

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av semesterlagen, semesterlagen för sjömän och sjukförsäkringslagen

INLEDNING

Remiss

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av semesterlagen, semesterlagen för sjömän och sjukförsäkringslagen (RP 145/2015 rd): Ärendet har remitterats till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för betänkande och till grundlagsutskottet för utlåtande.

Utlåtande

Utlåtande har lämnats av

- grundlagsutskottet GrUU 4/2016 rd

Sakkunniga

Utskottet har hört

- regeringsråd Tarja Kröger, arbets- och näringsministeriet
- äldre regeringssekreterare Seija Jalkanen, arbets- och näringsministeriet
- konsultativ tjänsteman Pekka Humalto, social- och hälsovårdsministeriet
- jämställdhetsombudsman Pirkko Mäkinen, Jämställdhetsombudsmannens byrå
- konsultativ tjänsteman Joanna Autiovuori, Statens arbetsmarknadsverk
- arbetsmarknadsombud Pauliina Hirsimäki, Kyrkans arbetsmarknadsverk
- ledande arbetsmarknadsjurist Lauri Niittylä, KT Kommunarbetsgivarna
- sakkunnig Katja Leppänen, Finlands näringsliv rf
- jurist Anu-Tuija Lehto, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- juniorombudsman Laura Raikunen, Rederierna i Finland rf
- juridisk ombudsman Albert Mäkelä, Företagarna i Finland rf
- jurist Riikka Laakso, Tehy ry.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- Folkpensionsanstalten
- Finlands Sjömans-Union FSU rf.

Betänkande AjUB 1/2016 rd

PROPOSITIONEN

Regeringen föreslår ändringar i semesterlagen, semesterlagen för sjömän och sjukförsäkringslagen. Det föreslås att bestämmelserna om tid som är likställd med arbetad tid i semesterlagen samt om dagar likställda med arbetade dagar i semesterlagen för sjömän ändras så att det under moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet tjänas in semester under högst sex månader. Sjukförsäkringslagens bestämmelse om arbetsgivares rätt till ersättning för semesterkostnader föreslås bli ändrad så att rätt till ersättning bara föreligger under lagstadgad semester.

Dessutom föreslås det att semesterlagen ändras så att när en arbetstagare, tjänsteman eller tjänsteinnehavare blir arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall under sin semester, är de sex första dagarna av arbetsoförmåga självriskdagar som inte ger rätt att flytta fram semesterdagarna till en senare tidpunkt. En arbetstagare, tjänsteman eller tjänsteinnehavare som under kvalifikationsåret har tjänat in minst fyra veckors semester tryggas trots bestämmelserna om självriskdagar dock alltid rätt till minst fyra veckors semester per år.

Lagarna avses träda i kraft vid ingången av det kvalifikationsår som följer på antagandet och stadfästandet av lagarna, dvs. den 1 april 2016.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmänt

Regeringen föreslår ändringar i bestämmelserna om tid som är likställd med arbetad tid i semesterlagen (162/2005) och semesterlagen för sjömän (433/1984). Ändringarna innebär att det går att tjäna in semester under högst sex månader av moderskaps-, faderskaps- och föräldraledigheten. Samtidigt föreslås det att den bestämmelse i sjukförsäkringslagen som gäller arbetsgivarnas rätt till ersättning för intjänad semester ändras så att ersättningen bara gäller den föreslagna lagstadgade semester som kumuleras för sex månader. Regeringen föreslår också en sådan ändring av semesterlagen som innebär att de sex första sjukdagarna vid arbetsoförmåga under semestern blir självriskdagar som inte ger rätt att flytta semesterdagarna. Trots självriskdagarna ska var och en som under kvalifikationsåret har tjänat in minst fyra veckors semester garanteras rätt till minst fyra veckors semester per år.

De föreslagna ändringarna grundar sig på regeringsprogrammet för statsminister Juha Sipiläs regering och de syftar till besparingar i de offentliga utgifterna. Syftet med att delvis återinföra karensdagar är att minska konsekvenserna av sjukfrånvaro och sjukdomsrisker för arbetsgivaren.

Sammantaget anser utskottet att propositionen är behövlig och motiverad. Utskottet tillstyrker lagförslagen, men med följande anmärkningar och ändringsförslag.

