

Social- och hälsovårdsutskottet

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av sjukförsäkringslagen, arbetsavtalslagen och lagen om småbarnspedagogik samt till vissa lagar som har samband med dem

INLEDNING

Remiss

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av sjukförsäkringslagen, arbetsavtalslagen och lagen om småbarnspedagogik samt till vissa lagar som har samband med dem (RP 129/2021 rd): Ärendet har remitterats till social- och hälsovårdsutskottet för betänkande och till kulturutskottet och arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för utlåtande.

Utlåtanden

Utlåtande har lämnats av

- arbetslivs- och jämställdhetsutskottet AjUU 14/2021 rd
- kulturutskottet KuUU 19/2021 rd

Sakkunniga

Utskottet har hört (distanskontakt)

- konsultativ tjänsteman Eva Ojala, social- och hälsovårdsministeriet
- finansråd Minna Liuttu, social- och hälsovårdsministeriet
- undervisningsråd Tarja Kahiluoto, undervisnings- och kulturministeriet
- ledande expert Seija Jalkanen, arbets- och näringsministeriet
- barnombudsman Elina Pekkarinen, Barnombudsmannens byrå
- jurist Kauko Kivimäki, Folkpensionsanstalten
- utredningschef Johanna Lammi-Taskula, Institutet för hälsa och välfärd (THL)
- specialsakkunnig Sonja Falk, Centralförbundet för Barnskydd rf
- ledande expert Anna Moring, Nätverket för familjers diversitet
- verksamhetsledare Sari Tervonen, Närståendevårdarnas förbund rf
- specialsakkunnig Päivi Nykyri, SOSTE Finlands social och hälsa rf.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- forskardoktor Tiina Sihto, Jyväskylän universitet
- Sateenkaariperheet - Regnbågsfamiljer ry.

Betänkande ShUB 33/2021 rd

PROPOSITIONEN

Regeringen föreslår att sjukförsäkringslagen, arbetsavtalslagen och lagen om småbarnspedagogik ändras. Dessutom föreslås det ändringar i lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn, lagen om utkomstskydd för arbetslösa och lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken plus i 24 andra lagar. Förslaget innebär att familjeledighetsreformen enligt statsminister Sanna Marins regeringsprogram genomförs.

Genom de föreslagna ändringarna genomförs direktivet om balans mellan arbete och privatliv. Syftet med ändringarna är att främja jämställdheten i arbetslivet och göra det lättare att kombinera förvärvsliv och familjeliv.

Propositionen innebär att sjukförsäkringslagens system med föräldradagpenning revideras helt och hållet. Föräldradagpenningar enligt lagförslaget är särskild graviditetspenning, graviditetspenning och föräldrapenning. Föräldrapenning betalas i regel för sammanlagt 320 vardagar på grund av ett barn. Om barnet har två föräldrar med rätt till föräldrapenning, har vardera föräldern rätt att utnyttja hälften av föräldrapenningsdagarna, dvs. 160 föräldrapenningsdagar. En förälder kan överlåta högst 63 föräldrapenningsdagar av sin föräldrapenningskvot till den andra föräldern, barnets vårdnadshavare eller den överlåtande förälderns eller den andra förälderns make. Föräldrapenningen kan utnyttjas vid önskade tidpunkter tills barnet fyller två år eller tills två år har flutit sedan ett adoptivbarn togs i vård. Föräldrarnas rätt till föräldrapenning bestäms i regel på samma grunder oberoende av familjeform. Till en försäkrad som är gravid betalas graviditetspenning för 40 vardagar innan rätten till föräldrapenning inträder.

I arbetsavtalslagens bestämmelser om familjeledighet införs ändringar som förutsätts av sjukförsäkringslagens bestämmelser om föräldradagpenning. I arbetsavtalslagen föreslås dessutom ändringar som följer av att direktivet genomförs. För att genomföra direktivet föreslås bestämmelser om arbetstagares rätt till ledighet för vård av anhörig.

Lagen om småbarnspedagogik föreslås bli ändrad så att rätten till småbarnspedagogik i fortsättningen börjar vid ingången av den kalendermånad under vilken barnet fyller nio månader. Rätten till samma plats inom småbarnspedagogiken kvarstår även om barnet är frånvarande från den småbarnspedagogiska verksamheten under den tid föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen betalas för vård av barnet, om frånvaron sammanhängande varar högst 13 veckor och den har anmälts på förhand. Det föreslås att lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken ändras så att frånvaro på grund av att föräldrapenningsdagar utnyttjas är avgiftsfria om frånvaron har meddelats på förhand.

Lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn ändras så att rätten till stöd för hemvård kan börja redan innan den ålder som berättigar till småbarnspedagogik uppnås. I lagen företas dessutom sådana tekniska ändringar som sjukförsäkringslagens bestämmelser om föräldradagpenning förutsätter.

I lagen om utkomstskydd för arbetslösa föreslås ändringar som orsakas av ändringarna i systemet med föräldradagpenning samt terminologiska och tekniska ändringar. Dessutom föreslås det i

Betänkande ShUB 33/2021 rd

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

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

Lagarna avses träda i kraft den 1 augusti 2022.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Målsättning

Syftet med propositionen är att revidera familjeledigheterna i enlighet med skrivningen i programmet för regeringen Marin och att genomföra direktivet om balans mellan arbete och privatliv. I propositionen föreslås det att sjukförsäkringslagen (1224/2004), arbetsavtalslagen (55/2001) och lagen om småbarnspedagogik (540/2018) ändras. Dessutom föreslås det ändringar i lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn (1128/1996), lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) och lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken (1503/2016) plus i 24 andra lagar.

Tanken är att föräldraledigheterna och ansvaret för vården av barnen ska fördelas jämnare mellan båda föräldrarna. Dessutom är tanken att olika familjereformer ska behandlas mer jämlikt i systemet med föräldradagpenning och att systemet med familjeledighet ska bli mer flexibelt så att familjernas olika behov av att ta ut ledigheter och dagpenning beaktas.

Social- och hälsovårdsutskottet anser att propositionens mål är ytterst viktiga och tillstyrker lagförslagen. Utskottet har vid behandlingen av ändringar som gäller föräldraledigheter (ShUB 40/2016 rd) konstaterat att föräldraledighetssystemet bör utvecklas så att varierande livssituationer i familjerna ska kunna beaktas på lika villkor.

Både arbetslivs- och jämställdhetsutskottet och kulturutskottet har i sina utlåtanden förhållit sig positiva till genomförandet av reformen. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet ser reformen av familjeledigheterna som en betydande insats för jämställdheten och anser att ändringarna är ett steg i rätt riktning och viktiga milstolpar mot en jämnare fördelning av familjeledigheterna och omsorgsansvaret mellan könen. Även kulturutskottet anser att propositionens mål är viktiga och betonar att genomförandet av reformen bör stödjas med tillräckliga åtgärder för att propositionens mål ska nås så väl som möjligt.

Propositionens centrala konsekvenser för barnens och familjernas välfärd, fördelningen av vårdansvaret, jämställdheten och arbetslivet beror i stor utsträckning på hur föräldrarna i fortsättningen kommer att använda föräldradagpenning och föräldraledighet och i vilken mån användningen av ledigheter fördelas jämnare mellan båda föräldrarna än för närvarande. Reformen väntas öka utgifterna i de offentliga finanserna med cirka 80 miljoner euro på årsbasis. Reformens nettosystemeffekter bedöms vara små.

Betänkande ShUB 33/2021 rd

Ändringar i föräldrapenningarna

I propositionen föreslås det att sjukförsäkringslagens system med föräldradagpenning revideras helt och hållet. Social- och hälsovårdsutskottet anser det vara bra att de könsbundna begreppen moderskaps- och faderskapspenning slopas och att föräldradagpenning består i fortsättningen av särskild graviditetspenning, graviditetspenning och föräldrapenning. I stöden för vård av barn, såsom stödet för hemvård och stödet för privat vård, föreslås de nödvändiga ändringar som följer av att systemet med föräldradagpenning ändras, men i övrigt förblir stöden likadana som nu.

