

RP 163/2016 rd

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av sjukförsäkringslagen

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att sjukförsäkringslagen ändras. Likabehandlingen och sysselsättningen av kvinnor främjas genom att de kostnader som familjeledighet för kvinnliga arbetstagare orsakar arbetsgivaren jämnas ut med hjälp av en engångsersättning om 2 500 euro. Enligt förslaget ska stödet betalas till arbetsgivare som på grundval av ett arbets- eller tjänstekollektivavtal eller ett arbetsavtal betalar ut lön för minst en månad under moderskapspenningsperioden. En ytterligare förutsättning är att arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet har pågått minst tre månader innan moderskapspenningsperioden börjar och att det grundar sig på ett arbetsavtal som ingåtts för minst ett år. Arbetstiden ska dessutom omfatta minst 80 procent av den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd i branschen när moderskapspenningsperioden börjar. Det föreslås att stödet ska betalas också till arbetsgivare för adoptivmödrar, om lön betalas ut under föräldrapenningsperioden.

Lagen avses träda i kraft den 1 april 2017.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLL	2
ALLMÅN MOTIVERING	3
1 NULÄGE	3
1.1 De kostnader för föräldraskap som arbetsgivarna orsakas av familjeledigheter	3
2 MÅLSÄTTNING OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN	5
3 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER	5
3.1 Ekonomiska konsekvenser	5
3.2 Samhälleliga konsekvenser	6
3.3 Konsekvensanalys ur ett jämställdhetsperspektiv	7
4 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN	7
DETALJMOTIVERING	8
1 LAGFÖRSLAG	8
IV AVD. Företagshälsovård, ersättning för semesterkostnader och ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap	8
14 kap. Ersättning för semesterkostnader och ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap	8
15 kap. Verkställighet	9
18 kap. Sjukförsäkringsfonden och försäkringspremier	9
2 IKRAFTTRÄDANDE	9
3 FÖRHÅLLANDE TILL DISKRIMINERINGSLAGEN OCH LAGEN OM JÄMSTÄLLDHET MELLAN KVINNOR OCH MÄN	10
LAGFÖRSLAG	11
Lag om ändring av sjukförsäkringslagen	11
BILAGA	14
PARALLELLEXT	14
Lag om ändring av sjukförsäkringslagen	14

ALLMÄN MOTIVERING

1 Nuläge

1.1 De kostnader för föräldraskap som arbetsgivarna orsakas av familjeledigheter

Med kostnader för föräldraskap avses de direkta och indirekta kostnader som arbetsgivaren orsakas under den tid familjeledigheterna pågår. Direkta kostnader är kostnader för arbetstagarens sjukfrånvaro på grund av graviditeten, lönekostnader under moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet och kostnader på grund av intjänad semester under den tid moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning betalas ut. I praktiken betalas lön i de flesta fall ut endast under en del av moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenningsledigheten. Dessutom uppstår lönekostnader för arbetsgivaren på grund av att arbetstagaren uteblir från arbetet för att vårda ett barn under 10 år som insjuknat (tillfällig vårdledighet). Med indirekta kostnader avses närmast de kostnader arbetsgivaren har för att anställa och introducera vikarier i arbetet.

Arbetsgivaren ersätts till fullt belopp för de kostnader som uppstår för arbetstagarens semesterlön och obligatoriska socialförsäkringskostnader under föräldrapenningsperioden. Dessa kostnader började ersättas till fullt belopp i och med den ändring av sjukförsäkringslagen som trädde i kraft vid ingången av 2005. Lagändringen motiverades med att det är ändamålsenligt att ersätta arbetsgivaren för kostnaderna för de lagstadgade familjeledigheterna till deras fulla belopp. Med avvikelse från bestämmelserna om semesterlön i semesterlagen (162/2005) föreskrivs det i arbetsavtalslagen (55/2001) att arbetsgivaren inte är skyldig att betala ut lön under familjeledigheter. Skyldigheten att betala ut lön grundar sig på de branschvisa avtalen. Utöver semesterlönen utbetalas ofta en semesterpenning, som grundar sig på kollektivavtalet. Den uppgår i allmänhet till 50 procent av semesterlönen enligt bestämmelserna i kollektivavtalet. Riksdagen har godkänt regeringens proposition RP 145/2015 rd med förslag till lagar om ändring av semesterlagen, semesterlagen för sjömän och sjukförsäkringslagen (FörfS 182—184/2016). Enligt förslagen i propositionen ändrades bestämmelserna om tid som är likställd med arbetad tid så att semester under moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet tjänas in under högst sex månader. Ändringen av semesterlagen trädde i kraft den 1 april 2016, dock så att på semester som intjänats innan lagen trädde i kraft och som inte tagits ut före ikraftträdandet tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet. Samtidigt ändrades bestämmelsen i sjukförsäkringslagen om arbetsgivarens rätt till ersättning för semesterkostnader så att rätten bara gäller under lagstadgad semester. Också denna ändring gäller intjänad semester, förutsatt att den första dagen av moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet för ett och samma barn inföll före ikraftträdandet.