Det har i vissa arbets- och tjänstekollektivavtal avtalats både om semester som intjänas under moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet och om rätten att flytta fram semestern när man insjuknar under semestern. Dessa bestämmelser i arbets- och tjänstekollektivavtal måste fortfarande tillämpas trots att lagbestämmelserna ändras. Om avtalen inte ändras i enlighet med lagänd-

Betänkande AjUB 1/2016 rd

ringen kommer kostnaderna för de arbetsgivare som är bundna av avtalen att öka när ersättningen för semesterkostnader inskränks. Sådana avtal finns främst inom den offentliga sektorn, men också inom vissa kollektivavtalsbranscher inom den privata sektorn. Med andra ord kommer de kostnadsbesparingar som de föreslagna ändringarna medför huvudsakligen arbetsgivare inom den privata sektorn till godo.

Enligt uppgift kommer arbetsgivarnas årliga ersättningar för semesterkostnader inom kommunsektorn att minska med omkring tio miljoner euro så länge som semesterintjänandet enligt kollektivavtalen förblir oförändrat. Propositionen kommer åtminstone i ett första skede att försvaga kommunernas ekonomi, men samtidigt menar utskottet att den över lag inte försvagar de offentliga finanserna och att det går att finna en lösning i fråga om kommunernas ekonomiska läge i detta avseende.

Eftersom det semesterrelaterade belopp som löntagarna och arbetsgivarna inom de berörda kollektivavtalsbranscherna har att dela på minskar är det realistiskt att anta att förändringen med tiden också leder till samma ändring av semesterreglerna i kollektivavtalen och andra anställningsvillkor. Sett i ett tillräckligt långt perspektiv kommer lagändringen således sannolikt att leda till sänkta kostnader också för dessa arbetsgivare. Det finns skäl att anta att arbetskraftskostnaderna för offentlig och privat verksamhet på mycket lång sikt utvecklas i ungefär samma takt, och därför kan lagändringen på sikt medföra besparingar också i statens och kommunernas ekonomi.

Inskränkning av den tid som är likställd med arbetad tid

Förslaget går ut på att inskränka den tid som är likställd med arbetad tid och semesterintjänandet under ledighet av familjeskäl så att högst 156 dagar av moderskaps- och föräldraledigheten och analogt 156 dagar av faderskaps- och föräldraledigheten för varje förlossning eller adoption anses vara likställda med arbetad tid och därmed ge rätt till semester. I praktiken innebär det att modern tjänar in semester för 105 dagar av moderskapsledigheten och dessutom för 51 dagar av föräldraledigheten. För faderns del ger 54 dagar av faderskapsledigheten och dessutom 102 dagar av föräldraledigheten rätt till semester. Med andra ord tjänar båda föräldrarna in semester för lika lång tid, men moderns semester kommer till största delen från moderskapsledigheten.

I praktiken innebär propositionen att lagändringens konsekvenser kommer att drabba mödrarna mer och att särskilt deras rätt att tjäna in semester inskränks, eftersom de tar ut längre ledigheter av familjeskäl än männen. Exempelvis fick arbetsgivarna 2014 ersättning för i genomsnitt 24 semesterdagar som kvinnor tog ut och i genomsnitt 3,4 dagar som män tog ut. Kvinnor har i genomsnitt tjänat in semester under tio månader av moderskaps- och föräldraledigheten. Kvinnor tar ut en större del av föräldraledigheten och därför kommer den föreslagna ändringen att förkorta längden på den semester som mödrarna tjänar in under sin ledighet med nästan 40 procent. Faderna tar ut mindre föräldraledighet än mödrarna, vilket innebär att deras semestrar inte kommer att förkortas nämnvärt. Utskottet vill också påpeka att ändringen i och för sig inte behandlar ensamstående föräldrar på annat sätt än familjer med två vårdnadshavare, men att den i praktiken ändå försämrar deras semesterförmåner eftersom bara en vårdnadshavare tjänar in semester i en enföräldersfamilj. Det är viktigt att beakta förändringarna i familjestrukturen när hela semesterlagen ses över och att de ensamstående föräldrarnas situation då utreds. I det sammanhanget bör man överväga att öka semesterintjänandet för ensamföräldrar på ett för arbetsgivaren kostnadsneutralt sätt.

Betänkande AjUB 1/2016 rd

I sitt utlåtande till utskottet lyfte *jämställdhetsombudsmannen* fram frågan om propositionens konsekvenser för jämställdheten mellan könen. Ombudsmannen ansåg att propositionen innebär negativ särbehandling av mödrar i förhållande till gällande lag. Detta gäller i synnerhet den semester som tjänas in för föräldraledigheten. Ombudsmannen ser inte positivt på den föreslagna inskränkningen av rätten till semester för tiden med ledighet av familjeskäl och anser att de föreslagna ändringarna inte uppfyller kraven på att begränsningar av de grundläggande fri- och rättigheterna ska vara acceptabla och proportionerliga. Ombudsmannen anser också att propositionen är diskriminerande eftersom merparten av ensamföräldrarna är kvinnor.

