkställighet av föräldradagpenning*.
11 §	11 §
Inkomster som skall beaktas	*Inkomster som ska beaktas*
När understöd beviljas beaktas de faktiska inkomster som står till sökandens och dennes i 4 § avsedda familjemedlemmars förfogande under tjänstgöringstiden. När understöd beviljas med stöd av 10 a § beaktas inte dessa familjemedlemmars inkomster. Som inkomst beaktas inte	När understöd beviljas beaktas de faktiska inkomster som står till sökandens och dennes i 4 § avsedda familjemedlemmars förfogande under tjänstgöringstiden. När understöd beviljas med stöd av 10 a § beaktas inte dessa familjemedlemmars inkomster. Som inkomst beaktas inte
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
9) den värnpliktiges faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen,	9) den värnpliktiges *föräldrapenning* enligt sjukförsäkringslagen,
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
	Denna lag träder i kraft den 20 .
	På en värnpliktig tillämpas de bestämmelser i 11 § 9 punkten som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om den värnpliktige omfattas av de bestämmelser om föräldradagpenning i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

13.

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,

sådana de lyder, 2 § 1 mom. 4 punkten i lag 252/2020, 53 a § 2 mom. i lag 69/2016 samt 74 § 3 mom. 1 punkten och 76 § 2 mom. 1 punkten i lag 1468/2019, som följer:

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
2 §	2 §
Centrala definitioner	*Centrala definitioner*
I denna lag avses med	I denna lag avses med
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
4) *oavlönad tid* den tid under vilken en arbetstagare har fått moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- 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), lagen om ersättning för olycksfall i militärtjänst och tjänstgöringsrelaterad sjukdom (1521/2016) eller lagen om ersättning för olycksfall och tjänstgöringsrelaterad sjukdom	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 krishante-

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
i krishanteringsuppdrag (1522/2016) eller tillfällig ersättning för inkomstbortfall enligt trafikförsäkringslagen (460/2016),	ringsuppdrag (1522/2016) eller tillfällig ersättning för inkomstbortfall enligt trafikförsäkringslagen (460/2016),
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
53 a §	53 a §
Rätt till arbetslivspension	*Rätt till arbetslivspension*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
Till den tid i arbete som avses i 1 mom. 1 punkten räknas även moderskaps-, faderskaps- 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.	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 *den nämnda* punkten räknas dessutom kortare frånvaroperioder under anställningsförhållandet på grund av sjukdom eller permittering samt tillfällig arbetslöshet.
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
74 §	74 §
Oavlönad tid som berättigar till pension	*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 moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- 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,	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,
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
76 §	76 §
Inkomst som pension för återstående tid grundar sig på	*Inkomst som pension för återstående tid grundar sig på*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
När inkomsten för återstående tid bestäms beaktas 1) 1) inkomst som ligger till grund för moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps-	När inkomsten för återstående tid bestäms beaktas

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
eller föräldrapenning till det belopp som nämns i 74 § 3 och 4 mom., och	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 .
	På arbetstagaren tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om föräldradagpenning har beviljats enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

14.

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,

sådana de lyder, 2 § 1 mom. 9 punkten i lag 260/2020, 50 a § 2 mom. i lag 72/2016 samt 68 § 3 mom. 1 punkten och 70 § 3 mom. 1 punkten i lag 1469/2019, som följer:

Gällande lydelse

2 §

Centrala definitioner

I denna lag avses med

— — — — — — — — — — — — — — —

9) *oavlönad tid* den tid under vilken en företagare har fått moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- 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), 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

Föreslagen lydelse

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 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 krishante-

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
inkomstbortfall enligt trafikförsäkringslagen (460/2016),	ringsuppdrag (1522/2016) eller tillfällig ersättning för inkomstbortfall enligt trafikförsäkringslagen (460/2016),
— — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — —
50 a §	50 a §
Rätt till arbetslivspension	*Rätt till arbetslivspension*
— — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — —
Till den tid i arbete som avses i 1 mom. 1 punkten räknas även moderskaps-, faderskaps- 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.	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 *den nämnda* punkten räknas dessutom kortare avbrott i arbetet på grund av sjukdom eller tillfällig arbetslöshet.
— — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — —
68 §	68 §
Oavlönad tid som berättigar till pension	*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 moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning och som avses i sjukförsäkringslagen för den tid för vilken förmånen har betalats till företagaren,	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 §	70 §
Inkomst som pension för återstående tid grundar sig på	*Inkomst som pension för återstående tid grundar sig på*
— — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — —
När inkomsten för återstående tid bestäms beaktas	När inkomsten för återstående tid bestäms beaktas

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
1) inkomst som ligger till grund för moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning till det belopp som avses i 68 § 3 och 4 mom., och	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 .
	På företagaren tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om föräldradagpenning har beviljats enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

15.

