

## Social- och hälsovårdsutskottet

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

#### INLEDNING

##### *Remiss*

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

##### *Utlåtande*

Utlåtande har lämnats av

- arbetslivs- och jämställdhetsutskottet AjUU 10/2016 rd

##### *Sakkunniga*

Utskottet har hört

- konsultativ tjänsteman Pekka Humalto, social- och hälsovårdsministeriet
- jurist Eeva Ojala, Folkpensionsanstalten
- utredningschef Minna Salmi, Institutet för hälsa och välfärd (THL)
- direktör Maria Löfgren, Akava rf
- expert Miia Kannisto, Finlands näringsliv rf
- verkställande direktör Marju Silander, Finlands Företagarkvinnor rf
- arbetsmarknadschef Janne Makkula, Företagarna i Finland rf
- jurist Anja Lahermaa, Tjänstemannacentralorganisationen STTK rf
- forskare Anu Suoranta.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf.

#### PROPOSITIONEN

I propositionen 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 el-

## Betänkande ShUB 29/2016 rd

ler 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.

### UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

#### *Allmänt*

Utskottet noterar med stor tillfredsställelse att regeringen föreslår att kostnader som arbetsgivare orsakas av föräldraskap ska jämnas ut mellan arbetsgivarna. Enligt förslaget ska arbetsgivaren till en anställd som blir moderskapsledig få en engångsersättning på 2 500 euro, om de i lagförslaget angivna villkor som gäller anställningsförhållandet och lönebetalningen är uppfyllda.

Utskottet understryker att syftet med reformen framför allt är att se till att betalningsbördan är mer jämnt fördelad mellan arbetsgivare i mans- respektive kvinnodominerade branscher när det gäller kostnaderna för föräldraskap och att på så sätt bidra till att stödja Finlands konkurrenskraft när sysselsättning och tillväxt inom kvinnodominerade företag främjas. Reformen eftersträvar inte en jämnare fördelning av föräldraledigheten mellan föräldrarna, ett mål som enligt utskottets uppfattning måste främjas genom annan lagstiftning för att ge kvinnor mer jämlika förutsättningar när det gäller att få arbete.

#### *Arbetsgivarnas ansvar för kostnaderna för föräldraskap*

Arbetsgivarna orsakas kostnader för föräldraskap baserat antingen på lag eller på arbets- och tjänstekollektivavtal. Största delen av kostnaderna baserar sig på arbets- och tjänstekollektivavtal. Arbetsgivarnas åligganden har uppstått i samband med olika förhandlingsomgångar som en del av löneuppgörelserna. Därför har man ansett det berättigat att kompensera arbetsgivarna endast för kostnader orsakade av lagstadgade åligganden. En sådan är semesterlön med bikostnader som intjänas under perioden för föräldradagpenning. För den kompenseras arbetsgivaren till fullt belopp. Detta lagstadgade semesterintjänande under tiden för familjeledighet har under innevarande år förkortats till sex månader, vilket i fortsättningen reducerar ersättningen till arbetsgivarna. Enligt flera arbets- och tjänstekollektivavtal fortsätter semesterintjänandet under tiden för föräldraledighet längre.

För moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet betalar arbetsgivarna lön under den tid som avtalas i de olika branschernas kollektivavtal. Under tiden för löneutbetalningen betalas arbetsgivaren moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning ur sjukförsäkringens arbetsinkomstförsäkring. Beloppet bestäms enligt den lediga arbetstagarens inkomster och utgör i genomsnitt kompensation för 70 procent av lönen. Moderskapsdagpenning betalas dock förhöjd för de tre första

## Betänkande ShUB 29/2016 rd

månaderna och dess belopp är 90 procent av lönen, varvid arbetsgivarens andel blir 10 procent. Inom de flesta branscher är den avlönade tiden dock avtalad till 72 dagar och då stannar ersättningen för den överskjutande delen vid 70 procent.

Utbetalning av semesterpenning som intjänas under semestern baserar sig på kollektivavtal och används inte i alla branscher. Arbetsgivaren får således ingen kompensation för den semesterpenning som intjänas under tiden för familjeledighet eftersom den är baserad på kollektivavtal.