Grundlagsutskottet anser i sitt utlåtande (GrUU 4/2016 rd) till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att propositionen svårigen kan sammanjämkas med dels förbudet mot indirekt diskriminering, dels också det konstitutionella uppdraget att främja jämställdhet i grundlagens 6 § 4 mom. Samtidigt anser grundlagsutskottet att propositionen kan anses mindre problematisk till följd av att föräldrarna kan dela på föräldraledigheten och regleringens konsekvenser i sista hand blir beroende av hur familjerna väljer att göra. Grundlagsutskottet anser inte att det föreslagna innebär sådan diskriminering som grundlagen förbjuder, men att skyldigheten att främja jämställdhet enligt grundlagens 6 § 4 mom. samtidigt talar för att arbetslivs- och jämställdhetsutskottet ska överväga att ändra förslaget så att de faktiska konsekvenserna drabbar kvinnor och män på ett mer jämlikt sätt än vad som nu föreslås.

Jämställdhetsombudsmannen och grundlagsutskottet framför värdefulla och beaktansvärda synpunkter om lagens könsspecifika konsekvenser. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet vill ändå ta fasta på att förslaget också kommer att ha verkningar som siktar på att förbättra jämställdheten. Regeringen bedömer att ändringarna kommer att jämna ut verkningarna av familjeledigheter, om de får fäderna att ta ut mer föräldraledighet än i dagsläget. Utskottet menar dessutom att kvinnor i fertil ålder får bättre position på arbetsmarknaden om mödrarna återgår i arbete tidigare efter föräldraledighet, eftersom detta, om än i ringa utsträckning, bidrar till att sänka arbetskraftskostnaderna för dessa kvinnor och därmed ökar företagens benägenhet att anställa dem.

Utskottet håller med grundlagsutskottet om att statsrådet noga måste följa hur reformen påverkar jämställdheten i arbetslivet och vid behov vidta nödvändiga korrigerande åtgärder. Utskottet vill i synnerhet poängtera hur viktigt det är att ge akt på ensamföräldrarnas villkor.

Utskottet förutsätter att regeringen lämnar det en utredning före utgången av 2018, om inte hela semesterlagen ses över före det.

Självrisk för insjuknande under semestern

Enligt 25 § i den gällande semesterlagen har en arbetstagare, innan den lagstadgade semestern börjar eller under semestern, rätt att på begäran flytta fram semestern till en senare tidpunkt, om arbetstagaren på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall blir arbetsoförmögen. Enligt motiven till ett betänkande av arbetslivs- och jämställdhetsutskottet (AjUB 1/2013 rd) avser lagstadgad semester 24 dagar semester vid anställning under ett år och 30 dagar semester (5 veckor) vid anställning över ett år. Arbetsdomstolen har senare i sitt avgörande TT:2014-141 ansett att också de långa statliga semesterna enligt 33 § i semesterlagen är lagstadgade semestrar och att rätten att flytta semestern också gäller dem.

Betänkande AjUB 1/2016 rd

Rätten att flytta semestern bygger på artikel 7 i arbetstidsdirektivet och EU-domstolens rättspraxis. Bestämmelsen i 25 § i semesterlagen går emellertid längre än EU-regelverket, som kräver att varje arbetstagare får en årlig semester om minst fyra veckor som inte avbryts av sjukdom.

Nu föreslår regeringen en ändring i 25 § i semesterlagen som innebär att de sex första sjukdagarna vid sjukdomsfall under semestern blir självriskdagar som inte ger rätt att flytta semesterdagarna. Däremot ska de sjukdagar som överstiger sex dagar kunna flyttas. En arbetstagare ska dock ha rätt till semester på minst fyra veckor på det sätt som arbetstidsdirektivet förutsätter. Bestämmelsen blir därmed tillämplig först när en arbetstagare tjänat in mer än fyra veckor semester.

Ändringen bygger på regeringsprogrammet, som säger att konsekvenserna av sjukfrånvaro och sjukdomsrisker för arbetsgivaren minskas. Kravet på fyra veckors semester i arbetstidsdirektivet passas in i förslaget och dessutom återställs det rättsläge delvis som rådde före en ändring 2013, då arbetstagarna hade en självrisktid på sju dagar vid arbetsoförmåga under semestern.