Av de kostnader för familjeledigheter som baserar sig på kollektivavtal ersätts arbetsgivaren för en del av lönekostnaderna för moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighetsperioderna. Detta grundar sig på den allmänt vedertagna principen inom socialförsäkringen enligt vilken ersättning för inkomstbortfall betalas ut till arbetsgivaren i stället för till arbetstagaren i sådana fall då arbetsgivaren betalar ut lön till arbetstagaren för den tid han eller hon har rätt till ersättning för inkomstbortfall. Förfarandet är ett sätt att förhindra arbetstagaren från att få både lön och ersättning för inkomstbortfall samtidigt och att kompensera arbetsgivaren för lönekostnaderna.

Utjämningsen av de direkta kostnader som orsakas arbetsgivaren har tidigare retts ut av den brett sammansatta arbetsgruppen för föräldraledighet (SHM, Rapport, 2011:12). Rapporten innehåller ett exempel på en kalkyl över de direkta kostnaderna föräldraledigheterna orsakar en enskild arbetsgivare. I exemplet är bruttokostnaderna sammanlagt 16 537,50 euro och er-

RP 163/2016 rd

sättningarna till arbetsgivaren 11 271,68 euro, vilket innebär att 68,2 procent av kostnaderna jämnas ut. Arbetsgivarens nettokostnader utgörs då av skillnaden, 5 265,82 euro. På grund av regressiviteten i ersättningsystemet är ersättningsgraden högre än i exempelkalkylen i de fall då lönen för den arbetstagare som är föräldraledig understiger den som ingår i exemplet (3 000 euro/mån) och lägre när lönen överstiger den som ingår i exemplet.

Arbetsgivaren ska ersätta löneskillnaderna mellan lön under moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet och den moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning som betalas ut samtidigt, de socialförsäkringsavgifter som ska betalas för lönen och semesterpenningen inklusive de socialförsäkringsavgifter som betalas för den. Det har inte ansetts befogat att ersätta dessa kostnader på grund av att de grundar sig på kollektivavtal. Den behandling som i nuläget tillämpas i fråga om kostnader som grundar sig på kollektivavtal har också motiverats med att de kostnader som uppstår på grund av ledigheterna har beaktats som utgift i kollektivavtalet i övrigt. Därutöver ska arbetsgivaren svara för kostnaderna för sjukfrånvaro på grund av graviditeten i den utsträckning de inte pågår utöver den tid för självrisk som föreskrivs i sjukförsäkringslagen och för de lönekostnader som uppstår under tiden för vård av sjukt barn.

I motiveringen till regeringens proposition RP 112/2006 rd konstateras följande: "Då en gravid arbetstagare är sjukledig före moderskapsledigheten börjar är arbetsgivaren skyldig att betala lön för sjukledigheten. Det finns dock inte någon noggrann statistik över sjukfrånvaro under graviditeten. På basis av de uppgifter som finns att tillgå kan man emellertid sluta sig till att gravida kvinnor inte under graviditeten är sjukare än arbetstagarna i genomsnitt. Arbetsgivarna orsakas således inte särskilda kostnader på grund av sjukfrånvaro i samband med föräldraskap." Dessa är de viktigaste grunderna för att arbetsgivaren inte har kompenserats för denna på lag grundade kostnad när det gäller sjukfrånvaro som omfattas av självrisktiden för sjukdagpenning.

Utgifter för vård av sjukt barn omfattar de kostnader arbetsgivaren orsakas av föräldrarnas rätt att utebli högst fyra dagar från arbetet för att vårda ett barn som inte har fyllt 10 år och som insjuknat plötsligt (tillfällig vårdledighet). Under denna tid betalar arbetsgivaren ut lön till arbetstagaren men utan att få ersättning för det. Det är fråga om en kollektivavtalsfråga på motsvarande sätt som när det gäller lön under moderskaps- eller faderskapsledighet och semesterpenning. Utifrån de uppgifter som finns att tillgå kan man sluta sig till att det dessutom i allt större utsträckning är fäderna som är hemma och vårdar det sjuka barnet. Därmed har det ansetts att det inte föreligger något särskilt behov av att kompensera arbetsgivaren med avseende på utjämning av kostnaderna.

Arbetsgruppen för föräldraledighet föreslog inte att de indirekta kostnaderna ska ersättas. Det konstateras i promemorian att arbetsgruppen även diskuterat ersättning av de indirekta kostnaderna, men kommit fram till att det är svårt att göra en bedömning av dem och att de varierar beroende på situation och bransch.