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,

sådana de lyder, 2 § 1 mom. 6 punkten i lag 248/2020, 53 a § 2 mom. i lag 78/2016 samt 80 § 3 mom. 1 punkten och 82 § 2 mom. 1 punkten i lag 1471/2019, som följer:

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
2 §	2 §
Centrala definitioner	*Centrala definitioner*
I denna lag avses med	I denna lag avses med
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
6) *oavlönad tid* den tid under vilken en arbetstagare har fått moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- 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), lagen om ersättning för olycksfall i militärtjänst och tjänstgöringsrelaterad sjukdom (1521/2016) eller lagen om ersättning för olycksfall och tjänstgöringsrelaterad sjukdom	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 krishante-

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
i krishanteringsuppdrag (1522/2016) eller tillfällig ersättning för inkomstbortfall enligt trafikförsäkringslagen (460/2016),	ringsuppdrag (1522/2016) eller tillfällig ersättning för inkomstbortfall enligt trafikförsäkringslagen (460/2016),
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
53 a §	53 a §
Rätt till arbetslivspension	*Rätt till arbetslivspension*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
Till den tid i arbete som avses i 1 mom. 1 punkten räknas även moderskaps-, faderskaps- 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.	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 *den nämnda* punkten räknas dessutom kortare frånvaroperioder under anställningsförhållandet på grund av sjukdom eller permittering samt tillfällig arbetslöshet.
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
80 §	80 §
Oavlönad tid som berättigar till pension	*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 moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning och som 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,	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 §	82 §
Inkomst som ligger till grund för pension för återstående tid	*Inkomst som ligger till grund för pension för återstående tid*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
När inkomsten för återstående tid bestäms beaktas	När inkomsten för återstående tid bestäms beaktas

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
1) inkomst som ligger till grund för moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning till det belopp som avses i 80 § 3 och 4 mom., och	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 .
	På arbetstagaren tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om föräldradagpenning har beviljats enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

16.

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:

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
59 a §	59 a §
Rätt till arbetslivspension	*Rätt till arbetslivspension*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
Till den tid i arbete som avses i 1 mom. 1 punkten räknas även moderskaps-, faderskaps- 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.	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 *den nämnda* punkten räknas dessutom kortare avbrott i arbetet på grund av sjukdom eller tillfällig arbetslöshet.
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
	Denna lag träder i kraft den 20 .
	I fråga om föräldradagpenning tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om föräldradagpenningen har beviljats med stöd av de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

17.

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:

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
3 §	3 §
Centrala definitioner	*Centrala definitioner*
I denna lag avses med	I denna lag avses med
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
8) *oavlönad tid* den tid under vilken en arbetstagare har fått moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- 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), lagen om ersättning för olycksfall i militärtjänst och tjänstgöringsrelaterad sjukdom (1521/2016) eller lagen om ersättning för olycksfall och tjänstgöringsrelaterad sjukdom	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 krishante-

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
i krishanteringsuppdrag (1522/2016) eller tillfällig ersättning för inkomstbortfall enligt trafikförsäkringslagen (460/2016),	ringsuppdrag (1522/2016) eller tillfällig ersättning för inkomstbortfall enligt trafikförsäkringslagen (460/2016),
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
51 §	51 §
Rätt till arbetslivspension	*Rätt till arbetslivspension*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
Till den tid i arbete som avses i 1 mom. 1 punkten räknas även moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenningsperioder för högst tre år. Till den tid som avses i 1 mom. 1 punkten räknas dessutom kortare frånvaroperioder under tjänste- eller arbetsavtalsförhållandet på grund av sjukdom eller permittering samt tillfällig arbetslöshet.	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 §	87 §
Oavlönad tid som berättigar till pension	*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 moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning och som 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,	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 §	88 §
Inkomst som ligger till grund för pension för återstående tid	*Inkomst som ligger till grund för pension för återstående tid*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
När inkomsten för återstående tid bestäms beaktas	När inkomsten för återstående tid bestäms beaktas

Gällande lydelse

1) inkomst som ligger till grund för moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning till det belopp som avses i 87 § 3 mom. 1 punkten och 4 mom., och

— — — — — — — — — — — — — — —

Föreslagen lydelse

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 .