Arbetsgivarna ansvarar dels för den ovan beskrivna lönedelen och semesterpenningen, dels för kostnader orsakade av moderskapet, särskilt under tiden för sjukskrivning relaterad till graviditeten och ledighet för vård av sjukt barn. Likaså orsakas arbetsgivaren indirekta kostnader för rekrytering och introduktion av en nyanställd eller en vikarie.

### *Ersättning för kostnader för familjeledighet*

Storleken på betalningsbördan för en anställds moderskap varierar mellan arbetsgivarna beroende på vilket kollektivavtal den berörda branschen följer. Därför är det inte lätt att bestämma den exakt rätta summan för ersättningen. Propositionen har gått in för en engångsersättning på 2 500 euro som ska utgöra kompensation för arbetsgivarens kostnader för sjukledigheter under graviditeten, semesterpenningar under moderskapsledigheten och lönekostnader när en anställd är ledig för vård av sjukt barn. Skyldigheten att betala semesterpenning eller lön för vård av sjukt barn gäller inte nödvändigtvis den arbetsgivare som får ersättningen, om moderns anställning efter föräldraledigheten inte fortsätter hos samma arbetsgivare. Utskottet ser det ändå som ändamålsenligt att stödet uttryckligen kopplas till det att moderskapsledigheten inleds. Arbetsgivaren orsakas redan då kostnader bland annat för rekrytering och introduktion av en ny arbetstagare.

Utskottet anser att stödets betydelse är särskilt stor för småföretagare inom servicebranscher. De sysselsätter många kvinnor i fertil ålder och drabbas mer av betalningsbördan av kostnaderna för moderskap än mansdominerade branscher. Stödets existens kan vara av avgörande betydelse när arbetsgivaren överväger att nyanställa.

Avsikten med reformen är enligt propositionsmotiven att stödja uppkomsten av stadigvarande och fortlöpande arbetsförhållanden. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar i sitt utlåtande att ett villkor som innebär att arbetstagaren måste återgå i arbete hos samma arbetsgivare för att ersättningen ska utbetalas bättre skulle bidra till uppkomsten av fasta och fortlöpande anställningar för kvinnor. Utskottet påpekar också att arbetsgivare till kvinnor i deltidsarbete inte kommer att få ersättning eftersom lagen endast kommer att tillämpas på de arbetstagare vars arbetstid är minst 80 procent av den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd i branschen. Social- och hälsovårdsutskottet anser att det är berättigat att hysa oro över unga kvinnors visstids- och deltidsanställningar. Det är emellertid ändå av betydelse, menar utskottet, att det trots bristerna i lagförslaget nu sker ett framsteg i att jämna ut arbetsgivarnas kostnader för familjeledigheter mellan mansdominerade och kvinnodominerade branscher.

## Betänkande ShUB 29/2016 rd

### *Finansieringen av reformen*

I propositionen bedöms det att cirka 30 000 arbetsgivare per år kommer att få ersättning. Kostnaderna för ersättningen till arbetsgivarna för familjeledigheterna blir således 75 miljoner euro. Reformen finansieras med sjukförsäkringens arbetsinkomstförsäkring. Arbetsinkomstförsäkringen finansieras till två tredjedelar av arbetsgivarna, till en knapp tredjedel av arbetstagarna och till cirka fem procent av staten. Den tilläggsfinansiering som förslaget kräver betalas enbart av arbetsgivarna. År 2017 kommer reformen att höja arbetsgivares sjukförsäkringsavgift med 0,06 procentenheter och från och med 2018 med 0,1 procentenheter.