Antalet dagar med föräldradagpenning. Det totala antalet dagar med föräldradagpenning ökar från nuvarande 317 till 360 dagar, dvs. från cirka 12,5 till cirka 14,5 månader. Föräldrapenning betalas för sammanlagt 320 vardagar för ett barn. I propositionen har flerbarnsbörd beaktats så att det för det andra barnet och det därpå följande barnet betalas 84 extra föräldrapenningsdagar per barn. Till den som är gravid betalas graviditetspenning för 40 vardagar innan rätten till föräldrapenning inträder.

För att föräldraledigheterna och ansvaret för uppfostran ska delas jämnare än nu kvoterar dagarna med föräldrapenning jämnare mellan föräldrarna. Om barnet har två föräldrar som är berättigade till föräldrapenning, fördelas föräldrapenningen jämnt mellan föräldrarna. Vardera föräldern har således rätt att använda 160 föräldrapenningsdagar. En förälder kan överlåta högst 63 sådana dagar av sin kvot till barnets andra förälder, till en annan vårdnadshavare, till sin make eller till den andra förälderns make. Om barnet däremot har endast en förälder som är berättigad till föräldrapenning, kan föräldern ensam använda hela kvoten för varje barn, det vill säga 320 dagar. Således ökar antalet dagar med föräldradagpenning för familjer med en förälder avsevärt jämfört med nuläget. När förälderns egen dagpenningskvot är fylld kan föräldern få stöd för hemvård. Hemvårdsstödet kan således börja tidigast när barnet är ungefär sex månader gammalt.

Reformen inverkar inte i betydande grad på moderns nuvarande dagar med föräldradagpenning, eftersom modern, om familjen så önskar, fortfarande har möjlighet till familjeledighet av nuvarande längd. Den andra förälderns period med föräldradagpenning förlängs däremot jämfört med nuläget. Efter reformen är kvoten 160 vardagar för den ena föräldern och även om föräldern överför 63 dagar från sin kvot till den andra föräldern, är de återstående 97 vardagarna (cirka 16 veckor) nästan två månader längre än den nuvarande kvoten för fadern. Reformen sporrar således till att dela på familjeledigheterna, eftersom användningen av den egna kvoten ökar det totala beloppet av familjens föräldradagpenning.

Social- och hälsovårdsutskottet betraktar kvoteringen av föräldradagpenningen för båda föräldrarna som en reform i rätt riktning i syfte att öka fördelningen av ledigheterna och omsorgsansvaret. En förlängning av föräldrapenningsperioden och en jämnare fördelning av den mellan föräldrarna främjar i synnerhet barnets rätt till båda föräldrarnas omvårdnad och familjernas välfärd samt föräldrarnas jämlikhet. Att föräldrarna har vårdansvar i början av barnets liv främjar uppkomsten av en nära relation mellan barnet och föräldern. En förlängning av perioden med föräldradagpenning förbättrar också försörjningen för familjer med små barn. En jämnare fördelning av omsorgsansvaret har en positiv effekt också i större utsträckning i hela samhället. Reformens långsiktiga mål är att stärka jämlikheten och jämställdheten i arbetslivet och minska löneskillnaderna mellan könen.

Betänkande ShUB 33/2021 rd

Utskottet betonar familjeledigheternas betydelse särskilt med tanke på tillgodoseendet av barnets rättigheter. Föräldrarnas närvaro har en väsentlig betydelse för barnets välfärd och uppväxt. Familjeledighetsreformen främjar således tillgodoseendet av barnets rättigheter.

Utskottet anser det vara bra att man i propositionen genom undantagsbestämmelser har beaktat situationer där det i praktiken är omöjligt för endera föräldern att vårda barnet och använda kvoterade föräldrapenningsdagar till exempel på grund av sjukdom, skada eller fängelsestraff. I dessa situationer har den andra föräldern rätt att själv använda alla 320 föräldrapenningsdagar.

Längden på den perioden med föräldradagpenning som familjen har till sitt förfogande förlängs dock inte jämfört med nuläget i sådana situationer där den andra föräldern underlåter att använda sin kvot av någon annan orsak än i de exceptionella situationer som anges i lagen. För närvarande utnyttjar mödrarna fortfarande 90 procent av föräldraledighetsdagarna, även om man genom de reformer som gjorts i systemet med föräldradagpenning har strävat efter att främja pappornas användning av föräldraledigheter. Också arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar i sitt utlåtande att pappornas ledigheter sannolikt kommer att öka mest i de socioekonomiska grupper där papporna redan nu tar ut sina ledigheter. Enligt propositionsmotiven (s. 47) används papporna familjeledigheter i större utsträckning i högutbildade och välsituerade familjer, medan färre faderskapsledigheter används i familjer med låga inkomster och låg utbildningsnivå. Att stå utanför arbetslivet, att modern saknar anställningsförhållande när barnet föds eller att pappan är företagare förebådar att pappornas ledigheter inte utnyttjas.

I likhet med arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser social- och hälsovårdsutskottet att det är viktigt att exempelvis skillnaderna i utbildningsnivå, socioekonomisk ställning, inkomstnivå, ställning på arbetsmarknaden eller börd i användningen av pappornas ledigheter inte ökar ytterligare och att reformens konsekvenser för användningen och fördelningen av ledigheterna bör följas. Utöver reformen och uppföljningen av lagstiftningen bör en jämnare fördelning av familjeledigheterna och omsorgsansvaret enligt social- och hälsovårdsutskottets mening främjas genom attitydarbete i arbetslivet och i samhället i vidare bemärkelse för att reformens mål om lika behandling av barn och familjer ska uppnås.

Utskottet anser det vara mycket positivt att föräldrapenningen enligt propositionen kan användas betydligt flexiblare än för närvarande vid tidpunkter och perioder som är lämpliga med hänsyn till familjens situation och behov till dess barnet fyller två år eller det har gått två år sedan ett adoptivbarn togs i vård. Detta underlättar i synnerhet möjligheterna för företagare, egenanställda, arbetslösa och studerande att använda föräldrapenning. Föräldrarna kan också alternera i vården av barnet eller utföra deltidarbete eller få partiell föräldrapenning. Också perioden med graviditetspenning kan börja mer flexibelt än för närvarande tidigast 30 dagar och senast 14 dagar före den beräknade tiden. Utskottet anser att en ökad flexibilitet stöder familjernas möjligheter att fatta beslut utifrån familjens och barnets individuella behov och med beaktande av barnets bästa.

Trots den ökade flexibiliteten begränsas möjligheten för båda föräldrarna att ta ut föräldraledighet samtidigt till 18 dagar i lagförslaget. Vid utfrågningen av de sakkunniga i utskottet har det framförts att det i vissa situationer, såsom på grund av det första barnets födelse eller hälsoproblem hos barnet, kan vara motiverat att föräldrarna samtidigt stannar hemma längre än de föreslagna 18 dagarna för att främja familjens välbefinnande. Utskottet anser dock att en uttömmande

Betänkande ShUB 33/2021 rd

reglering av sådana exceptionella situationer är krävande och att reglering som är beroende av prövning från fall till fall kan leda till tolkningsproblem och eventuellt ojämlig praxis vid verkställigheten. En förlängning av den gemensamma tiden i alla situationer minskar å sin sida föräldrarnas självständiga föräldrapenningsdagar, vilket strider mot propositionens mål om en jämn fördelning av vårdansvaret.

Olika familjeformer. Utskottet anser det vara viktigt att man i reformen har strävat efter att så väl som möjligt beakta olika familjeformer. Antalet föräldrapenningsdagar per barn är lika stort oberoende av föräldrarnas kön eller om det är fråga om ett biologiskt barn eller ett adoptivbarn eller om det är fråga om en boförälder eller en frånlevande förälder. Antalet föräldrapenningsdagar är lika stort oberoende av om barnet har en förälder som är berättigad till föräldrapenning eller två föräldrar. För att trygga situationen för barn som fötts utom äktenskapet och deras föräldrar kan också den som erkänt föräldraskap få föräldrapenning i samband med barnets födelse i fyra månader, även om föräldraskapet ännu inte har fastställts. Om föräldraskapet inte bekräftas under denna tid, har barnets enda juridiska förälder rätt till alla återstående föräldrapenningsdagar. De så kallade sociala föräldrarnas ställning och barnets möjligheter att få vård också av dem har trygats så att en vårdnadshavare kan överlåta sina egna föräldrapenningsdagar exempelvis till sin make eller till en annan vårdnadshavares make.