Delvis återställande av en självrisktid för dem som insjuknar under semestern minskar arbetsgivarnas kostnader för omorganisering av arbetet, lön för sjukdomstiden och anställning av vikarie. Det rör sig om betydande inbesparingar för arbetsgivarna och enligt uppgift kommer det att bidra starkt till i synnerhet SMF-sektorns vilja att anställa. Det är angeläget och nödvändigt att undanröja hindren för anställning, menar utskottet, som tillstyrker den föreslagna ändringen.

Minskad administrativ börda

Arbetsgivarnas administrativa börda kommer att öka något till följd av de föreslagna inskränkningarna i semesterintjänandet i semesterlagen och det delvisa återinförandet av självrisktid för tiden för arbetsoförmåga. Det beror på att arbetsgivarna nu mer noggrant kommer att behöva föra bok över arbetstiden och semestern. Också Folkpensionsanstalten (FPA) anser enligt inkommen utredning att de föreslagna ändringarna är problematiska när det gäller utbetalningen av ersättningen för semesterkostnaderna. I vissa fall kan bestämmelserna leda till att FPA måste be en arbetsgivare om ytterligare uppgifter.

Enligt vad utskottet erfar har regeringen för avsikt att en översyn av hela semesterlagen ska inledas denna valperiod. Det är viktigt att översynen leder till ett enklare regelverk så att arbetsgivarnas och FPA:s administrativa börda kan minskas, menar utskottet.

DETALJMOTIVERING

Semesterlagen

7 §. Tid som är likställd med arbetad tid. Det finns tre regler för uträkning av semesterlön i semesterlagen. Semesterlönen kan beräknas utifrån månadslönen, den genomsnittliga dagslönen och ett koefficientsystem. Dessutom innehåller 12 § bestämmelser om procentbaserad semesterlön, som tillämpas bl.a. på tim- och prestationsavlönade som omfattas av 35-timmarsregeln och i vissa undantagsfall också på personer med månadslön. Utgångspunkten för procentbaserad beräkning är att semesterlönen räknas utifrån inkomsterna för den arbetade tiden under kvalifika-

Betänkande AjUB 1/2016 rd

tionsåret. Före beräkningen måste man ända göra kalkylmässiga tillägg till lönesumman för kvalifikationsåret för den frånvarotid som enligt 7 § i semesterlagen ger rätt till semester.

Enligt den gällande lagen är hela moderskaps-, faderskaps- och föräldraledigheten tid som är likställd med arbetad tid. Enligt förslaget ska modern tjäna in semester för 156 dagar av moderskaps- och föräldraledigheten och fadern för 156 dagar av faderskaps- och föräldraledigheten. Ledigheterna bestäms i vardagar. I 7 § 3 mom. i semesterlagen anges det hur de nämnda semesterberättigande frånvarotyperna ska beaktas dels när semester tjänas in, dels, på grund av en hänvisning i 12 §, när semesterlön räknas ut. För klarhets skull föreslår utskottet att 7 § 3 mom. kompletteras med en kalkylregel som innebär att en period på 182 kalenderdagar ska anses vara tid som är likställd med arbetad tid i de fall som avses i 7 § 2 mom. 1 punkten.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottets förslag till beslut:

Riksdagen godkänner lagförslag 2 och 3 i proposition RP 145/2015 rd utan ändringar.

Riksdagen godkänner lagförslag 1 i proposition RP 145/2015 rd med ändringar. (Utskottets ändringsförslag)

Utskottets ändringsförslag

1.

Lag

om ändring av semesterlagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i semesterlagen (162/2005) 7 § 2 mom. 1 punkten **och 3 mom.**, 25 § och 30 § 1 mom., av dem 25 § sådan den lyder i lag 276/2013, som följer:

Betänkande AjUB 1/2016 rd

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 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,

— — — — —
Vid tillämpningen av 2 mom. betraktas i de fall som avses i 1 punkten en period på högst 182 kalenderdagar, i de fall som avses i 2 och 3 punkten en period på högst 105 kalenderdagar och i de fall som avses i 5 och 7 punkten en period på 42 kalenderdagar som tid som är likställd med arbetad tid för en sådan arbetstagare som avses i 6 § 2 mom. Vid beräkandet av frånvarotiden anses frånvaron ha börjat den första dagen för frånvaro från arbetet och upphört den dag frånvarogrundern upphört att gälla, om det på förhand har avtalats eller beslutats om denna dag, och i annat fall den frånvarodag som föregick återgången till arbetet. Som likställda med arbetade timmar betraktas då de timmar under vilka arbetstagaren enligt avtal utan frånvaron skulle ha varit i arbete.

