

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

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

Till social- och hälsovårdsutskottet

INLEDNING

Remiss

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av sjukförsäkringslagen (RP 163/2016 rd): Ärendet har remitterats till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för utlåtande till social- och hälsovårdsutskottet.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- konsultativ tjänsteman Pekka Humalto, social- och hälsovårdsministeriet
- budgetråd Outi Luoma-aho, finansministeriet
- jurist Eeva Ojala, Folkpensionsanstalten
- utredningschef Minna Salmi, Institutet för hälsa och välfärd (THL)
- chefsekonomist Eugen Koev, Akava rf
- expert Miia Kannisto, Finlands näringsliv rf
- ekonomisk expert Ilkka Kaukoranta, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- juridisk ombudsman Atte Rytönen, Företagarna i Finland rf
- jurist Anja Lahermaa, Tjänstemannacentralorganisationen STTK rf
- politices licentiat Osmo Soininvaara
- verkställande direktör Silander Marju, Finlands Företagarkvinnor rf
- forskare Anu Suoranta.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmänt

Regeringen föreslår att kostnaderna för familjeledigheter jämnas ut mellan kvinnors och mäns arbetsgivare genom att en engångsersättning på 2 500 euro betalas till alla arbetsgivare som under moderskapspenningssperioden betalar ut lön för minst en månad till sina kvinnliga anställda. Ett villkor är att arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet har pågått minst tre månader innan moderskapspenningssperioden börjar och att det grundar sig på ett arbetsavtal som ingåtts för minst ett

Utlåtande AjUU 10/2016 rd

är. Arbetstiden ska vara minst 80 procent av den ordinarie arbetstiden för heltidsanställda i branschen. På samma grunder ska stödet betalas också till arbetsgivare för adoptivmodrar, om lön betalas ut under föräldrapenningsperioden.

Syftet med propositionen är att främja sysselsättningen och likabehandlingen av kvinnor i fertil ålder på arbetsmarknaden och samtidigt förbättra sysselsättningen och tillväxten i företag i kvinnodominerade branscher. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet har behandlat propositionen med avseende på sitt ansvarsområde. Utskottet anser att reformen behövs och tillstyrker lagförslaget, men med följande kommentarer.

Syftet är att åtgärda den könskodning som finns på arbetsmarknaden till följd av graviditet, förlösning och amning. Detta motiverar att stödet uttryckligen dirigeras till arbetsgivare för biologiska mammor, men inte att en ersättning kopplad till arbetstagarens kön också betalas till arbetsgivare för adoptivmammor.

Kostnaderna för föräldraskap

De direkta kostnader som arbetsgivaren får för föräldraskap är kostnader för arbetstagarens sjukfrånvaro på grund av graviditeten, lönekostnader och kostnader på grund av intjänad semester. Dessutom räknas kostnaderna för tillfällig vårdledighet in. Med indirekta kostnader avses bland annat de kostnader arbetsgivaren har för att anställa och introducera vikarier i arbetet under föräldraledigheten och problem i verksamheten som beror på oväntad och oförutsedd frånvaro.

I nuläget får arbetsgivaren ersättning för ungefär 70 procent av de direkta kostnaderna för moderskaps- och föräldraledigheter. Arbetsgivaren ska betala lönen för självrisktiden under moderskapsledigheten plus den andel av lönen (10 procent) som den dagpenning som FPA betalar till arbetsgivaren inte täcker in, samt lönen för tillfällig vårdledighet i fråga om sjuka barn. Användningen av tillfällig vårdledighet är den typ av föräldraledighet som fördelats jämnast mellan pappor och mammor.

Det som enligt utredning orsakar organisationen större problem än kostnaderna för föräldraledighet är att nyckelpersoner är frånvarande på grund av ledighet, att vikarier måste hittas, att arbetsuppgifter måste omfördelas och vikarierna utbildas. Svårigheterna är desamma i små företag. De påverkar sannolikt arbetsgivarnas benägenhet att anställa kvinnor i fertil ålder. Utskottet anser att en engångsersättning kan bidra till att underlätta för arbetsgivarna när det gäller de indirekta kostnaderna och andra störningar på grund av familjeledigheter.