Vid utfrågningen av de sakkunniga i utskottet har det fästs uppmärksamhet vid att olika familjeformer inte beaktas tillräckligt när rätten till föräldrapenning är bunden till barnets vårdnad och föräldraskapet. I sakkunnigytrandena anses det också att föräldrapenningsdagar bör kunna överlåtas även till en större grupp av personer än vad som föreslagits, alltså till alla barnets faktiska föräldrar som ansvarar för vården av barnet.

Utskottet konstaterar att det i propositionen föreslås att den personkrets som kan få föräldrapenning eller föräldraledighet utvidgas betydligt jämfört med nuläget. Utskottet anser det vara viktigt att det i lagstiftningen så entydigt och tydligt som möjligt föreskrivs vem som har rätt att ta ledigt från sitt arbete på grund av vård av barnet och vem som har rätt till förmånen för denna tid, för att rätten till förmånen och ledigheten inte ska avgöras från fall till fall av verkställaren eller en enskild arbetsgivare. Dessutom ska regleringen gälla alla slags familjeformer på lika villkor och lämpa sig för olika situationer. Utskottet anser således att avgränsningen enligt regeringspropositionen är motiverad, men anser det ändå nödvändigt att följa reformens konsekvenser för hur olika familjeformer använder föräldraledigheter. Dessutom anser utskottet att det är nödvändigt att utreda hur reformen påverkar förekomsten av gemensam vårdnad och fastställandet av vårdnaden och om föräldrapenning bör kunna betalas för en längre tid än fyra månader till en person vars föräldraskap inte har kunnat bli erkänt på grund av en fördröjning i systemet.

Utfrågade sakkunniga förde fram att s.k. väntepenning som motsvarar graviditetsspenningen bör betalas till adoptivfamiljer. I reformen ökar antalet föräldrapenningsdagar för adoptivfamiljer på motsvarande sätt som för andra familjer. Men de har inte längre rätt till en längre föräldrapenningsperiod, vilket de har i det nuvarande systemet med föräldradagpenning som kompensation för att adoptivmodern inte har rätt till moderskapsspenning. Utskottet framhåller att man måste ge akt på vilka konsekvenser reformen har för adoptivfamiljer.

Betänkande ShUB 33/2021 rd

Fastställande av föräldradagpenning. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser i sitt utlåtande att det i vissa situationer, särskilt för personer vars arbete påverkas av graviditeten, kan vara ofördelaktigt att föräldradagpenningen bestäms utifrån inkomsterna under året före dagpenningen betalas ut. En gravid persons inkomster kan således minska under den tid för vilken föräldradagpenningen beräknas.

Social- och hälsovårdsutskottet har vid behandlingen av propositionen om fastställande av dagpenning (RP 296/2018 rd) ansett det viktigt att reformens konsekvenser för dagpenningsbeloppet för försäkrade i olika inkomstklasser och i grupper med särskilda behov följs upp, även om förändringarna då enligt propositionens konsekvensbedömning uppskattades bli små (ShUB 31/2018 rd). Utskottet upprepar sin tidigare åsikt om behovet av uppföljning och anser det vara viktigt att i synnerhet ändringens inverkan på dagpenningsbeloppet för gravida utreds.

I propositionen föreslås det att graviditetspenningen och föräldrapenningen för de 16 första vardagarna för båda föräldrarna ska betalas förhöjd, liksom för närvarande de första dagarna av moderskapspenningen. Om en förälder, till exempel en ensamförsörjare, har alla föräldrapenningsdagar, får han eller hon inte förhöjd dagpenning före två föräldrars dagpenningsperiod, utan förhöjd föräldrapenning betalas för 16 dagar. Om en ensamförälder emellertid överlåter föräldrapenningsdagar till en annan person, exempelvis sin make, får även denna andra person de första 16 dagarna förhöjda.

Utskottet anser det vara nödvändigt att reformens konsekvenser för de enföräldersfamiljer följs där rätten till en förhöjd dagpenningsperiod är kortare än i familjer med två föräldrar. Utskottet anser att man vid behov bör göra ändringar för att förbättra ställningen för enföräldersfamiljer.

Vid utfrågningen av de sakkunniga i utskottet har det fästs uppmärksamhet vid att den förhöjda föräldrapenningen inte i tillräcklig utsträckning uppmuntrar papporna att ta ut självständiga ledigheter, eftersom höjningen riktas till de tre första ledighetsveckorna, som redan nu används av största delen av papporna samtidigt med mamman. Enligt social- och hälsovårdsutskottets syn kan det vara motiverat att betala förhöjd dagpenning endast för de dagar som inte hålls samtidigt med en annan förälder för att motivera pappornas självständiga vårdansvar. Enligt den utredning som utskottet fått har ändringen dock följdverkningar för arbetsgivarnas kostnader för familjeledigheter, eftersom beloppet av den dagpenning som arbetsgivaren betalas under ledigheten för avlönad tid minskar.

Ledigheter enligt arbetslagstiftningen

Utöver reformen av systemet med föräldradagpenning föreslås det i propositionen att bestämmelserna om familjeledigheter i arbetsavtalslagen ändras på det sätt som sjukförsäkringslagens bestämmelser om föräldradagpenning förutsätter och till följd av att direktivet om balans mellan arbete och privatliv genomförs. I arbetsavtalslagen föreslås också bestämmelser om ny ledighet för vård av anhörig.

Föräldraledighetsperioder. Efter reformen har arbetstagaren rätt att ta ut föräldraledighet tills barnet fyller två år och perioderna utökas från nuvarande två till fyra perioder. Minimilängden på en period är fortfarande tolv vardagar. Reformen gör användningen av föräldraledighet mer flex-

Betänkande ShUB 33/2021 rd

ibel i synnerhet för mamman, eftersom också hon efter reformen kan ta ut föräldraledighet i flera perioder.

Utskottet konstaterar att trots de föreslagna ändringarna är flexibiliteten i användningen av föräldraledighet vid flerbarnsbörd mer begränsad i arbetsavtalslagen än i fråga om användningen av dagpenning enligt sjukförsäkringslagen. Enligt sjukförsäkringslagen kan en förälder under ett och samma kalenderår ha rätt till föräldrapenning för två eller flera barn, men med stöd av arbetsavtalslagen begränsas antalet föräldraledighetsperioder som arbetstagaren har till sitt förfogande under kalenderåret till högst fyra perioder. Begränsningarna motiveras i propositionen (s. 156) med arbetslivets behov. Enligt propositionen kan en indelning av föräldraledigheterna i över fyra perioder under ett och samma kalenderår medföra betydande problem i arbetsarrangemangen och leda till oskäliga situationer. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan ändå komma överens om att föräldraledigheten tas ut i ett större antal perioder eller i kortare perioder. Utskottet anser att det med tanke på jämlikheten mellan familjerna i viss mån är problematiskt att periodiseringen av föräldraledigheten till fler än fyra perioder beror på arbetsgivaren och anser det nödvändigt att man ger akt på vilka möjligheter familjer med flerbarnsbörd har till flexibel användning av föräldraledigheten.

Anmälningstider. Förutsebarheten i hur föräldraledighet utnyttjas från arbetsgivar- och vikarie-synpunkt garanteras enligt propositionen fortsatt med bestämmelserna om anmälningstider. I dem föreslås inga innehållsliga ändringar. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet påpekar i sitt utlåtande att arbetslivet och sätten att arbeta har förändrats och att dagens anmälningstider inte alltid lämpar sig för olika former av arbete. Social- och hälsovårdsutskottet anser i likhet med arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att anmälningstiderna för familjeledigheter och deras konsekvenser bör följas och vid behov ändras.

Graviditetsledighet. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet fäster i sitt utlåtande social- och hälsovårdsutskottets uppmärksamhet vid att det är möjligt att flexibelt inleda graviditetsledigheten senare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten endast genom att komma överens med arbetsgivaren, vilket kan försätta arbetstagarna i ojämlig ställning på arbetsplatserna.