25 §

Arbetsförmåga när semestern börjar och under semestern

Om arbetstagaren på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall är arbetsförmögen när semestern eller en del av den börjar, ska semestern på arbetstagarens begäran flyttas fram till en senare tidpunkt. Arbetstagaren har på egen begäran också rätt att flytta fram semestern eller en del av den, om det är känt att arbetstagaren under sin semester kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att denne under tiden för vården är arbetsförmögen.

Om arbetsförmågan på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall börjar under semestern eller en del av den, har arbetstagaren på begäran rätt att få de dagar av arbetsförmåga under sin semester som överstiger sex semesterdagar flyttade fram till en senare tidpunkt. De ovan avsedda självriskdagarna får inte minska arbetstagarens rätt till fyra veckors semester.

Rätt att flytta fram semester föreligger dock inte, om arbetstagaren har orsakat sin arbetsförmåga uppsåtligen eller av grov oaktsamhet.

Arbetstagaren ska utan dröjsmål be att arbetsgivaren flyttar fram semestern samt på arbetsgivarens begäran lägga fram tillförlitlig utredning över sin arbetsförmåga.

30 §

Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar har rätt att avtala annorlunda om semesterperioden, om beräkning och betalning av semesterlön och semesterersättning, om att

Betänkande AjUB 1/2016 rd

vintersemestern ges i samband med en mellan parterna överkommen annan förkortning av arbetstiden, om sparad ledighet samt om vad som föreskrivs i 8 § 2 mom. Genom kollektivavtal mellan sådana föreningar får avtal också ingås om uppdelning av den del av semestern som överstiger 12 vardagar för att tas ut i en eller flera delar samt om sådan i 7 § angiven tid som är likställd med arbetad tid, så att det överenskomna arrangemanget garanterar arbetstagarna lika långa semestrar som vad som föreskrivs i denna lag. Genom avtal får det dock inte till arbetstagarens nackdel avvika från vad som föreskrivs i 7 § 2 mom. 1 punkten. Genom riksomfattande tjänstekollektivavtal får avtal även ingås om den anmälningstid som skall iakttas när en tjänstemans eller tjänsteinnehavares semester flyttas fram eller avbryts samt om grunderna för avbrytandet av semestern i de situationer där flyttandet eller avbrytandet är påkallat av vägande skäl som hör samman med utövandet av offentlig makt eller nödvändigt för skötseln av ett offentligt samfunds lagstadgade uppgifter som hör samman med hälsa eller säkerhet.

— — — — —

Denna lag träder i kraft den 20 .

På semester som intjänats med stöd av 7 § 2 mom. 1 punkten före ikraftträdandet av denna lag, och som inte tagits ut vid ikraftträdandet av denna lag, tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag.

Om den första dagen av moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet för ett och samma barn inföll före ikraftträdandet av denna lag, bestäms den i 7 § 2 mom. 1 punkten avsedda tid som är likställd med arbetad tid enligt de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag också till den del ledigheten infaller under tiden efter ikraftträdandet av denna lag.

På arbetstagarens rätt att flytta fram semester på grund av arbetsoförmåga som börjar under semestern tillämpas 25 § i den lydelse den har när arbetsgivaren fattar beslutet om framflyttande av semester.

— — — — —

2.

Lag

om ändring av 3 § i semesterlagen för sjömän

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i semesterlagen för sjömän (433/1984) 3 § 2 mom. 5 punkten, sådan den lyder i lag 1025/2011, som följer:

Betänkande AjUB 1/2016 rd

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 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,

Denna lag träder i kraft den 20 .

I fråga om en arbetstagare vars kvalifikationsperiod löper när denna lag träder i kraft tillämpas till utgången av den kvalifikationsperioden de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag. På semester som intjänats med stöd av 3 § 2 mom. 5 punkten före ikraftträdandet av denna lag, och som inte tagits ut vid ikraftträdandet av denna lag, tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag.

Om den första dagen av moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet för ett och samma barn inföll före ikraftträdandet av denna lag, bestäms den i 3 § 2 mom. 5 punkten avsedda tid som är likställd med arbetad tid enligt de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag också till den del ledigheten infaller under tiden efter ikraftträdandet av denna lag.

3.

Lag

om ändring av 14 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i sjukförsäkringslagen (1224/2004) 14 kap. 1 § som följer:

Betänkande AjUB 1/2016 rd

14 kap.

Ersättning för semesterkostnader

1 §

Rätt till ersättning

Arbetsgivaren ersätts för de kostnader som föranleds av lagstadgad semester som en arbetstagarare 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.