I den offentliga diskussionen har det ansetts vara ett missförhållande att kostnaderna för föräldraskapet utgör en så stor belastning för kvinnodominerade branscher. En baby har beräknats kosta moderns arbetsgivare cirka 17 000 euro utifrån en arbetstagares genomsnittslön. De tre viktigaste utgiftsposterna är sjukfrånvaro under graviditeten, semesterpenning som tjänas in under moderskapsledigheten och utgifterna för vård av sjukt barn. Det här har ansetts utgöra ett stort hinder för sysselsättningen av unga kvinnor och en belastning när kvinnodominerade branscher och småföretagare anställer personal. Därför bör de utgifter babyer ger upphov till för arbetsgivarna i form av föräldraskapskostnader betalas av alla gemensamt.

2 Målsättning och de viktigaste förslagen

Statsrådet konstaterar följande i det meddelande om åtgärderna för att stärka kostnadskonkurrenskraften som överlämnades till riksdagen den 30 september 2015: "Likabehandlingen och sysselsättningen av unga kvinnor främjas genom att de kostnader som familjeledigheter orsakar arbetsgivaren jämnas ut med hjälp av en engångsersättning på 2 500 euro. Stödet betalas till alla arbetsgivare som betalar lön under moderskapspenningensperioden." I linje med detta föreslås det i propositionen att en engångsersättning ska betalas till alla arbetsgivare som under moderskapsperioden betalar ut lön för minst en månad till sina kvinnliga anställda enligt tjänste- eller arbetskollektivavtalet eller ett arbetsavtal. Avsikten med ersättningen är att stödja uppkomsten av stadigvarande och fortlöpande arbetsförhållanden. Ett villkor för att ersättningen ska betalas ut ska därför vara att arbetsförhållandet till arbetsgivaren ska ha pågått minst tre månader innan moderskapspenningensperioden började och att det grundar sig på ett minst ettårigt arbetsavtal. Dessutom ska arbetstagarens arbetstid omfatta minst 80 procent av den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd i branschen när moderskapspenningensperioden eller föräldrapenningensperioden för adoptivförälder börjar. På motsvarande sätt ska ersättning betalas till arbetsgivare till adoptivmödrar som får lön under föräldrapenningensperioden.

Den föreslagna ersättningen ska till sin natur betraktas som kostnadsersättning och inte som skattepliktig inkomst. Det är också fråga om ett fast belopp. Om ersättningen höjs, krävs det alltså en lagändring.

Målet med lagändringen är att utjämna de kostnader arbetsgivaren har för de anställdas föräldraskap och därmed stödja Finlands konkurrenskraft genom att främja sysselsättningen i företag i kvinnodominerade branscher och företagens tillväxt.

3 Propositionens konsekvenser

3.1 Ekonomiska konsekvenser

Finansieringen av sjukförsäkringen har delats upp i två delar: finansieringen av sjukvårdsförsäkringen och finansieringen av arbetsinkomstförsäkringen. Av arbetsinkomstförsäkringen finansieras med hjälp av arbetsgivarnas, löntagarnas och företagarnas försäkringspremier de inkomstrelaterade sjukdagpenningarna, föräldradagpenningarna och rehabiliteringspenningarna samt kostnaderna för företagshälsovård och de verksamhetskostnader som Folkpensionsanstalten har för utbetalning av förmånerna. Staten finansierar de sjukdagpenningar, föräldradagpenningar och rehabiliteringspenningar som betalas till minimibelopp och 0,1 procent av kostnaderna för de inkomstrelaterade föräldradagpenningarna.

Under 2016 betalar arbetsgivarna en sjukförsäkringsavgift på 2,12 procent och löntagare och företagare sjukförsäkringens dagpenningenspremie på 0,82 procent för täckande av kostnaderna för arbetsinkomstförsäkringen. Självrisiktiden enligt sjukförsäkringslagen är kortare för företagare som omfattas av en försäkring enligt lagen om pension för företagare (1272/2006) än för löntagare. Dessa måste därför betala en tilläggsfinansieringsandel för att omfattas av sjukförsäkringen. Tilläggsfinansieringsandelen för sådana företagare utgör 0,13 procent av de arbetsinkomster som avgiften grundar sig på, och dagpenningenspremiem inklusive tilläggsfinansieringsandelen utgör därmed 0,95 procent av arbetsinkomsterna. Storleken på avgifterna 2016 har fastställts den 19 november 2015 genom statsrådets förordning om avgiftsprocentsatsen för sjukförsäkringsavgifter 2016 (1343/2015).

Utgifterna för arbetsinkomstförsäkringen uppskattas till 2,4 miljarder euro 2016. Intäkterna av arbetsgivares sjukförsäkringsavgift uppskattas till 1,7 miljarder euro. Löntagares dagpenningenspremie uppgår till 0,82 procent och företagarnas dagpenningenspremie till 0,95 procent av

den inkomst som ligger till grund för premien. Intäkterna av dessa premier uppskattas till cirka 0,7 miljarder euro. Arbetsgivarna står för närvarande för cirka 67 procent, löntagarna och företagen för cirka 28 procent och staten för cirka 5 procent av utgifterna för arbetsinkomstförsäkringen.