Social- och hälsovårdsutskottet anser att en senareläggning av startdatumet på basis av ett avtal är motiverad med beaktande av arbetsgivarens skyldighet att sörja för arbetarskyddet. Forskning visar enligt propositionsmotiven (s. 119) att det i allmänhet inte är en riskfaktor att fortsätta arbeta till en tidpunkt i närheten av den beräknade tidpunkten för nedkomsten och att det därmed inte är motiverat att förbjuda en gravid person att arbeta senast 30 dagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Det är emellertid inte möjligt i alla arbetsuppgifter att exempelvis underlätta arbetsuppgifterna för en gravid arbetstagare om sådant förutsätts av arbetarskyddet.

Tryggande av amning. Utfrågade sakkunniga har fäst uppmärksamhet vid att man i propositionen inte har beaktat tryggandet av fortsatt amning. Liksom för närvarande kan möjligheten till flexibel användning av föräldraledigheter leda till att barnet redan före ett års ålder i huvudsak överförs till vård av en icke-ammande förälder. I näringsdelegationens livsmedelsrekommendationer för barnfamiljer rekommenderas amning emellertid fram till ett års ålder och om familjen så öns-

Betänkande ShUB 33/2021 rd

kar en längre tid. Världshälsoorganisationen WHO rekommenderar fortsatt amning fram till två års ålder.

I propositionen konstateras det att de långa moderskaps- och föräldraledigheterna i det finländska systemet har tryggt möjligheten att amma i enlighet med rekommendationerna. Finland har inte heller ratificerat ILO:s konvention nr 183 om skydd vid havandeskap och barnsbörd och rekommendation nr 191 i anslutning till den, som inbegriper rätten till pauser under arbetsdagen för ammande mödrar eller förkortning av arbetstiden.

Utskottet konstaterar att det nationella handlingsprogrammet för 2018—2022 för att främja amning, som Institutet för hälsa och välfärd publicerat, rekommenderar ratificering av ILO:s konvention om skydd vid havandeskap och barnsbörd och målet att förlänga amningen i Finland så att den motsvarar WHO:s rekommendationer. Social- och hälsovårdsutskottet delar arbetslivs- och jämställdhetsutskottets åsikt att behovet av bestämmelser som möjliggör amning och flexibilitet i arbetstiden bör utredas inte bara för barnets hälsa utan också för att stödja de ammande mödrarnas återgång till arbete tidigare än för närvarande samt för att stödja en icke-ammande förälders föräldraledighet.

Ledighet för vård av anhörig. Syftet med förslaget om ledighet för närståendevård är att genomföra minimikraven för ledigheten för närståendevård i direktivet om balans mellan arbete och privatliv. Enligt propositionen har en arbetstagare vars anhöriga behöver sådant betydande bistånd eller stöd som förutsätter arbetstagarens omedelbara närvaro på grund av en allvarlig sjukdom eller allvarlig skada som avsevärt försämrat funktionsförmågan rätt till fem dagars oavlönad ledighet för närståendevård. Arbetstagaren har rätt till motsvarande ledighet också för deltagande i terminalvård för en anhörig eller en närstående som bor i samma hushåll. Med anhörig avses arbetstagarens barn, förälder, make och sambo samt den som lever i registrerat parförhållande med arbetstagaren.

I likhet med kulturutskottet anser social- och hälsovårdsutskottet att ledigheten för närståendevård är en positiv reform som gör det lättare att kombinera arbetsliv och familjeliv i situationer där arbetstagarens anhöriga och närstående behöver hjälp på grund av nedsatt funktionsförmåga. Sakkunniga har dock ansett att bestämmelserna om ledighet för närståendevård inte beaktar mångfalden i familjeförhållanden och nära relationer. Utskottet konstaterar dessutom att fem dagars ledighet för närståendevård är en rätt kort tid exempelvis i situationer med terminalvård. Utskottet konstaterar att arbetstagarna också har möjlighet att utnyttja andra ledigheter för att vårda närstående. I 4 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen föreskrivs det att arbetsgivaren ska försöka ordna arbetet så att en arbetstagare kan utebli från arbetet för viss tid om arbetstagarens frånvaro är behövlig för särskild vård av en familjemedlem eller någon annan närstående. Dessutom kan arbetsgivaren och arbetstagaren alltid avtala om en oavlönad frånvaro även för andra behov, exempelvis assistering av andra närstående. Därtill kan arbetstagarna utnyttja exempelvis semester-, semesterpennings- och saldoledighetsdagar, dagar från arbetstidsbanken, distansarbete och flexibla arbetstider.

Betänkande ShUB 33/2021 rd

Småbarnspedagogik

I propositionen föreslås sådana ändringar i lagen om småbarnspedagogik som behövs på grund av reformen av familjeledigheterna. Syftet med ändringarna i lagen om småbarnspedagogik och lagen om klientavgifter inom småbarnspedagogiken är att stödja flexiblere användning av föräldraledigheter samtidigt som de lagstadgade målen och personaldimensioneringarna för småbarnspedagogiken uppnås.

Enligt propositionen börjar rätten till småbarnspedagogik i fortsättningen vid ingången av den kalendermånad under vilken barnet fyller nio månader. Dessutom kvarstår rätten till samma plats inom småbarnspedagogiken även om barnet är frånvarande från verksamheten på grund av föräldrarnas föräldraledighet, om frånvaron varar högst tretton veckor utan avbrott. På förhand anmälda frånvaroperioder inom småbarnspedagogiken på grund av föräldraledighet är avgiftsfria för föräldrarna.

Social- och hälsovårdsutskottet delar kulturutskottets åsikt att det är viktigt för barnen och familjerna att föräldraledigheterna och insatserna inom småbarnspedagogiken är smidiga och sammanhållna. Kvaliteten på småbarnspedagogiken har stor betydelse för föräldrarna när de funderar på det lämpligaste sättet för sina barn att delta i småbarnspedagogisk verksamhet, likaså för möjligheterna kombinera arbete och föräldraskap. Därför är det särskilt viktigt att se till att det finns tillgång till småbarnspedagogiska tjänster av hög kvalitet. Den småbarnspedagogiska verksamheten ska kunna agera i enlighet med barnets bästa och tillgodose familjernas behov.

Utskottet välkomnar att reformen säkerställer att barnen får behålla sin plats inom småbarnspedagogiken under föräldrapenningsperioden. Barnet får fortsätta på samma plats inom småbarnspedagogiken även om föräldrarna utnyttjar föräldraledigheten ännu efter det att barnet har börjat delta i verksamheten, om frånvaron varar högst tretton veckor utan avbrott.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet fäster dock i sitt utlåtande uppmärksamhet vid att begränsningen av frånvaroperioden till tretton veckor kan leda till att pappan överlåter 63 dagar till den andra föräldern och använder endast tretton veckor föräldraledighet, alltså den tid som barnets plats inom småbarnspedagogiken bevaras. Genom att reglera den maximala sammanhängande tiden av frånvaro vill man enligt propositionsmotiven (s. 151) ta hänsyn både till anordnarna av småbarnspedagogik och till familjerna, och framför allt garantera att barnet behåller sin plats inom småbarnspedagogiken. Social- och hälsovårdsutskottet konstaterar till denna del att båda föräldrarna också har möjlighet att använda föräldrapenning och föräldraledighet flexibelt tills barnet når två års ålder och föräldrarna beslutar själva om antalet dagar som eventuellt ska överlåtas. Barnets rätt till småbarnspedagogik börjar vid ingången av den kalendermånad då barnet fyller nio månader och bestämmelsen möjliggör en längre oavbruten frånvaro på högst tretton veckor och även upprepad frånvaro exempelvis 1—2 dagar per vecka. Ett barn kan också vara borta i flera perioder på tretton veckor utan att förlora sin plats inom småbarnspedagogiken, om barnet emellanåt har deltagit i verksamheten.

Kulturutskottet betonar i sitt utlåtande vikten av att barngrupperna inom småbarnspedagogiken är bestående när det gäller att stödja barnens kamratrelationer och delaktighet och påpekar i sitt utlåtande att det förblir oklart om barnet får behålla samma plats inom småbarnspedagogiken under

Betänkande ShUB 33/2021 rd

den frånvaro som följer på föräldraledigheten. Enligt uppgifter till social- och hälsovårdsutskottet är syftet med den föreslagna bestämmelsen i lagen om småbarnspedagogik uttryckligen att se till att barnets plats inom småbarnspedagogiken bevaras på samma verksamhetsställe inom småbarnspedagogiken. I lagen ingår dock inte bestämmelser på gruppbildningens detaljnivå om att samma plats ska bevaras. Sådana bestämmelser finns inte heller i den gällande lagen.