Trots bestämmelserna i 1 mom. har arbetsgivaren rätt till ersättning även när arbetstagaren är på föräldraledighet men får partiell föräldrapenning och arbetar på deltid för en annan arbetsgivare.

Bestämmelserna om ersättning för semesterkostnader tillämpas också på tjänsteförhållanden.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors 1.3.2016

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Tarja Filatov sd
vice ordförande Heli Järvinen gröna
medlem Anders Adlercreutz sv
medlem Juho Eerola saf
medlem Hannakaisa Heikkinen cent
medlem Reijo Hongisto saf (delvis)
medlem Niilo Keränen cent
medlem Anna Kontula vänst
medlem Leena Meri saf
medlem Merja Mäkisalo-Ropponen sd
medlem Ilmari Nurminen sd
medlem Eero Suutari saml
medlem Martti Talja cent
medlem Juhana Vartiainen saml
medlem Eerikki Viljanen cent
ersättare Harry Harkimo saml
ersättare Antero Laukkanen kd.

Betänkande AjUB 1/2016 rd

Sekreterare var

utskottsråd Marjaana Kinnunen.

Betänkande AjUB 1/2016 rd
Reservation 1

RESERVATION 1

Motivering

Tid som är likställd med arbetad tid

Regeringen föreslår i proposition RP 145/2015 rd ändringar i bestämmelserna om tid som är likställd med arbetad tid i semesterlagen (162/2005) och semesterlagen för sjömän (433/1984). Ändringarna innebär att det går att tjäna in semester under högst sex månader av moderskaps-, faderskaps- och föräldraledigheten. Jag kan inte samtycka till dessa ändringar.

Precis som det sägs i betänkandet är propositionen problematisk ur ett jämställdhetsperspektiv eftersom mammorna missgynnas, särskilt de ensamförsörjande mammorna, som inte kan dela på föräldraledigheten med pappan och på det sättet själv påverka semesterrätten. Småbarnsfamiljerna får sämre möjligheter att vara hemma med barnet, och förslaget kommer sannolikt att leda till att de minsta barnen allt tidigare sätts i kommunal barnomsorg. Typiskt sett har mammorna förlängt tiden hemma med barnet med hjälp av semesterdagar som tjänats in under moderskaps- och föräldraledighet. En nedskärning av rätten till semester förkortar tiden för hemvård av spädbarn.

Det är riktigt illa att lagberedningen än en gång glömt barnets perspektiv och att konsekvensanalysen uteblev. Man kan inte annat än undra varför allt görs i omvänd ordning: först stiftas det en lag och sedan vill utskottet att konsekvenserna utreds före utgången av 2018. Varför görs konsekvensbedömningen inte innan lagen stiftas?

Ersättning för semesterkostnader

Regeringen föreslår att 14 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen ändras så att arbetsgivaren kan få ersättning för semesterkostnaderna bara för tiden för lagstadgad semester. Jag kan inte stödja en sådan lagändring, eftersom den leder till att de arbetsgivare får mindre i ersättning som följer de kollektivavtal som ger föräldrarna bäst trygghet. Propositionen kommer att ha en negativ inverkan på jämställdheten när tröskeln för att anställa unga kvinnor som kan bli mammalediga höjs ytterligare.

Dessutom kommer propositionen att särbehandla arbetsgivarna beroende på vilket kollektivavtal de måste följa. Även om kollektivavtalet bestämmer att semester tjänas in för hela moderskaps-, faderskaps- och föräldraledigheten kommer ersättning ändå bara att betalas för sex månader. På detta sätt kommer lagändringen enbart att öka arbetsgivarens kostnader för anställning av en arbetstagare. Precis som det står i betänkandet kommer arbetsgivarnas årliga ersättningar för semesterkostnader inom kommunsektorn att minska med omkring tio miljoner euro. Jag anser att lagändringen är orimlig och föreslår att den förkastas.

Förslag

Jag föreslår

Betänkande AjUB 1/2016 rd
Reservation 1

att riksdagen godkänner lagförslag 1 enligt betänkandet, men stryker 7 § 2 mom. 1 punkten och 3 mom. och

att riksdagen forkastar lagförslag 2 och 3.

Helsingfors 1.3.2016

Antero Laukkanen kd

Betänkande AjUB 1/2016 rd
Reservation 2

RESERVATION 2

Motivering

Förslaget till lagar om ändring av semesterlagen, semesterlagen för sjömän och sjukförsäkringslagen siktar på en årlig besparing om 27 miljoner euro och har sitt ursprung i regeringens Sipiläs program.