Enligt förslaget i propositionen ska en engångsersättning på 2 500 euro betalas till arbetsgivaren för de kostnader denne orsakas av att en arbetstagare blir moderskapsledig. Enligt Folkpensionsanstaltens statistiska uppgifter för 2014 betalades lön till 20 000 mödrar efter avslutad dagpenningperiod under året i fråga. Inom vissa branscher råder dessutom en sådan praxis att arbetsgivaren betalar skillnaden mellan lönen och föräldradagpenningen. Enligt uppskattning kommer cirka 30 000 arbetsgivare årligen att omfattas av engångsersättningen. Därmed beräknas de årliga tilläggskostnader den föreslagna ändringen föranleder för arbetsinkomstförsäkringen uppgå till cirka 75 miljoner euro. Av sjukförsäkringsfondens medel finansieras också de omkostnader Folkpensionsanstalten har för utbetalningen av förmåner och ersättningar. Den föreslagna ändringen ökar omkostnaderna med uppskattningsvis en miljon euro.

Enligt propositionen ska arbetsgivarnas föräldraskapskostnader utjämnas genom den föreslagna engångsersättningen. Det är därmed ändamålsenligt att de kostnader som ändringen föranleder finansieras av den andel som arbetsgivaren betalar för arbetsinkomstförsäkringen i form av försäkringsavgifter. Enligt uppskattning behöver arbetsgivarens försäkringspremie höjas med 0,10 procentenheter. Ändringen kan träda i kraft tidigast vid ingången av april 2017. Kostnaderna uppskattas uppgå till 45 miljoner euro 2017, och arbetsgivarens sjukförsäkringsavgift bör därför höjas med 0,06 procentenheter 2017.

3.2 Samhälleliga konsekvenser

Enligt Statistikcentralens uppgifter finns det 283 290 företag i Finland som inte är jord- eller skogsbruksföretag eller fiskeföretag. Av samtliga företag i landet är 99,8 procent små och medelstora företag (SMF-företag), alltså företag som sysselsätter färre än 250 personer. Dessa företag sysselsätter 65 procent av de anställda inom den privata sektorn och står för över hälften av företagets sammanlagda omsättning. SMF-företagen har en oerhört stor nationalekonomisk betydelse. Genom de åtgärder som föreslås i denna proposition och genom andra åtgärder som förbättrar kostnadskonkurrenskraften vill regeringen uppmuntra den privata sektorn till investeringar och öka sysselsättningen.

Ramarna för EU:s bestämmelser om statligt stöd bestäms i artiklarna 107—109 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt. Definitionen av statligt stöd grundar sig på en tolkning av artikel 107.1 i fördraget. I princip är det förbjudet att betala statligt stöd. Förutsättningen för att tillämpa bestämmelserna om statligt stöd är att alla kriterier är uppfyllda. Reglerna om statligt stöd gäller åtgärder genom vilka den offentliga sektorn beviljar företag stöd eller andra förmåner. Stödets form har ingen betydelse. Det ska vara fråga om kanalisering av offentliga medel (där också kommunal finansiering och EU-finansiering ingår) till företag. Åtgärden ska också snedvrیدا eller hota att snedvrیدا konkurrensen genom att gynna stödtagaren. Förmånen ska också vara selektiv, den ska alltså bara omfatta vissa företag. Stödet ska också inverka på handeln mellan medlemsstaterna.

Syftet med regeringens proposition är inte att snedvrیدا konkurrensen genom att gynna utvalda arbetsgivare, utan att på vissa villkor som sammanhänger med arbetsförhållandet stödja alla de arbetsgivare som föranleds direkta eller indirekta kostnader på grund av kvinnliga anställdas föräldradagheter. Av dessa orsaker kan den engångsersättning som föreslås i propositionen inte betraktas som ett förbjudet statligt stöd.

3.3 Konsekvensanalys ur ett jämställdhetsperspektiv

Det framgår tydligt av olika utredningar att unga kvinnor oftare än män tvingas nöja sig med tidsbundna anställningsförhållanden. Det är fortfarande också så att ett tidsbundet anställningsförhållande inte förlängs om arbetstagaren blir gravid, även om behovet av arbetskraft kvarstår. Genom propositionen vill regeringen förbättra kvinnornas ställning på arbetsmarknaden genom att minska de utgifter företagen har under dessa omständigheter och uppmuntra arbetsgivarna till att anställa kvinnor i fertil ålder i stadigvarande arbetsförhållanden.