Utskottet noterar att propositionen skapar ett nytt element i finansieringen av sjukförsäkringen och att det i motsats till målet att förenkla systemet komplicerar finansieringssystemet ytterligare. Likaså är ersättningen för sådana kostnader för familjeledigheter som berör på föräldraskap en ny förmån i sjukförsäkringssystemet. Praxis för att ansöka om och betala ersättning bör därför vid verkställandet göras så enkel som möjligt.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet fäster i sitt utlåtande uppmärksamhet också vid ensamföretagarnas situation. Enligt statistikcentralen är för närvarande cirka 70 000 kvinnor verksamma som ensamföretagare. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet lyfter fram att ensamföretagare inte har några anställda och att de i egenskap av företagare inte är berättigade till engångsersättning för egen föräldraledighet, fastän de deltar i finansieringen av systemet. Social- och hälsovårdsutskottet konstaterar att ensamföretagare inte medverkar till att finansiera systemet eftersom de inte är arbetsgivare. Som ovan konstaterades finansieras systemet genom en höjning av arbetsgivarens sjukförsäkringsavgift, vars belopp bestäms utifrån den betalade lönesumman. Utskottet ser det som viktigt att man i fortsättningen försöker finna lösningar som förbättrar ensamföretagarnas möjligheter att ta ut föräldraledighet.

### *Avslutningsvis*

I Finland är det fortfarande främst kvinnor som utnyttjar föräldraledighet. Trots att allt fler män är faderskapslediga, är andelen fäder som tar ut föräldraledighet fortfarande relativt liten. Det inverkar starkt inte bara på kvinnors sysselsättning men också på familjernas vardag. En jämnare fördelning av familjeledigheter mellan kvinnor och män skulle förbättra kvinnornas ställning på arbetsmarknaden. Samtidigt skulle det stärka fädernas delaktighet i vården och uppfostran av barnet redan i den tidiga barndomen. Utskottet anser att man med fördel kan se över om systemet med familjeledighet behöver reformeras.

## **FÖRSLAG TILL BESLUT**

Social- och hälsovårdsutskottets förslag till beslut:

*Riksdagen godkänner lagförslaget i proposition RP 163/2016 rd utan ändringar.*

Helsingfors 17.11.2016

## Betänkande ShUB 29/2016 rd

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Tuula Haatainen sd  
vice ordförande Hannakaisa Heikkinen cent  
medlem Outi Alanko-Kahiluoto gröna  
medlem Eeva-Johanna Eloranta sd  
medlem Arja Juvonen saf  
medlem Niilo Keränen cent  
medlem Anneli Kiljunen sd (delvis)  
medlem Mikko Kärnä cent (delvis)  
medlem Sanna Lauslahti saml  
medlem Aino-Kaisa Pekonen vänst  
medlem Sari Raassina saml  
medlem Veronica Rehn-Kivi sv  
medlem Anne Louhelainen saf (delvis)  
medlem Vesa-Matti Saarakkala saf  
medlem Annika Saarikko cent (delvis)  
medlem Sari Sarkomaa saml  
medlem Martti Talja cent (delvis)  
ersättare Sari Tanus kd.

Sekreterare var

utskottsråd Eila Mäkipää.

## Betänkande ShUB 29/2016 rd Reservation

### RESERVATION

#### Motivering

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 moderskapspenningsperioden betalar ut lön för minst en månad till sina kvinnliga anställda, när arbetstiden är minst 80 procent av den ordinarie arbetstiden för heltidsanställda i branschen. Regeringens mål är att främja sysselsättningen och likabehandlingen på arbetsmarknaden när det gäller kvinnor i fertil ålder och samtidigt förbättra sysselsättningen och tillväxten i företag i kvinnodominerade branscher.

Regeringens mål är goda, men den föreslagna metoden verkar inte svara mot målen särskilt verkningfullt, vilket har framgått tydligt vid utfrågningen av sakkunniga. Det har också betonats i utskottets betänkande: denna proposition ska främst jämma ut betalningsbördan mellan arbetsgivare inom mans- respektive kvinnodominerade branscher.

*Systemet med familjeledighet kräver en total översyn.*

Det bästa sättet att stärka kvinnornas ställning på arbetsmarknaden och att fördela vårdansvaret jämnare mellan föräldrarna är att utveckla systemet med familjeledighet. I den aktuella debatten har många lyft fram behovet av att utveckla och totalt se över systemet. Debatten har aktualiserat bland annat följande synvinklar och utvecklingstankar.