Regeringen bedömer i propositionen (s. 67) att de offentliga finanserna varken gör inbesparingar eller orsakas nya kostnader för den småbarnspedagogiska verksamheten till följd av reformen. Sakkunniga framhöll också att en följd av ändringen kan vara att småbarnspedagogiska tjänster för mindre barn kan komma att anlitas i större omfattning och att barn oftare deltar periodvis i verksamheten, beroende på hur familjerna använder föräldrapenningdagarna och hemvårdsstödet för att vara hemma med barnen. Anordnandet av småbarnspedagogik för barn i babyåldern har ansetts öka kostnaderna. Social- och hälsovårdsutskottet anser i likhet med kulturutskottet att det är viktigt att man förbereder sig på de förändringar och kostnader som reformen medför inom småbarnspedagogiken med tillräckliga ekonomiska och kvalitativa resurser.

Uppföljning av reformen och information samt övriga iakttagelser

Social- och hälsovårdsutskottet anser i likhet med arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att de ändringar som föreslås i propositionen på ett betydande sätt reformerar hela systemet med familjeledigheter och att uppnåendet av målen för reformen bör följas utifrån forskningsrön. Utöver register- och statistikuppgifter behövs det forskningsdata exempelvis om den föreslagna reformens konsekvenser för hur olika befolkningsgrupper, såsom olika familjeformer och invandrarfamiljer, och kvinnor och män använder familjeledigheter samt för praxis på arbetsplatserna, arbetsgivarens kostnader och sysselsättningen. Social- och hälsovårdsutskottet betonar också vikten av att ge akt på reformens konsekvenser för barn. Utöver uppföljningen betonar social- och hälsovårdsutskottet vikten av att informera om reformen och ge föräldrarna råd till exempel vid rådgivningsbyråerna och Folkpensionsanstalten.

Social- och hälsovårdsutskottet föreslår utöver lagförslagen i propositionen ändringar i lagen om alterneringsledighet och lagen om vuxenutbildningsförmåner så att begreppen moderskapspenning, särskild moderskapspenning, faderskapspenning eller föräldrapenning i dessa lagar ändras till graviditetspenning, särskild graviditetspenning och föräldrapenning på samma sätt som i de anknyttande lagarna i propositionen.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Social- och hälsovårdsutskottets förslag till beslut:

Riksdagen godkänner lagförslag 1—30 i proposition RP 129/2021 rd utan ändringar.

Riksdagen godkänner nya lagförslag 31 och 32. (Utskottets nya lagförslag)

Riksdagen godkänner ett uttalande. (Utskottets förslag till uttalande)

Betänkande ShUB 33/2021 rd

1.

Lag

om ändring av sjukförsäkringslagen

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i sjukförsäkringslagen (1224/2004) 8 kap. 6 § 2 mom., sådant det lyder i lag 535/2019,
ändras 1 kap. 4 § 7 punkten, 7 kap. 4 § 1 mom., 9 kap., 11 kap. 1 § 4 mom. och 9 § 1 mom., 12
kap. 12 §, 14 kap. 1 § 1 mom. och 4 §, 15 kap. 4 § 1 mom., 6 § och 20 § 1 och 2 mom., 17 kap. 3 a §
och 18 kap. 13 § 4 mom.,

av dem 7 kap. 4 § 1 mom. sådant det lyder i lag 532/2009, 11 kap. 1 § 4 mom. och 9 § 1 mom.
samt 18 kap. 13 § 4 mom. sådana de lyder i lag 535/2019, 12 kap. 12 § sådan den lyder i lag 1135/
2017, 14 kap. 1 § 1 mom. sådant det lyder i lag 184/2016, 14 kap. 4 § sådan den lyder i lag 882/
2019, 15 kap. 4 § 1 mom. sådant det lyder i lagarna 903/2012 och 1228/2016, 15 kap. 6 § sådan
den lyder i lag 1342/2016, 15 kap. 20 § 1 mom. sådant det lyder i lag 1319/2018, 15 kap. 20 § 2
mom. sådant det lyder i lag 678/2014 och 17 kap. 3 a § sådan den lyder i lagarna 671/2011 och
535/2019, samt

fogas till 12 kap. en ny 9 a § som följer:

1 kap.

Lagens syfte och tillämpningsområde

4 §

Definitioner

I denna lag avses med

7) *föräldradagpenning* särskild graviditetspenning, graviditetspenning och föräldrapenning,

Betänkande ShUB 33/2021 rd

7 kap.

Allmänna förutsättningar för erhållande av dagpenningsförmåner

4 §

Arbetsgivares rätt till dagpenningsförmån

En dagpenningsförmån betalas till arbetsgivaren till den del den försäkrade på grundval av ett anställningsförhållande har rätt till lön eller motsvarande ersättning för tiden för sjukfrånvaro eller graviditets-, särskild graviditets- eller föräldraledighet och när det i anställningsvillkoren har avtalats att dagpenningsförmånen eller del av den ska betalas till arbetsgivaren i stället för till den försäkrade. Dagpenningsförmånen betalas inte till den försäkrade för samma tid till den del förmånen motsvarar lönen.

9 kap.

Föräldradagpenningar

1 §

Rätt till graviditetspenning

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

2 §

Graviditetspenningsperiod

Graviditetspenning betalas för en sammanhängande period om högst 40 vardagar (*graviditetspenningsperiod*) till den blivande modern. Graviditetspenningsperioden inleds enligt den försäkrades ansökan tidigast 30 och senast 14 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Graviditetspenningsperioden inleds dock alltid senast den första vardagen efter att graviditeten upphört.

3 §

Rätt till särskild graviditetspenning

En försäkrad som är gravid och är i förvärsarbete eller i eget arbete, med undantag för arbete som utförs i det egna hushållet, har rätt till särskild graviditetspenning, om ett kemiskt ämne, strålning, en smittsam sjukdom eller någon annan motsvarande omständighet som hänför sig till den försäkrades arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar den försäkrades eller fostrets hälsa. Genom förordning av statsrådet utfärdas bestämmelser om när det kan bedömas att den för-

Betänkande ShUB 33/2021 rd

säkrades arbetsuppgifter eller förhållandena på arbetsplatsen äventyrar den försäkrades eller fostrets hälsa i ovan nämnda situationer samt om vilka utredningar den försäkrade ska framlägga vid ansökan om särskild graviditetspenning.

En förutsättning för betalning av särskild graviditetspenning är att den försäkrade är arbetsför och att annat arbete inte kan ordnas för den försäkrade i enlighet med 2 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001) eller 2 kap. 3 § 2 mom. i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) och att den försäkrade av den orsaken måste vara borta från arbetet. Vidare förutsätts att den försäkrade inte heller är i något annat förvärvsarbete eller i eget arbete, med undantag för arbete som utförs i det egna hushållet.

4 §

Särskild graviditetspenningsperiod

Särskild graviditetspenning betalas för den tid under vilken en försäkrad är förhindrad att utföra sitt arbete på grund av en riskfaktor som hänför sig till den försäkrades arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden, dock högst tills den försäkrades rätt till graviditetspenning uppkommer. Om graviditeten avbryts innan graviditetspenningsperioden börjar, betalas särskild graviditetspenning tills avbrottet sker.

Om arbetsgivaren för en försäkrad som är berättigad till särskild graviditetspenning ordnar annat arbete på det sätt som avses i 2 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen eller 2 kap. 3 § 2 mom. i lagen om sjöarbetsavtal under tiden för den särskilda graviditetspenningsperioden och om detta arbete inte äventyrar den försäkrades eller fostrets hälsa på det sätt som avses i 3 § 1 mom. i detta kapitel, betalas inte särskild graviditetspenning för arbetsdagarna. För arbetsdagar betalas särskild graviditetspenning inte heller till en försäkrad som under tiden för den särskilda graviditetspenningsperioden utför eget arbete, med undantag för arbete som utförs i det egna hushållet.