4 Beredningen av propositionen

Regeringens proposition grundar sig på de åtgärder som statsminister Juha Sipiläs regering föreslagit för att förbättra kostnadskonkurrenskraften. Propositionen har beretts vid social- och hälsovårdsministeriet i samarbete med Folkpensionsanstalten. De centrala arbetsmarknadsparterna har hörts i samband med beredningen. De har bl.a. framfört att det är fråga om ett förslag som regeringen tagit initiativ till. Engångsersättningen innebär att en ny förmån införs i det redan komplicerade systemet för föräldradagpenning. Också effekterna av förmånen har ifrågasatts av arbetsmarknadsparterna. På lång sikt är det bästa sättet att utjämna kostnaderna att föräldrarna fördelar användningen av föräldradagigheterna mer jämnt sinsemellan. Detta kan man försöka uppnå genom att utveckla det gällande systemet för föräldradagpenning. Arbetsgivarorganisationerna har ansett att finansieringen av ändringen inte kan genomföras på det sätt som föreslås, vilket innebär att arbetsgivarna finansierar den. Den bör finansieras i enlighet med de gällande reglerna för arbetsinkomstförsäkringen, varvid hälften av tilläggskostnaderna betalas av arbetsgivarna och hälften av löntagarna. Företagarna i Finland motsätter sig inte ändringen även om den finansieras av arbetsgivarna, eftersom lösningen fördelar finansieringsansvaret jämnare mellan olika arbetsgivare. Organisationen anser trots det att finansieringsbasen för kostnaderna för familjeledigheter bör breddas.

DETALJMOTIVERING

1 Lagförslag

IV AVD. **Företagshälsovård, ersättning för semesterkostnader och ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap**

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

Det föreslås att det tas in ett tillägg om en ny ersättningsform i kapitlet om ersättning för semesterkostnader. Genom den nya ersättningsformen ska arbetsgivarnas kostnader för familjeledigheter jämnas ut med hjälp av en engångsersättning på 2 500 euro. Det föreslås att avdelnings- och kapitelrubriken ändras på motsvarande sätt.

1 §. Rätt till ersättning för semesterkostnader. Den första paragrafen i kapitlet gäller ersättning för semesterkostnader. I rubriken nämns endast rätten till ersättning, inte semesterkostnader. Eftersom en ny form av ersättning införs i kapitlet, bör rubriken för paragrafen preciseras så att det uttryckligen framgår att det är fråga om ersättning för semesterkostnader.

2 §. Betalning av ersättning för semesterkostnader. Den andra paragrafen i kapitlet gäller, precis som den första, ersättning för semesterkostnader. I rubriken talas det endast om beloppet av ersättningen, inte att det är fråga om ersättning för semesterkostnader. Eftersom en ny form av ersättning införs i kapitlet, bör rubriken för paragrafen preciseras så att det uttryckligen framgår att det är fråga om ersättning för semesterkostnader.

3 §. Beloppet av ersättningen för semesterkostnader. Också den tredje paragrafen i kapitlet gäller ersättning för semesterkostnader. I rubriken talas det endast om beloppet av ersättningen, inte att det är fråga om ersättning för semesterkostnader. Eftersom en ny form av ersättning införs i kapitlet, bör rubriken för paragrafen preciseras så att det uttryckligen framgår att det är fråga om ersättning för semesterkostnader.

4 §. Rätt till ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap. Det föreslås att en bestämmelse om en engångsersättning på 2 500 euro införs i paragrafen. Ersättning betalas ut till arbetsgivaren som kompensation för de kostnader denne orsakas på grund av kvinnliga arbetstagares familjeledigheter. Ersättningen ska vara graviditets- eller adoptionsspecifik och en förutsättning för att den ska betalas ut är att moderskapspenning eller föräldrapenning för adoptivförälder har betalats ut till arbetstagaren och att arbetsgivaren har betalat ut minst en månads lön till arbetstagaren i enlighet med arbets- eller tjänstekollektivavtalet eller ett arbetsavtal under moderskapspenningsperioden eller föräldrapenningsperioden för adoptivförälder. Det är därmed möjligt att ansöka om ersättning enligt den föreslagna 6 § först när arbetsgivaren har betalat ut lön under moderskapspenningsperioden eller föräldraskapspenningsperioden för adoptivförälder.

Det förutsätts dessutom att arbetstagarens anställningsförhållande har varat minst tre månader innan moderskaps- eller föräldrapenningsperioden började och att arbetsavtalet gäller för minst ett år. Kravet på anställningsförhållandets varaktighet uppfylls också om arbetstagaren har haft två eller flera på varandra följande tidsbestämda anställningsförhållanden hos samma arbetsgivare.

Dessutom ska arbetstagarens arbetstid omfatta minst 80 procent av den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd i branschen när moderskapspenningsperioden eller föräldrapenningspe-

RP 163/2016 rd

rioden för adoptivförälder börjar. Om arbetsgivaren inte är bunden till ett kollektivavtal, ska arbetstiden omfatta minst 80 procent av ordinarie arbetstid enligt 3 kap. i arbetstidslagen (605/1996).