Förslagen motiveras med att de gagnar statsfinanserna och sänker arbetsgivarkostnaderna. Lagen ökar arbetsgivarnas kostnader för administration och i synnerhet kommunernas kostnader och dessutom anser Folkpensionsanstalten att förslagen är svåra att verkställa. Propositionen är inte heller könsneutral.

Statsminister Sipiläs proposition RP 145/2015 rd med förslag till ändring av semesterlagen, semesterlagen för sjömän och sjukförsäkringslagen förkortar semestrarna. Regeringen föreslår sämre villkor för att tjäna in semester under moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet. Det här leder till ett ojämlikt bemötande av kvinnor och män.

Reglerna för hur semester tjänas in under moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet innehåller begränsningar. Småbarnsföräldrar försätts i en sämre ställning och det blir svårare att jämka samman arbetsliv och familjeliv.

Moderskapsledigheten, dvs. 105 dagpenningdagar, baserar sig på faktorer som hänger samman med förlossning och amning. Familjen kan inte fritt välja vem som tar ut denna direkt könsbundna ledighet. Syftet med faderskapsledigheten på 54 vardagar är att säkerställa pappornas rätt att sköta och tillbringa tid hemma med sitt lilla barn och därför har denna del av ledigheten öronmärkts för papporna. Inte heller här kan parterna välja vem som tar ut ledigheten.

Det är på inget vis motiverat att till grund för intjäningsnedskärningen lägga dessa både ledigheter, som avviker från varandra såväl när det gäller längd som syfte, och dessutom räkna in de nedskärningar som berör föräldraledigheten på 158 vardagar.

Beräkningsmodellen innebär att om föräldraledighet delas jämt kan mammorna tjäna in semester för 51 dagar medan papporna har en dubbelt så lång intjäningsperiod på 102 dagar. Propositionen innebär diskriminering på grund av kön.

Den slår dessutom särskilt hårt mot föräldrar som har ensam vårdnad om barn. Dessa föräldrars situation försämrades således. Eftersom de flesta ensamlevande föräldrarna med barn är kvinnor och majoriteten av dem som utnyttjar föräldraledigheten är kvinnor sänker propositionen i synnerhet kvinnors semesterlön och semesterpenning och spär därför ytterligare på den omotiverade löneskillnaden mellan kvinnor och män.

I sitt utlåtande till utskottet lyfte jämställdhetsombudsmannen fram frågan om propositionens konsekvenser för jämställdheten mellan könen. Ombudsmannen ansåg att propositionen innebär negativ särbehandling av mödrar i förhållande till gällande lag. Detta gäller i synnerhet den se-

Betänkande AjUB 1/2016 rd

Reservation 2

mester som tjänas in för föräldraledigheten. Ombudsmannen ser inte positivt på den föreslagna inskränkningen av rätten till semester för tiden med ledighet av familjeskäl och anser att de föreslagna ändringarna inte uppfyller kraven på att begränsningar av de grundläggande fri- och rättigheterna ska vara acceptabla och proportionerliga. Ombudsmannen anser också att propositionen är diskriminerande eftersom merparten av ensamföräldrarna är kvinnor.

Grundlagsutskottet anser i sitt utlåtande (GrUU 4/2016 rd) till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att propositionen svårligen kan sammanjämkas med dels förbudet mot indirekt diskriminering, dels också det konstitutionella uppdraget att främja jämställdhet i grundlagens 6 § 4 mom. Samtidigt anser grundlagsutskottet att propositionen kan anses mindre problematisk till följd av att föräldrarna kan dela på föräldraledigheten och regleringens konsekvenser i sista hand blir beroende av hur familjerna väljer att göra. Grundlagsutskottet kom fram till att förslaget inte kan betraktas som grundlagsstridig diskriminering och att det inte finns några grundlagsrelaterade hinder för att godkänna propositionen men förordade att bestämmelserna om begränsning av tid som är likställd med arbetad tid formuleras så att de faktiska konsekvenserna drabbar kvinnor och män på ett mer jämlikt sätt än vad som nu föreslås.

Grundlagsutskottets utlåtande var mycket kritiskt till regeringens proposition: ”I praktiken innebär propositionen att de föreslagna inskränkningarna i möjligheten att tjäna in semester kommer att drabba mammorna mer när i synnerhet deras rätt att tjäna in semester begränsas”; ”Propositionens konsekvenser innebär att den enligt utskottets uppfattning svårligen kan sammanjämkas med dels förbudet mot indirekt diskriminering, dels också det konstitutionella uppdraget att främja jämställdhet i grundlagens 6 § 4 mom.” (innefattar även lönejämställdhet); ”Ett sparmål räcker enligt utskottets uppfattning inte som motivering till ett avsteg från den grundlagsfasta jämlikheten och kan därmed inte utgöra ett godtagbart skäl för att särbehandla någon på grund av kön på det sätt som avses i 6 § 2 mom. i grundlagen.”