5 §

Rätt till föräldrapenning

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

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

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

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

Betänkande ShUB 33/2021 rd

6 §

Antalet föräldrapenningsdagar

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

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

Om rätten till föräldrapenning börjar efter det att ett barn som fyllt ett år har flyttat till Finland, betalas föräldrapenning för hälften av det antal dagar som anges i 1 och 2 mom. Vad som föreskrivs ovan tillämpas också, om mer än ett år har förflutit sedan ett barn utomlands togs i vård i adoptionssyfte när barnet flyttar till Finland.

Vardera föräldern har rätt att utnyttja hälften av det antal föräldrapenningsdagar som avses i 1—3 mom. Om barnet bara har en enda försäkrad förälder eller den ena föräldern inte har rätt till föräldrapenning enligt 5 § 1 mom. eller 10 § 2 mom., kan alla de föräldrapenningsdagar som avses ovan betalas till den förälder som har rätt till föräldrapenning. Om en förälder till följd av sjukdom eller skada är bestående eller långvarigt oförmögen att vårda barnet, kan alla de föräldrapenningsdagar som avses ovan betalas till den andra föräldern.

En förälders rätt att använda den andra förälderns föräldrapenningsdagar enligt 4 mom. upphör om den andra föräldern själv får rätt till föräldrapenning. Om föräldrapenning redan har betalats till den förstnämnda föräldern, har den andra föräldern rätt till föräldrapenning endast till den del föräldrapenningsdagar återstår.

7 §

Överlåtelse av föräldrapenningsdagar

En förälder som har rätt till föräldrapenning får överlåta sammanlagt högst 63 föräldrapenningsdagar till en försäkrad som är barnets andra förälder, barnets vårdnadshavare eller den överlåtande förälderns eller den andra förälderns make. Med make jämställs en försäkrad som fortgående lever med föräldern i gemensamt hushåll under äktenskapsliknande förhållanden.

De ytterligare föräldrapenningsdagar som avses i 6 § 2 mom. får i sin helhet överlåtas till en i 1 mom. avsedd försäkrad. Om antalet föräldrapenningsdagar grundar sig på 6 § 3 mom., får sammanlagt högst 32 föräldrapenningsdagar överlåtas till en i 1 mom. avsedd försäkrad. Om en förälder i enlighet med 6 § 4 mom. har rätt att använda också de föräldrapenningsdagar som ingår i den andra förälderns kvot, får högst 63 av dessa föräldrapenningsdagar överlåtas till en i 1 mom. avsedd försäkrad.

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

Betänkande ShUB 33/2021 rd

8 §

Användning av föräldrapenningsdagar

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

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

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

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

Om graviditeten har varat i minst 154 dagar och barnet är dödfött eller om barnet dör senare före det fyllt två år, kan föräldrapenning betalas till vardera föräldern för högst 24 vardagar omedelbart efter barnets dödsdag. Föräldrapenning betalas dock högst för så många dagar som det återstår föräldrapenningsdagar för föräldern. Vad som i 3 mom. föreskrivs om begränsningar i betalningen av föräldrapenning tillämpas inte i de situationer som avses i detta moment.

9 §

Rätt till föräldradagpenning enligt graviditetsskyddsdirektivet

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

10 §

Hinder för erhållande av föräldradagpenning

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

Betänkande ShUB 33/2021 rd

till föräldradagpenning föreligger inte under lagstadgad semester eller annan avlönad ledighet med undantag för graviditetsledighet, särskild graviditetsledighet eller föräldraledighet enligt arbetsavtalslagen under vilken arbetsgivaren har rätt till en förmån enligt 7 kap. 4 §. Som förvärvsarbete betraktas inte en förälders verksamhet som förtroendevald enligt 69 § i kommunallagen, med undantag för verksamhet som förtroendevald på hel- eller deltid enligt 80 § i den lagen. Som förvärvsarbete betraktas inte heller verksamhet som närståendevårdare enligt lagen om stöd för närståendevård (937/2005) eller som familjevårdare som ingått ett uppdragsavtal med kommunen enligt familjevårdslagen (263/2015).

Rätt till föräldradagpenning föreligger inte för den tid under vilken den försäkrade fullgör ett fängelsestraff i ett i 4 kap. 1 § i fängelselagen (767/2005) avsett fängelse, med undantag för förvandlingsstraff för böter.

11 §

Betalning av partiell föräldrapenning

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

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

Om en förälder arbetar i flera arbetsförhållanden, eller både som anställd och företagare, förutsätts för betalning av partiell föräldrapenning att den dagliga sammanlagda arbetstiden är högst fem timmar.

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

11 kap.

Beloppet av dagpenningsförmånerna

1 §

Beloppet av dagpenningsförmånerna enligt inkomst

Trots vad som föreskrivs i 3 mom. är graviditetspenningens belopp och föräldrapenningens belopp för de 16 första vardagarna 90 procent av trehundredelen av den försäkrades årsinkomst, om årsinkomsten inte överstiger 50 606 euro. På den överstigande delen är graviditetspenningens och föräldrapenningens belopp 32,5 procent av trehundredelen av årsinkomsten.

Betänkande ShUB 33/2021 rd

9 §

Särskilda bestämmelser om föräldradagpenning

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

12 kap.

Dagpenningförmånernas förhållande till andra förmåner

9 a §

Föräldradagpenningens förhållande till vissa andra förmåner

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

- 1) ålderspension och förtida ålderspension enligt folkpensionslagen eller arbetspensionslagarna,
- 2) full sjuk- eller invalidpension eller arbetslivspension enligt 12 § 1 mom. i folkpensionslagen eller arbetspensionslagarna,
- 3) garantipension enligt lagen om garantipension,
- 4) rehabiliteringspenning enligt lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner eller full rehabiliteringspenning enligt arbetspensionslagarna,
- 5) full olycksfallspension, dagpenning eller rehabiliteringspenning som beviljats på basis av trafikförsäkringslagen, lagen om ersättning för olycksfall i militärtjänst och tjänstgöringsrelaterad sjukdom, lagen om ersättning för olycksfall och tjänstgöringsrelaterad sjukdom i krishanteringsuppdrag, lagen om ersättning för skada eller sjukdom som har uppkommit under studierelaterade förhållanden som är jämfällbara med arbete (460/2015) eller lagen om olycksfalls- och pensionsskydd för idrottsutövare (276/2009),
- 6) full olycksfallspension, dagpenning eller rehabiliteringspenning som beviljas på grund av olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar eller lagen om lantbruksföretagares olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar,
- 7) anpassningsbidrag enligt lagen om pension och anpassningsbidrag för riksdagsledamöter.

Om den försäkrade får annan än full invalid- eller sjukpension eller sådan ersättning för inkomstbortfall enligt 11 kap. 5 § som betalas på grund av annan än full arbetsoförmåga och förmånen eller ersättningen i fråga inte har beaktats i årsinkomsten med stöd av 11 kap. 5 § 2 mom. eller 11 kap. 6 § 5 mom., dras förmånen eller ersättningen inte av från föräldradagpenningen. I annat fall dras delinvalidpensionen eller den ersättning för inkomstbortfall som betalats på grund av annan än full arbetsoförmåga av från föräldradagpenningen.

Betänkande ShUB 33/2021 rd

12 §

Avdrag av andra förmåner från sjukdagpenning, föräldradagpenning och specialvårdspenning

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

14 kap.

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

1 §

Rätt till ersättning för semesterkostnader

Arbetsgivaren ersätts för de kostnader som föranleds av lagstadgad semester som en arbetstagarare tjänar in under särskild graviditets-, graviditets- och föräldraledighet. Arbetsgivaren har rätt till ersättning, om arbetsgivaren enligt lag är skyldig att till arbetstagararen under tiden för semester betala semesterlön eller semesterersättning för den tid som arbetstagararen, utan att vara i arbete, fått särskild graviditets-, graviditets- eller föräldrapenning. Ersättning betalas också för de semesterdagar som en arbetstagarare tjänat in och som arbetstagararen i enlighet med 27 § i semesterlagen (162/2005) har sparats för att ta ut senare såsom sparad ledighet.