Om arbetstagaren t.ex. är vårdledig eller partiellt vårdledig, alterneringsledig eller studieledig i enlighet med villkoren ovan när moderskaps- eller föräldraledigheten inleds och har rätt att återvända till sitt tidigare arbets- eller tjänsteförhållande på heltid ska kraven på arbets- eller tjänsteförhållandets varaktighet och arbetstidens längd anses vara uppfyllda när förutsättningarna för att få den föreslagna ersättningen prövas. Anställningsförhållandet ska anses vara en heltidsanställning också i det fall att arbetstiden har minskats på det sätt som krävs för lyftande av partiell sjukdagpenning eller partiell rehabiliteringspenning.

Ersättningen ska bestå av ett fast belopp och inte vara indexbunden.

15 kap. **Verkställighet**

6 §. *Ansökan om ersättning för semesterkostnader och ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap.* I nuläget gäller bestämmelsen ansökan om ersättning för semesterkostnader. Det föreslås att det till paragrafen fogas en bestämmelse om ansökan om ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap. Detta bör också framgå av paragrafens rubrik. Ansökningstidernas omfattning varierar för förmånerna enligt sjukförsäkringslagen. Det är därför motiverat att ansökningstiden för ersättningen för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap i så stor utsträckning som möjligt ska sammanfalla med den som gäller ersättning för semesterkostnader. Det uppstår kostnader för arbetsgivaren då en arbetstagare blir moderskaps- eller föräldraledig. Det föreslås att arbetsgivaren ska ansöka om ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap senast sex månader efter det att arbetstagarens föräldradagpenningssperiod är slut.

18 kap. **Sjukförsäkringsfonden och försäkringspremier**

Utgifterna för arbetsinkomstförsäkringen och finansieringen av den

11 §. *Utgifterna för arbetsinkomstförsäkringen.* Det föreslås att ersättningen för kostnaderna för familjeledighet ska finansieras av sjukförsäkringens arbetsinkomstförsäkring. Enligt förslaget ska det fogas en ny bestämmelse till 1 mom. 5 punkten enligt vilken kostnaderna för familjeledigheter som orsakas av föräldraskap är utgifter för arbetsinkomstförsäkringen som betalas ur sjukförsäkringsfonden. Samtidigt ska de verksamhetskostnader som Folkpensionsanstalten orsakas av verkställigheten av förmånen anses vara sådana utgifter för arbetsinkomstförsäkringen som finansieras av arbetsinkomstförsäkringen i enlighet med 2 mom. i paragrafen.

24 §. *Justering av sjukförsäkringens dagpenningsspremie och arbetsgivares sjukförsäkringsavgift.* Det föreslås att det till paragrafen fogas ett nytt 3 mom. enligt vilket arbetsgivarens finansieringsandel justeras årligen så att avkastningen av den kan användas för att täcka den del av utgifterna för arbetsinkomstförsäkringen som uppstår på grund av engångsersättningen enligt 14 kap. 4 §. Samtidigt föreslås det att paragrafens nuvarande 3 mom. blir 4 mom.

2 Ikraftträdande

Den föreslagna ändringen innebär att det tillkommer en ny förmån till sjukförsäkringssystemet. Det förutsätter att ändringar görs i informationssystemet, blanketterna och webbansökningarna. Särskilt ändringen av informationssystemet, där man också måste ta i beaktande de övriga ändringar som gäller Folkpensionsanstalten, såsom överföringen av ansvaret för verk-

ställandet av det grundläggande utkomststödet till Folkpensionsanstalten från och med ingången av 2017, kräver att lagens ikraftträdande flyttas fram till april 2017. Det föreslås därför att de ändringar som föreslås i propositionen ska träda i kraft den 1 april 2017. Engångsersättningen för kostnaderna för familjeledigheterna betalas ut på villkor att den första dag för vilken moderskapspenning eller föräldrapenning för adoptivmödrar betalas är den dag då lagen träder i kraft eller en senare dag.