I sin nuvarande form motsvarar familjeledigheterna inte behoven hos det förändrade arbetslivet eller de många formerna av familjer, och de stöder inte heller pappornas delaktighet i föräldraskapet i tillräcklig utsträckning. Familjeledigheterna bör därför bli mer flexibla så att familjernas välmående och sysselsättningen kan förbättras.

Det har föreslagits att pappornas benägenhet att vara hemma med barnen kan ökas exempelvis genom att förlänga den tid under vilken inkomstbunden föräldrapenning betalas ut. En längre föräldraleddighet skulle locka fler pappor att stanna hemma. Den andel av den inkomstbundna ledigheten som är kvoterad för pappor bör bli längre, likaså den andel som fritt kan fördelas mellan föräldrarna. Nu går det att få den inkomstbundna förmånen endast tills barnet är två år, men den tiden kan kunde förlängas och kunna tas ut i perioder till och med till skolåren, som man gjort i Sverige. Det har också ansetts behövt att föräldrarna har möjlighet att vara hemma samtidigt med spädbarnet. För närvarande finns denna möjlighet bara under 18 dagar, men tiden kunde förlängas.

Eftersom systemet med familjeledighet utgör en helhet vore det i samband med översynen nödvändigt att också se över hemvårdsstödet. I den så kallade FFC-modellen, som vunnit understöd, förlängs den inkomstbundna perioden och analogt förkortas tiden för hemvårdsstöd. Det skulle leda till ökad jämställdhet i arbetslivet, stärka barnens rätt till småbarnspedagogisk verksamhet och möjliggöra ökad flexibilitet. Åtgärder som gäller hemvårdsstödet kan enligt olika bedömningar inte vidtas separat, utan uttryckligen som en del av en total översyn.

**Betänkande ShUB 29/2016 rd**  
**Reservation**

Också den flexibla vårdpenning som infördes under föregående regeringsperiod bör utvecklas för att det ska gå smidigare att återvända till arbetet och för att den dagliga tiden i förskola inte ska bli för lång. En flexibel vårdpenning stöder möjligheterna till deltidsarbete, och då kan endera föräldern jobba 30 timmar i veckan eller mindre och således få mer tid för att vara hemma med ett barn under tre år. Det har föreslagits att den flexibla vårdpenningen ska användas mer. Det kan ske genom att nivån på förmånen höjs och attityderna i arbetslivet utvecklas. Vid sidan av vårdpenningen bör en timbaserad avgift för småbarnspedagogik införas i kommunerna så att avgifterna bättre motsvarar tiden på dagis.

Andelen barn som deltar i småbarnspedagogisk verksamhet är låg i Finland jämfört med de andra nordiska länderna. Endast hälften av barnen under två år deltar. Småbarnspedagogiken har tveklöst positiva effekter på barnets senare utveckling och bör mer än nu ses som barnets rätt.

Det är bra om vissa av diskuterade reformerna kan genomföras kostnadsneutralt. Den för samhället viktiga översynen av familjeledigheterna bör dock inte genomföras som ett sparprojekt, utan framför allt som en investering i familjernas välbefinnande och barnens framtid.

Vi uppmanar regeringen att ta till sig dessa tankar och att gå in för att se över systemet med familjeledighet. Vi föreslår ett uttalande om saken (*Reservationens förslag till uttalande*).

***Förslag***

Vi föreslår

*att riksdagen godkänner ett uttalande(Reservationens förslag till uttalande).*

***Reservationens förslag till uttalande***

*Riksdagen förutsätter att regeringen inleder beredningen av en sådan total översyn av familjeledigheterna som ger familjerna större flexibilitet när det gäller att ordna barnomsorg, förbättrar familjernas välbefinnande och stärker kvinnornas position på arbetsmarknaden.*

Helsingfors 15.11.2016

Tuula Haatainen sd  
Eeva-Johanna Eloranta sd  
Aino-Kaisa Pekonen vänst  
Outi Alanko-Kahiluoto gröna