Familjeledigheter finansieras med arbetsinkomstförsäkringspremier inom sjukförsäkringen. Arbetsgivarna betalar utifrån lönebeloppet ungefär två tredjedelar, arbetstagarna står för ungefär 27 procent och statens andel är 5 procent. Enligt uppskattning behöver arbetsgivarens försäkringspremie höjas med 0,10 procentenheter till följd av reformen. Den föreslagna nya engångsersättningen ska vara lika stor för de arbetsgivare som har rätt till den, oberoende av arbetstagarens lönenivå.

Inom offentliga sektorn arbetar det färre kvinnor än inom privata sektorn, men den relativa andelen kvinnliga arbetstagare är 70 procent, medan andelen kvinnliga arbetstagare inom privata sek-

Utlåtande AjUU 10/2016 rd

torn är 40 procent. Enligt utredning kommer detta att leda till att arbetsgivarna inom privata sektorn enligt en grov uppskattning finansierar två tredjedelar av arbetsgivarnas andel av arbetsinkomstförsäkringspremierna, medan engångsersättningarna till arbetsgivare för kvinnliga anställda fördelas nästan jämnt mellan offentlig och privat sektor. Utskottet ser det inte som motiverat att privata sektorn finansierar offentliga sektorns arbetsgivaravgifter. På den här punkten är propositionen bristfällig.

Form av anställning och engångsersättning

Det är inte ett villkor för engångsersättning att mamman efter familjeledigheten på nytt sysselsätts hos samma arbetsgivare som före barnets födelse. Anställningen uppfyller alltså villkoren för engångsersättning till arbetsgivaren även om den blir kort och inte fortsätter efter familjeledigheten. Enligt utredningar är visstidsanställningar betydligt vanligare bland unga kvinnor än bland män. En femtedel av de mammor som jobbat före barnets födelse har varit visstidsanställda. Ett syfte med reformen är att bidra till fasta och fortlöpande anställningar för kvinnor. Utredningar som utskottet fått visar att ett villkor som innebär att arbetstagaren måste fortsätta arbeta hos samma arbetsgivare bättre skulle bidra till uppkomsten av fasta och fortlöpande anställningar för kvinnor.

Deltidsarbete är betydligt vanligare bland kvinnor än bland män. År 2015 utgjorde deltidssarbete kvinnor 19,1 procent av alla löntagare. Enligt utredning når ungefär en femtedel av alla kvinnliga löntagare inte upp till en arbetstid på 80 procent av den ordinarie arbetstiden i branschen så som lagen föreslås kräva, vilket betyder att de här arbetstagarnas arbetsgivare inte kommer att omfattas av lagens tillämpningsområde. Deltidsarbete är särskilt vanligt i kvinnodominerade servicebranscher som handeln och hotell- och restaurangbranschen.

Utskottet ser det till viss del som problematiskt att den föreslagna engångsersättningen bara ska betalas till mammornas arbetsgivare. I stället för att bidra till jämställdhet och underlätta för kvinnor på arbetsmarknaden kan det komma att stärka den traditionella uppfattningen att det är mammor som tar ut familjeledigheter och svarar för omvårdnaden.

Utskottet påpekar också att allt fler sysselsätter sig själva och inte arbetar i anställningsförhållande. Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning visar siffrorna för andra kvartalet 2016 att 182 000 personer var sysselsatta som ensamföretagare, av dem ungefär 70 000 kvinnor. Självanställda och ensamföretagare har ofta låg inkomstnivå. Ensamföretagare har inga anställda och är i egenskap av företagare inte berättigade till engångsersättning på grund av egen föräldraledighet, fastän de deltar i finansieringen av systemet.

Utveckling av systemet med familjeledighet

Mammorna tar ut nästan 100 procent av den föräldraledighet på sex månader som föräldrarna kan dela på. Dessutom har mammorna en ledighet på fyra månader som är kvoterad uteslutande för dem, medan den ledighet som är öronmärkt för pappor bara är nio veckor. Eftersom ledigheterna är ojämnt fördelade blir det arbetsgivarna med i huvudsak kvinnliga arbetstagare som drabbas av de direkta och indirekta kostnaderna som inte ersätts och andra nackdelar på grund av föräldraledigheter, vilket försämrar kvinnornas villkor på arbetsmarknaden.