I fråga om föräldradagpenning tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om föräldradagpenningen har beviljats med stöd av de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

18.

Lag

om ändring av 34 § i folkpensionslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i folkpensionslagen (568/2007) 34 § 2 mom. 5 punkten som följer:

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
34 §	34 §
Arbetsinkomst som påverkar fortsättningspensionens kompletteringsbelopp och med sådan arbetsinkomst jämförbar inkomst	*Arbetsinkomst som påverkar fortsättningspensionens kompletteringsbelopp och med sådan arbetsinkomst jämförbar inkomst*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
Med arbetsinkomster jämställs	Med arbetsinkomster jämställs
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
5) moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning samt specialvårdspenning enligt sjukförsäkringslagen,	5) *graviditets-* och föräldrapenning samt specialvårdspenning *som* betalas enligt sjukförsäkringslagen,
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
	Denna lag träder i kraft den 20 .
	I fråga om föräldradagpenning tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om föräldradagpenningen har beviljats med stöd av de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

19.

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:

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
12 §	12 §
Rätt till integrationsplan och integrationsplanens varaktighet	*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, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller av någon annan jämförbar orsak, kan den maximala tid som berättigar till integrationsplan förlängas på motsvarande sätt.	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 eller sjukdom *eller för att invandraren använt sina 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 .

20.

Lag

om ändring av 25 § i statstjänstemannalagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i statstjänstemannalagen (750/1994) 25 § 5 mom. som följer:

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
25 §	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 moderskapsledighet, moderskapsledighet, faderskapsledighet, 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.	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 .
Denna lag tillämpas också på särskild moderskapsledighet, moderskapsledighet, faderskapsledighet och föräldraledighet som en tjänsteman inlett eller som beviljats en tjänsteman före ikraftträdandet av denna lag.

21.

Lag

om ändring av 19 § i lagen om Finlands Banks tjänstemän

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om Finlands Banks tjänstemän (1116/1998) 19 § 5 mom. som följer:

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
19 §	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 moderskapsledighet, moderskapsledighet, faderskapsledighet, 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.	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 .
	Denna lag tillämpas också på särskild moderskapsledighet, moderskapsledighet, faderskapsledighet och föräldraledighet som en tjänsteman inlett eller som beviljats en tjänsteman före ikraftträdandet av denna lag.

22.

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:

Gällande lydelse

14 §

Lön för sjukdomstid samt moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

Den som hör till krishanteringspersonalen har rätt till lön för sjukdomstid samt till moderskaps-, faderskaps- 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.

Föreslagen lydelse

14 §

Lön för sjukdomstid samt ***graviditets-, särskild 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. 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 en person som hör till krishanteringspersonalen har beviljats eller inlett en moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps-, eller föräldraledighet före ikraftträdandet av denna lag, tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

23.

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:

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
29 §	29 §
Avbrytande av studierätten inom den yrkesinriktade grundutbildningen	*Avbrytande av studierätten inom den yrkesinriktade grundutbildningen*
En studerande har rätt att tillfälligt avbryta sina studier inom den yrkesinriktade grundutbildningen	En studerande har rätt att tillfälligt avbryta sina studier inom den yrkesinriktade grundutbildningen
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
2) på grund av moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet i enlighet med sjukförsäkringslagen (1224/2004),	2) *för den tid den studerande har rätt till graviditets- eller föräldrapenningsdagar enligt 9 kap. i sjukförsäkringslagen (1224/2004),*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —

Denna lag träder i kraft den 20 .

24.