4 §

Rätt till ersättning för kostnader för familjeledigheter som orsakas av föräldraskap

Till arbetsgivare med kvinnliga anställda betalas en engångsersättning om 2 500 euro för kostnaderna för familjeledigheter som orsakas av föräldraskap. Ersättningen gäller en enskild graviditet eller adoption och en förutsättning för att den ska betalas är att graviditetspenning eller föräldrapenning för adoptivföräldrar har betalats till den anställda samt att arbetsgivaren på basis av samma graviditet eller adoption har betalat lön enligt ett arbetskollektivavtal eller arbetsavtal för minst en månad under graviditetspenningsperioden eller föräldrapenningsperioden för adoptivföräldrar. En ytterligare förutsättning är att arbetsavtalsförhållandet har fortgått minst tre månader innan graviditetspenningsperioden eller föräldrapenningsperioden för adoptivföräldrar börjar 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. Arbetstagararens arbetstid ska omfatta minst 80 procent av den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd i branschen när graviditetspenningsperioden eller föräldrapenningsperioden för adoptivföräldrar börjar. Om arbetsgivaren inte är skyldig att iaktta ett arbetskollektivavtal, ska arbetstiden omfatta minst 80 procent av den på lag grundade ordinarie arbetstiden enligt 3 kap. i arbets-

Betänkande ShUB 33/2021 rd

tidslagen. Vad som i denna paragraf föreskrivs om arbetskollektivavtal och arbetsavtalsförhållanden tillämpas också på tjänstekollektivavtal och tjänsteförhållanden.

15 kap.

Verkställighet

4 §

Tidsfrister för ansökan om dagpenningförmåner

Dagpenningförmåner ska sökas som följer:

- 1) sjukdagpenning inom två månader från arbetsoförmågans början och partiell sjukdagpenning, dagpenning vid smittsam sjukdom och donationsdagpenning inom två månader från den dag från och med vilken sökanden önskar få förmånen,
 - 2) specialvårdspenning inom fyra månader från den dag från och med vilken sökanden önskar få förmånen,
 - 3) föräldradagpenning inom två månader från den dag från och med vilken sökanden önskar få förmånen.
-

6 §

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

Ersättning för semesterkostnader ska sökas inom två år från ingången av den kalendermånad för vilken ersättning söks. Ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap ska sökas inom två år från ingången av den graviditetspenningssperiod eller föräldrapenningssperiod för adoptivföräldrar som berättigar till ersättning.

20 §

Meddelande om förändrade förhållanden

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

- 1) den försäkrade börjar utföra förvärvsarbete eller eget arbete under perioden med dagpenningförmån,
- 2) den försäkrade har semester eller någon annan ledighet med lön under den beviljade föräldrapenningssperioden,
- 3) rätt inträder till en sådan förmån som betalas med stöd av en annan lag och som begränsar rätten till en förmån enligt denna lag eller minskar förmånen,

Betänkande ShUB 33/2021 rd

- 4) den försäkrade börjar få ersättning med stöd av en annan lag för kostnader som är ersättningsgilla enligt denna lag,
 - 5) den försäkrades rätt att få dagpenning upphör på grund av en begränsning som avses i 8 kap. 5 § eller 9 kap. 10 § 2 mom. i denna lag,
 - 6) den försäkrade flyttar från Finland,
 - 7) en försäkring enligt lagen om pension för företagare eller lagen om pension för lantbruksföretagare upphör att gälla eller beloppet av den försäkrades arbetsinkomst förändras under lönebetalningsperioden,
 - 8) den försäkrades avtal om deltidsarbete upphör under den period för vilken partiell sjukdagpenning beviljats, samt
 - 9) någon annan med de i 1—8 punkten avsedda förändringarna jämförbar förändring i de förhållanden som den försäkrade var skyldig att uppge när han eller hon ansökte om förmånen.
- Om barnets förälder ger bort sitt barn i avsikt att lämna det för adoption, ska ett i 6 § 1 mom. i socialvårdslagen avsett kommunalt organ eller en i 22 § i adoptionslagen avsedd adoptionsbyrå avgiftsfritt meddela detta till Folkpensionsanstalten. Om man med stöd av barnskyddslagen har omhändertagit barnet eller beslutat att skyndsamt placera barnet i familjevård eller anstaltsvård eller att ordna den vård och omsorg barnet behöver på något annat sätt och föräldern inte vårdar barnet, ska ett i 6 § 1 mom. i socialvårdslagen avsett kommunalt organ avgiftsfritt meddela detta till Folkpensionsanstalten.
-

17 kap.

Ändringssökande

3 a §

Nytt avgörande av ett ärende med anledning av beviljad annan förmån eller ersättning

Om den som får dagpenningsförmån, efter det att beslutet har meddelats, retroaktivt har beviljats en förmån eller ersättning som med stöd av 8 kap. 6 § eller 12 kap. 1—5, 9, 9 a, 10 eller 11 § ska beaktas, kan Folkpensionsanstalten utan undanröjande av beslutet eller samtycke av part avgöra ärendet på nytt.

Ärendet kan avgöras på nytt på det sätt som föreskrivs i 1 mom. också när den som fått sjukvårdsersättning enligt denna lag för kostnader för psykoterapi som getts av en läkare har fått ersättning retroaktivt för samma kostnader för rehabiliteringspsykoterapi enligt 3 § i lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner.

Betänkande ShUB 33/2021 rd

18 kap.

Sjukförsäkringsfonden och försäkringspremier och försäkringsavgifter

13 §

Statens finansieringsandel och företagens tilläggsfinansieringsandel

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

Om den beräknade tidpunkten för nedkomsten är före den 4 september 2022 eller om den dag när ett adoptivbarn tas i vård är före den 31 juli 2022, tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag. Om barnet föds och rätten till föräldradagpenning börjar före ikraftträdandet, tillämpas oberoende av den beräknade tidpunkten för nedkomsten de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet. Om rätten till särskild moderskapspenning börjar före ikraftträdandet, tillämpas också de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet på fastställandet av särskild moderskapspenning.

De penningbelopp som anges i 11 kap. 1 § i denna lag motsvarar värdet år 2010 för den lönekoeficient som avses i 96 § i lagen om pension för arbetstagare.

2.

Lag

om ändring av lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn (1128/1996) 3 §, 4 § 1, 5 och 6 mom., 5 § 3 mom., 6 § 2 och 3 mom., 8 §, 13 § 5 mom., 13 a § 4 mom. samt 14 och 17 §, av dem 3 § sådan den lyder i lagarna 27/2019 och 1396/2019, 4 § 1 mom. sådant det lyder i lag 27/2019, 4 § 5 mom. och 6 § 2 mom. sådana de lyder i lag 904/2012, 4 § 6 mom. sådant det lyder i

Betänkande ShUB 33/2021 rd

lag 1343/2006, 5 § 3 mom. sådant det lyder i lag 544/2018, 13 § 5 mom. och 13 a § 4 mom. sådana de lyder i lag 975/2013 samt 17 § sådant det lyder delvis ändrat i lagarna 27/2019 och 1243/2020, samt

fogas till lagen en ny 3 b § som följer:

3 §

Rätt till stöd för hemvård

För att få stöd för hemvård förutsätts det att ett barn som har rätt till småbarnspedagogik enligt 12 § i lagen om småbarnspedagogik och som faktiskt är bosatt i Finland inte har en av kommunen ordnad plats inom småbarnspedagogiken. Stöd för hemvård betalas om det till familjen hör minst ett barn under tre år som har rätt till stöd för hemvård. En över tre månader lång utlandsvistelse betraktas inte som faktisk bosättning i Finland.

Med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 mom. föreligger rätt till stöd för hemvård också för ett sådant barn som inte har uppnått den ålder som berättigar till småbarnspedagogik enligt 12 § i lagen om småbarnspedagogik, om de andra förutsättningarna enligt 1 mom. uppfylls och det har gått sammanlagt 160 sådana vardagar som avses i 1 kap. 4 § 5 punkten i sjukförsäkringslagen (1224/2004) sedan barnets födelse.

Stöd för hemvård betalas inte för ett barn för vilket det för samma tid betalas föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen eller en sådan utländsk förmån som avses i 12 kap. 10 § i den lagen.

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

3 b §

Rätt till stöd för privat vård

För erhållande av stöd för privat vård förutsätts det att ett barn som har rätt till småbarnspedagogik enligt 12 § i lagen om småbarnspedagogik och som faktiskt bor i Finland inte har en av kommunen ordnad plats inom småbarnspedagogiken. En över tre månader lång utlandsvistelse betraktas inte som faktisk bosättning i Finland.