3 Förhållande till diskrimineringslagen och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

Enligt 6 § 1 mom. i grundlagen är alla lika inför lagen. Enligt förarbetena till reformen av de grundläggande fri- och rättigheterna omfattar jämlikhetsbestämmelsen också lagstiftaren. Enligt propositionen föreslås det att ställningen ska förbättras för unga kvinnor på arbetsmarknaden genom att det betalas en engångsersättning på 2 500 euro till arbetsgivare med kvinnliga arbetstagare. I samband med reformen av diskrimineringslagen (1325/2014) fördes en omfattande diskussion om huruvida lagen ska tillämpas också på företag, som ju är juridiska personer. Slutresultatet blev att det ansågs vara möjligt att tillämpa lagen på juridiska personer. När det gäller lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män har som praxis etablerats att bestämmelserna om diskrimineringsförbud skyddar individen. Grundlagsutskottet har i sitt utlåtande (GrUU 38/2006 rd) konstaterat att likvärdighetsperspektivet har betydelse då man beviljar medborgarna förmåner och rättigheter enligt lag. Man får inte genom lag godtyckligt försätta medborgare eller grupper av medborgare, i detta fall arbetsgivare, i mer fördelaktig eller ofördelaktig ställning än andra. Jämlikhetsbestämmelsen kräver ändå inte att alla medborgare behandlas lika, om inte de förhållanden som inverkar på saken är likadana. Samtidig är det typiskt för lagstiftningen att den på grund av ett visst godtagbart samhällligt intresse kan komma att behandla människor olika, bl.a. för att främja faktisk jämlikhet. Grundlagsutskottet brukar i sin praxis understryka att inga skarpa gränser för lagstiftarens prövning kan härledas ur jämlikhetsprincipen då reglering i överensstämmelse med den rådande samhällsutvecklingen eftersträvas. Den föreslagna lagändringen motiveras med att kostnaderna för föräldraskapet i huvudsak drabbar arbetsgivare med kvinnliga arbetstagare och detta leder till att unga kvinnor i fertil ålder inte får stadigvarande jobb, utan får nöja sig med snuttjobb. Av den anledningen blir det luckor i deras arbetskarriärer på grund av föräldraskapet, och luckorna avspeglar sig senare i deras pensionsnivå, som är lägre än männens. Den föreslagna ändringen motiveras med sådana samhälleliga intressen som måste anses som godtagbara skäl för att kanalisera förmånen enbart till arbetsgivare med kvinnliga arbetstagare. Det faktum att det betalas ut en engångsersättning till arbetsgivare när deras kvinnliga anställda blir föräldrar, diskriminerar inte män eller deras arbetsgivare. På grund av detta kan lagförslaget behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

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

Lag

om ändring av sjukförsäkringslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjukförsäkringslagen (1224/2004) rubriken för IV avdelningen, rubriken för 14 kap., rubriken för 14 kap. 1 §, rubriken för 14 kap. 2 § och rubriken för 14 kap. 3 § samt 15 kap. 6 § och 18 kap. 11 § 1 mom. 5 punkten,
av dem rubriken för 14 kap. 1 § sådan den lyder i lag 184/2016, rubriken för 14 kap. 2 § sådan den lyder i lag 165/2005 och 18 kap. 11 § 1 mom. 5 punkten sådan den lyder i lag 1113/2005, samt
fogas till 14 kap. en ny 4 § och till 18 kap. 24 §, sådan den lyder i lag 700/2010, ett nytt 3 mom., varvid det nuvarande 3 mom. blir 4 mom., som följer:

IV AVDELNINGEN

Företagshälsovård, ersättning för semesterkostnader och ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap

14 kap.

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

1 §

Rätt till ersättning för semesterkostnader

2 §

Betalning av ersättning för semesterkostnader

3 §

Beloppet av ersättning för semesterkostnader

RP 163/2016 rd

4 §

Rätt till ersättning för kostnader för familjeledighet 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 på basis av 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 branschen när moderskapspenningsperioden eller föräldrapenningsperioden för adoptivmödrar börjar. Om arbetsgivaren inte är skyldig att iakttä ett arbetskollektivavtal, ska arbetstiden omfatta minst 80 procent av ordinarie arbetstid enligt 3 kap. i arbetstidslagen (605/1996). Vad som i denna paragraf föreskrivs om arbetskollektivavtal och arbetsavtalsförhållanden tillämpas på motsvarande sätt på tjänstekollektivavtal och tjänsteförhållanden.

15 kap.

Verkställighet

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.

18 kap.

Sjukförsäkringsfonden och försäkringspremier och försäkringsavgifter

11 §

Utgifterna för arbetsinkomstförsäkringen

Utgifter för arbetsinkomstförsäkringen som skall betalas ur sjukförsäkringsfonden är

5) ersättningar enligt 14 kap. för semesterkostnader och kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap.

RP 163/2016 rd

24 §

Justering av sjukförsäkringens dagpenningspremie och arbetsgivares sjukförsäkringsavgift

Oberoende av 1 mom. justeras arbetsgivarens finansieringsandel årligen så att intäkterna av arbetsgivarens finansieringsandel täcker den del av utgifterna för arbetsinkomstförsäkringen enligt 11 § som består av utgifterna för engångsersättning enligt 14 kap. 4 §.

Denna lag träder i kraft den _____ 20 ____ .
Bestämmelserna i 14 kap. 4 § tillämpas om den första dag för vilken moderskapspenning eller föräldrapenning för adoptivmödrar betalas är den dag då lagen trädde i kraft eller en senare dag.