Utlåtande AjUU 10/2016 rd

Utskottet betonar vikten av att jämna ut kostnaderna för föräldraskap mellan arbetsgivare i kvinnodominerade och mansdominerade branscher och anser att den nu aktuella reformen trots begränsningarna är ett steg i rätt riktning och ett av flera bra sätt att bidra till mer jämlika villkor för kvinnor på arbetsmarknaden.

Det är ändå viktigt att behoven att se över familjeledigheterna undersöks och att man vid utvecklingen av systemet särskilt ger akt på vilka åtgärder som leder till att föräldraledigheterna fördelas jämnt mellan kvinnor och män. En jämnare fördelning av föräldraledigheter är enligt utskottets uppfattning det effektivaste sättet att höja sysselsättningsnivån bland kvinnor och öka jämställdheten på arbetsmarknaden.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår

att social- och hälsovårdsutskottet beaktar det som sägs ovan.

Helsingfors 28.10.2016

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Tarja Filatov sd
vice ordförande Heli Järvinen vihr
medlem Teuvo Hakkarainen saf (delvis)
medlem Hannakaisa Heikkinen cent (delvis)
medlem Reijo Hongisto saf
medlem Niilo Keränen cent
medlem Anna Kontula vänst
medlem Jaana Laitinen-Pesola saml (delvis)
medlem Leena Meri saf
medlem Merja Mäkisalo-Ropponen sd (delvis)
medlem Ilmari Nurminen sd
medlem Veronica Rehn-Kivi sv (delvis)
medlem Eero Suutari saml (delvis)
medlem Martti Talja cent
medlem Juhana Vartiainen saml
medlem Eerikki Viljanen cent (delvis)
ersättare Antero Laukkanen kd (delvis).

Sekreterare var

utskottsrad Marjaana Kinnunen.

Utlåtande AjUU 10/2016 rd Avvikande mening 1

AVVIKANDE MENING 1

Motivering

Vi socialdemokrater i utskottet anser att det är ett välkommet mål att arbetsgivarna i kvinnodominerade branscher ska få kompensation för kostnaderna för föräldraskap.

Men den modell som regeringen valt, 2 500 euro i ersättning till arbetsgivarna för alla heltidsarbetande mammor, är inte ändamålsenlig och förstärker bara uppfattningen att det är kvinnorna som har och fortsättningsvis kommer att ha ansvaret för omvårdnaden av barnen. Kostnaderna för moderskap fördelas inte jämnt mellan arbetsgivarna. De varierar efter arbetsplats och individ.

Vi anser att det går att ta fram en bättre modell för att kompensera arbetsgivarnas särskilda kostnader, råda bot på segregationen på arbetsmarknaden och förbättra sysselsättningen bland kvinnor.

I nuläget får arbetsgivaren ersättning för ungefär 70 procent av de direkta kostnaderna för moderskaps- och föräldraledigheter. Arbetsgivaren ska under moderskapsledigheten betala den andel av lönen (10 procent) som den dagpenning som FPA betalar till arbetsgivaren inte täcker in, samt lönen för tillfällig vårdledighet i fråga om sjuka barn. Användningen av tillfällig vårdledighet är den typ av föräldraledighet som fördelats jämnast mellan pappor och mammor. Vi anser att kostnadsersättningarna kan bli mer träffsäkra och de knapphändiga pengarna kan användas effektivare om dagens system förbättras, nivån på ersättningarna höjs och ersättningskriterierna utvidgas.

Den modell som regeringen föreslår kan leda till överkompensation av kostnader i lågavlönade branscher och till underkompensation om mammans lön är större än engångsersättningen.

Det ska enligt lagförslaget inte vara ett villkor för engångsersättning att mamman efter familjeledigheten på nytt sysselsätts hos samma arbetsgivare som före barnets födelse. Vi anser att återgång i arbete måste vara ett absolut villkor för att hela det nya systemet med engångsersättning ska fungera och för att det ska kunna godkännas.