Arbetsgivarnas administrativa börda kommer att öka något till följd av de föreslagna inskränkningarna i semesterintjänandet i semesterlagen och det delvisa återinförandet av självrisktid för tiden för arbetsoförmåga. Det beror på att arbetsgivarna nu mer noggrant kommer att behöva föra bok över arbetstiden och semestern. Också Folkpensionsanstalten (FPA) anser enligt inkommen utredning att de föreslagna ändringarna är problematiska när det gäller utbetalningen av ersättningen för semesterkostnaderna. I vissa fall kan bestämmelserna leda till att FPA måste be en arbetsgivare om ytterligare uppgifter.

Inskränkningarna i semesterintjänandet för föräldraledighet komplicerar dessutom lagstiftningen både för arbetstagarna och arbetsgivarna. Det komplicerade beräkningssättet gör att bestämmelserna om semester blir svårare att förstå och ligger allt längre från målet att formulera tydliga lagar som medborgarna kan begripa. I FPA:s yttrande konstateras det att verkställigheten blir svår eftersom det är invecklat att reda ut när någon är ledig på grundval av semesterlagen. Arbetsgivarna och FPA:s anställda blir tvungna att jobba extra med detta. Man uttryckte också oro över att varken FPA eller arbetsgivarna har någon programvara för att samla in nödvändiga data.

Om man vill ha besparingar som riktar sig mot föräldraledigheten borde de genomföras så att mammor och pappor drabbas lika mycket. Justast vore att slopa hela nedskärningen.

Betänkande AjUB 1/2016 rd
Reservation 2

Enligt regeringen syftar lagen till att åstadkomma besparingar i utgifterna för de offentliga finanserna och till att minska arbetsgivarnas kostnaderna för familjeledigheter.

Ett annat mål är att papporna i högre grad ska utnyttja möjligheten till föräldraledighet. Det är förvisso svårt att tro att detta kommer att ske genom att försämra semesterintjänandet och under utskottsbehandlingen framkom inga omständigheter som skulle stödja den förmodade nya attityden till föräldraledigheten. Om syftet trots allt nås kommer däremot de besparingar som regeringen eftersträvar inte att uppkomma.

I kommunerna, staten och församlingarna och i vissa branscher i privat sektor har det i kollektivavtal överenskommits om längre semestrar än vad lagstiftningen förpliktar till. Försämringen av den FPA-ersättning som arbetsgivarna i de här branscherna får kommer att öka arbetsgivarkostnaderna. Eftersom branscherna är kvinnodominerade innebär det ett bakslag för fördelningen av kostnaderna för föräldraskap.

I propositionen ingår också förslag till försämring av kompenseringen för insjuknande under semestern. Den gällande lagen är ny och bygger på ett direktiv och det finns ingen tillförlitlig konsekvensbedömning av dess effekter.

Enligt den gällande lagen kan sjukdagar kompenseras med nya semesterdagar. Regeringen föreslår nu en karenstid på sex dagar. Utskottet gick igenom olika karensalternativ när den gällande lagen stiftades, men de visade sig vara komplicerade och administrativt tungrodda. De frångicks därför.

Det finns fortfarande ingen utvärdering av den föregående ändringens konsekvenser och därför gör propositionen lagstiftningen mer oförutsägbar. Det låter enkelt med en karenperiod på sex dagar, men eftersom semesterintjänandet inte är någon enkel serie åtgärder blir det svårt att tillämpa karensen.

Propositionen ger arbetsgivarna merarbete. Den kommer att leda till fler läkarbesök också i de fall där sjukdomen inte direkt kräver det. Det går nämligen inte att veta i början av semestern om hela självrisktiden på sex dagar kommer att gå åt.

Detta leder till att arbetstagaren för säkerhets skull måste skaffa läkarintyg och meddela arbetsgivaren vid varje sjukdomsfall. Också hälso- och sjukvårdskostnaderna stiger i så fall.

Det skulle ha varit tydligare om regeringen hade bakat in alla ändringar av semesterlagen i den utannonserade totalöversynen.

Förslag

Vi föreslår

att riksdagen förkastar lagförslagen.

Betänkande AjUB 1/2016 rd
Reservation 2

Helsingfors 1.3.2016

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