Helsingfors den 22 september 2016

Statsminister

Juha Sipilä

Familje- och omsorgsminister Juha Rehula

Lag

om ändring av sjukförsäkringslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjukförsäkringslagen (1224/2004) rubriken för IV avdelningen, rubriken för 14 kap., rubriken för 14 kap. 1 §, rubriken för 14 kap. 2 § och rubriken för 14 kap. 3 § samt 15 kap. 6 § och 18 kap. 11 § 1 mom. 5 punkten,
 av dem rubriken för 14 kap. 1 § sådan den lyder i lag 184/2016, rubriken för 14 kap. 2 § sådan den lyder i lag 165/2005 och 18 kap. 11 § 1 mom. 5 punkten sådan den lyder i lag 1113/2005, samt
fogas till 14 kap. en ny 4 § och till 18 kap. 24 §, sådan den lyder i lag 700/2010, ett nytt 3 mom., varvid det nuvarande 3 mom. blir 4 mom., som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

IV AVDELNINGEN

IV AVDELNINGEN

Företagshälsovård och ersättning för semesterkostnader

Företagshälsovård, ersättning för semesterkostnader och ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap

14 kap.

14 kap.

Ersättning för semesterkostnader

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

1 §

1 §

Rätt till ersättning

Rätt till ersättning för semesterkostnader

2 §

2 §

Betalning av ersättning

Betalning av ersättning för semesterkostnader

RP 163/2016 rd

Gällande lydelse

3 §

Ersättnings belopp

Föreslagen lydelse

3 §

Beloppet av ersättning **för semesterkostnader**

4 §

Rätt till ersättning för kostnader för familjeledighet 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 på basis av 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 arbetstiden för en heltidsanställd i branschen när moderskapspenningsperioden eller föräldrapenningsperioden för adoptivmödrar börjar. Om arbetsgivaren inte är skyldig att iaktta ett arbetskollektivavtal, ska arbetstiden omfatta minst 80 procent av ordinarie arbetstid enligt 3 kap. i arbetstidslagen (605/1996). Vad som i denna paragraf föreskrivs om arbetskollektivavtal och arbetsavtalsförhållanden tillämpas på motsvarande sätt på tjänstekollektivavtal och tjänsteförhållanden.

RP 163/2016 rd

Gällande lydelse

15 kap.

Verkställighet

6 §

Ansökan om ersättning för semesterkostnader

Ersättning för semesterkostnader skall sökas inom sex månader efter föräldradagpenningperioden.

Föreslagen lydelse

15 kap.

Verkställighet

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 föräldradagpenningperioden upphört.

18 kap.

Sjukförsäkringsfonden och försäkringspremier och försäkringsavgifter

11 §

Utgifterna för arbetsinkomstförsäkringen

Utgifter för arbetsinkomstförsäkringen som skall betalas ur sjukförsäkringsfonden är

1) dagpenningförmåner enligt denna lag och rehabiliteringspenning enligt lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner,

1 a) 4 500 000 euro av utgifterna för tiden från den 1 januari 2016 till den 31 december 2016 för rehabilitering enligt prövning enligt 12 § 1 mom. i lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner,

2) dagpenning som enligt 148 § 2 mom. i lagen om lantbruksföretagares olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar anses ingå i grundskyddsandelen,

3) ersättningar enligt 13 kap. för kostnaderna för ordnande av företagshälsovård, med undantag för ersättningar som betalas till Studenternas hälsovårdsstiftelse,

4) utgifter enligt lagen om ersättning av statens medel för vissa kostnader för lantbruksföretagares företagshälsovård, och

18 kap.

Sjukförsäkringsfonden och försäkringspremier och försäkringsavgifter

11 §

Utgifterna för arbetsinkomstförsäkringen

Utgifter för arbetsinkomstförsäkringen som skall betalas ur sjukförsäkringsfonden är

RP 163/2016 rd

Gällande lydelse

5) ersättningar för semesterkostnader enligt 14 kap.

Av de verksamhetskostnader som avses i 1 § 6 punkten utgör de verksamhetskostnader som Folkpensionsanstalten orsakas av verkställigheten av förmånerna och ersättningarna enligt 1 mom. 1—5 punkten utgifter för arbetsinkomstförsäkringen.

Som utgifter för arbetsinkomstförsäkringen beaktas dessutom den inverkan den årliga förändringen av de utgifter som avses i 1 mom. har på trygghandlet av sjukförsäkringsfondens minimibelopp.

De utgifter som avses i 1 mom. 1 punkten minskas med de prestationer som retroaktivt betalats till sjukförsäkringsfonden.

Föreslagen lydelse

5) ersättningar enligt 14 kap. för semesterkostnader och kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap.

24 §

Justering av sjukförsäkringens dagpenningssubvention och arbetsgivares sjukförsäkringsavgift

Oberoende av 1 mom. justeras arbetsgivarens finansieringsandel årligen så att intäkterna av arbetsgivarens finansieringsandel täcker den del av utgifterna för arbetsinkomstförsäkringen enligt 11 § som består av utgifterna för engångsersättning enligt 14 kap. 4 §.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Bestämmelserna i 14 kap. 4 § tillämpas om den första dag för vilken moderskapspenning eller föräldrapenning för adoptivmodrar betalas är den dag då lagen trädde i kraft eller en senare dag.