Lag

om ändring av 30 § i lagen om Polisyrkeshögskolan

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om Polisyrkeshögskolan (1164/2013) 30 § 3 mom. 2 punkten, sådan den lyder i lag 1174/2016, som följer:

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
30 §	30 §
Läsår och inskrivning	*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	En studerande kan efter att ha tagit emot en studieplats anmäla sig som frånvarande, om han eller hon under det första läsåret
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
2) är på moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet,	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 .

25.

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:

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
39 §	39 §
Läsår och terminer samt inskrivning	*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	En studerande kan efter att ha tagit emot en studieplats anmäla sig som frånvarande, om han eller hon under det första läsåret
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
2) är på moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet, eller	2) *behöver vara ledig från sina studier för att sköta sitt barn i samband med barnets födelse eller adoption, eller*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
41 §	41 §
Studierätt	*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 moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet. 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 §.	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 barns 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 .

26.

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:

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
29 §	29 §
Läsår och terminer samt inskrivning	*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	En studerande kan efter att ha tagit emot en studieplats anmäla sig som frånvarande, om han eller hon under det första läsåret
— — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — —
2) är på moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet, eller	2) *behöver vara ledig från studierna för att sköta sitt barn i samband med barnets födelse eller adoption, eller*
— — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — —
30 §	30 §
Studierätt	*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 moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet. 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 §.	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 barns 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 .

27.

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:

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
96 §	96 §
Studierätt	*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 moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004). Dessutom kan studierätten på begäran av den studerande tillfälligt avbrytas av någon annan grundad anledning. Bestämmelserna i detta moment tillämpas inte på läropliktiga enligt läropliktslagen. Bestämmelser om avbrytande av fullgörandet av läroplikten för viss tid finns i 7 § i läropliktslagen.	Den studerande har rätt att tillfälligt avbryta sin studierätt för den tid som han eller hon *fullgör tjänstgöring enligt* 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). *Därtill* kan studierätten på begäran av den studerande tillfälligt avbrytas av någon annan grundad anledning. Bestämmelserna i 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 .

28.

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:

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
23 §	23 §
Studierätt	*Studierätt*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
Den studerande har rätt att tillfälligt avbryta sin studierätt för den tid som han eller hon fullgör tjänstgöring enligt värnpliktslagen (1438/2007), civiltjänstlagen (1446/2007) eller lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor (194/1995) eller får sjukdagpenning eller moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004). Därtill kan studierätten på den studerandes begäran tillfälligt avbrytas av någon annan grundad anledning. Bestämmelserna i 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.	Den studerande har rätt att tillfälligt avbryta sin studierätt för den tid som han eller hon fullgörtjänstgöring enligt 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). Därtill kan studierätten på begäran av den studerande tillfälligt avbrytas av någon annan grundad anledning. Bestämmelserna i 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 .

29.

Lag

om ändring av 7 § i läropliktslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i läropliktslagen (1214/2020) 7 § 1 mom. 2 punkten som följer:

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
7 §	7 §
Avbrytande av fullgörandet av läroplikten	*Avbrytande av fullgörandet av läroplikten*
Läropliktiga har rätt att avbryta fullgörandet av läroplikten för viss tid	Läropliktiga har rätt att avbryta fullgörandet av läroplikten för viss tid
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
2) under moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledigheten,	1) *under den tid den läropliktige får graviditetspenning eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004),*
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
	Denna lag träder i kraft den 20 .

30.

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:

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
17 §	17 §
Studierätt	*Studierätt*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
Den studerande har rätt att tillfälligt avbryta sin studierätt för den tid som han eller hon fullgör tjänstgöring enligt värnpliktslagen (1438/2007), civiltjänstlagen (1446/2007) eller lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor (194/1995) eller får sjukdagpenning eller moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004). Därtill kan studierätten på den studerandes begäran tillfälligt avbrytas av någon annan grundad anledning. Bestämmelserna i detta moment tillämpas inte på läropliktiga enligt läropliktslagen. Bestämmelser om avbrytande av fullgörandet av läroplikten för viss tid finns i 7 § i läropliktslagen.	Den studerande har rätt att tillfälligt avbryta sin studierätt för den tid som han eller hon fullgör tjänstgöring enligt 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). Därtill kan studierätten på begäran av den studerande tillfälligt avbrytas av någon annan grundad anledning. Bestämmelserna i 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 .