Deltidsarbete är betydligt vanligare bland kvinnor än bland män. År 2015 utgjorde deltidsarbetande kvinnor 19,1 procent av alla löntagare. Enligt utredning når ungefär en femtedel av alla kvinnliga löntagare inte upp till en arbetstid på 80 procent av den ordinarie arbetstiden i branschen, vilket är ett villkor för kompensationen på 2 500 euro. Deltidsarbete är särskilt vanligt i kvinnodominerade servicebranscher som handeln och hotell- och restaurangbranschen. Med tanke på likabehandling är det inte befogat att utesluta arbetsgivare vars arbetstagare jobbar deltid.

Vi anser att regeringens modell varken är kostnadseffektiv eller tillräckligt effektiv.

Exempelvis har sakkunniga uppgett att den summa som reserverats för reformen kunde användas för att förlänga faderskapsledigheten med 21 dagar. Jämförelsen är en bra beskrivning av hur modellen går ut på att använda mycket pengar utan några betydande resultat.

Utlåtande AjUU 10/2016 rd
Avvikande mening 1

Vi förutsätter att familjeledigheterna totalreformas och att man vid utvecklingen av systemet särskilt ger akt på vilka åtgärder som leder till att föräldraledigheterna fördelas jämnt mellan pappor och mammor. En jämn fördelning av ledigheter är enligt vår uppfattning det effektivaste sättet att underlätta för kvinnor på arbetsmarknaden och förebygga extra utgifter för de enskilda arbetsgivarna i kvinnodominerade branscher.

Vi anser att bristerna i regeringens modell måste rättas till genom att den föreslagna lagstiftningen ändras på så sätt att det blir ett villkor för engångsersättning till arbetsgivaren att mamman återgår i arbete hos samma arbetsgivare efter föräldraledigheten. Regeringen bör koncentrera sig på en totalreform av systemet med familjeledigheter.

Avvikande mening

Vi föreslår

att social- och hälsovårdsutskottet beaktar det som sägs ovan.

Helsingfors 28.10.2016

Tarja Filatov sd
Merja Mäkisalo-Ropponen sd
Ilmari Nurminen sd
Anna Kontula vänst

Utlåtande AjUU 10/2016 rd
Avvikande mening 2

AVVIKANDE MENING 2

Motivering

Dagens system gör att löne- och pensionsskillnaderna ökar mellan kvinnor och män och hindrar en jämlik karriärutveckling. Statistiken talar sitt tydliga språk: sysselsättningsnivån är betydligt högre bland unga kvinnor i alla andra nordiska länder än hos oss i Finland. Alla insatser för att ge kvinnor bättre chanser till sysselsättning är välkomna men den föreslagna engångsersättningen bidrar inte till kvinnors deltagande i arbetslivet, inte heller jämnar den ut vårdansvaret mellan mammor och pappor. Enligt förslaget ska en ettårig visstidsanställning räcka till för att få engångsersättning och det ska inte finnas några krav på återgång i arbete. Således införs inga incitament för arbetsgivarna att välja kvinnor till fasta anställningar. Statistiken visar att visstidsanställningar är vanligare bland unga kvinnor, som därför släpar efter löneutvecklingen och senare får mindre pension än män. Finland behöver heller inte någon ny socialförmån i sitt redan nu komplicerade sociala trygghetssystem.

Om vi vill ge kvinnor en bättre arbetsmarknadsposition bör vi förlänga pappaledigheten, till exempel enligt 6+6+6-modellen, där sex månader öronmärks för vardera föräldern och sex månader kan fördelas fritt mellan föräldrarna. Då får familjerna själva bestämma hur och när familjeledigheterna tas ut. Det skulle underlätta kvinnornas sysselsättning och återgång i arbete, möjliggöra deltidsarbete och öka pappornas medverkan i vården av barnen. Då fördelas också kostnaderna jämnare mellan föräldrarnas arbetsgivare. Genom att satsa på ett jämlikt familjeledighets-system investerar vi samtidigt i framtiden och i familjernas välfärd.

Avvikande mening

Jag föreslår

att social- och hälsovårdsutskottet beaktar det som sägs ovan.

Helsingfors 28.10.2016

Veronica Rehn-Kivi sv