Stöd för privat vård betalas inte för ett barn för vilket det för samma tid betalas föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen eller en sådan utländsk förmån som avses i 12 kap. 10 § i den lagen.

4 §

Vårdpenning

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

Betänkande ShUB 33/2021 rd

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

Vid beslut om vårdpenning enligt stödet för hemvård för ett annat barn än det för vilket föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen betalas anses det att det i familjen finns ett barn under tre år som berättigar till stöd för hemvård.

5 §

Vårdtillägg

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

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

6 §

Bestämmande av vårdtillägg

Om vårdtillägget till stödet för hemvård betalas samtidigt som föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen, beaktas som inkomst endast den del av föräldradagpenningen som överskrider det sammanlagda belopp av vårdpenning enligt stödet för hemvård till vilket familjen vid tidpunkten i fråga är berättigad.

Vid beslut om vårdtillägg till stödet för hemvård för ett annat barn i familjen än det för vilket föräldradagpenning betalas iaktas 4 § 6 mom.

Betänkande ShUB 33/2021 rd

8 §

Verkställighet

Folkpensionsanstalten handhar uppgifterna enligt denna lag. Vid verkställigheten av denna lag ska bestämmelserna i sjukförsäkringslagen om verkställigheten av föräldradagpenning iakttas, om inte något annat föreskrivs i denna lag.

13 §

Partiell vårdpenning

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

- 1) själv sköter barnet och får stöd för hemvård,
- 2) får föräldradagpenning, eller
- 3) får flexibel vårdpenning enligt 13 a §.

13 a §

Flexibel vårdpenning

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

- 1) själv sköter barnet och får stöd för hemvård, eller
- 2) får föräldradagpenning.

14 §

Ansökan om och beviljande av stöd

Stöd söks hos Folkpensionsanstalten.

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

Stöd beviljas för en sammanhängande period om minst en månad.

17 §

Utbetalning

Stöd betalas när förutsättningarna för stöd har uppfyllts.

Utbetalningen av stödet upphör när rätten till stöd enligt 3, 3 a eller 3 b § upphör eller de andra förutsättningarna för stödet inte längre uppfylls.

Utbetalningen av stödet upphör dock senast den 31 juli det år då barnet som läropliktigt inleder den grundläggande utbildningen. Om barnets läroplikt med stöd av 2 § 3 mom. i läropliktslagen

Betänkande ShUB 33/2021 rd

börjar ett år tidigare än vad som anges i 2 § 2 mom. i den lagen, upphör utbetalningen av stödet dock senast det år som följer på det år då läroplikten började.

Om förutsättningarna för stödet uppfylls under en pågående kalendermånad, betalas i stöd 1/25 av dess belopp för varje vardag för vilken familjen har rätt till stödet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

3.

Lag

om ändring av 12 och 15 § i lagen om småbarnspedagogik

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

12 §

Rätten till småbarnspedagogik

Kommunen ska, utöver vad som föreskrivs i 5 §, se till att barnet innan läroplikten enligt läropliktslagen (1214/2020) börjar får delta i sådan småbarnspedagogik som avses i 1 § 2 mom. 1 eller 2 punkten i denna lag från ingången av den kalendermånad under vilken barnet fyller nio månader. Småbarnspedagogik ska dock inte ordnas för barnet under den tid för vilken föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) betalas för vård av barnet. Småbarnspedagogik ska dock ordnas för den tid för vilken partiell föräldrapenning betalas på grund av deltidsarbete.

Betänkande ShUB 33/2021 rd

15 §

Bibehållande av samma plats inom småbarnspedagogiken under föräldrapenningsperioden

Rätten till samma plats inom småbarnspedagogiken kvarstår även om barnet är frånvarande från småbarnspedagogiken under den tid föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen betalas för vården av barnet, om frånvaron sammanhängande varar högst 13 veckor.

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

4.

Lag

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

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

9 §

Uttagande av avgift för frånvarotid

Den månatliga avgiften enligt denna lag tas ut också för den tid ett barn är tillfälligt frånvarande.

Om ett barn på grund av sjukdom är frånvarande från småbarnspedagogiken en längre tid än tio dagar under en kalendermånad, tas dock i avgift för den månaden ut hälften av den månadsavgift som anges i denna lag. När sjukfrånvaron pågår en hel kalendermånad tas ingen avgift ut.

Betänkande ShUB 33/2021 rd

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

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

20 §

Ändringsökande

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

5.

Lag

om ändring av arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 2 kap. 3 § 2 mom., 4 kap. 1—3 och 3 a § samt 7 kap. 9 § 3 mom.,
av dem 4 kap. 1, 3 och 3 a § sådana de lyder i lag 533/2006 och 4 kap. 2 § sådan den lyder i lag 1448/2006, samt
fogas till 4 kap. nya 2 a och 7 b § som följer:

Betänkande ShUB 33/2021 rd

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

3 §

Arbetarskydd

Om en gravid arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar arbetstagarens eller fostrets hälsa och riskfaktorn inte kan elimineras i arbetet eller arbetsförhållandena, ska arbetsgivaren sträva efter att för graviditetstiden flytta arbetstagaren till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av arbetstagarens arbetsförmåga och yrkesskicklighet. Bestämmelser om arbetstagarens rätt till särskild graviditetsledighet finns i 4 kap. 1 §.

4 kap.

Familjeledighet

1 §

Graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet

En arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet på grund av graviditet eller förlossning, eller för vård av barn, under i sjukförsäkringslagen avsedda

- 1) graviditetspenningsdagar (*graviditetsledighet*),
- 2) särskilda graviditetspenningsdagar (*särskild graviditetsledighet*)
- 3) föräldrapenningsdagar (*föräldraledighet*).

Graviditetsledigheten inleds 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens att senarelägga graviditetsledigheten så att den inleds senast 14 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten.

Arbetstagaren har rätt att ta ut föräldraledighet i högst fyra perioder, som var och en ska omfatta minst 12 vardagar. Även om arbetstagaren har rätt till föräldrapenning också för ett annat barn eller för flera barn får arbetstagaren under samma kalenderår dock ta ut högst fyra perioder föräldraledighet. Om en period fortsätter efter utgången av kalenderåret, anses perioden höra till kvoten för det kalenderår under vilket den har inletts.

2 §

Skydd för arbetstagare som är gravida eller som nyligen har nedkommit

Med arbetsgivarens samtycke får arbetstagaren under 14 veckor från graviditetsledighetens början utföra endast sådant arbete som inte äventyrar hennes, fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren har rätt att när som helst avbryta arbete som utförs

Betänkande ShUB 33/2021 rd

under denna tid. Under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och under två veckor efter nedkomsten får dock inget arbete utföras.

2 a §

Partiell föräldraledighet

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

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

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

3 §

Vårdledighet

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

Vårdledighet får tas ut i högst två perioder, som vardera är minst en månad lång, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om flera perioder än två eller att någon period ska vara kortare än en månad. Av föräldrarna eller vårdnadshavarna kan endast en i sänder vara vårdledig. Under tiden för graviditets- eller föräldraledighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledighet.

3 a §

Anmälan om graviditets- och föräldraledighet samt om vårdledighet

Graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet ska anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade begynnelsestidpunkten för ledigheten. Om ledigheten varar högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn ska om möjligt den ovan angivna anmälningstiden iakttas.

Om det på grund av ordnandet av vården av barnet då maken börjar arbeta inte är möjligt att iaktta en anmälningstid på två månader, har arbetstagaren rätt att bli föräldraledig när en månad förflutit från anmälan, om inte detta medför betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen. Om det enligt arbetsgivaren inte är möjligt att samtycka till en anmälningstid om en månad, ska arbetsgivaren för arbetstagaren lägga fram utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten och dess längd genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen. Arbetstagaren får dock tidiga-

Betänkande ShUB 33/2021 rd

relägga en graviditetsledighet samt ändra tidpunkten för en sådan ledighet som arbetstagaren tänkt hålla i samband med nedkomsten och som arbetstagaren har rätt att hålla samtidigt som den andra föräldern eller maken, om det behövs på grund av barnets födelse eller barnets eller en förälders hälsotillstånd. Ändringarna ska då anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. Adoptivföräldrar får av grundad anledning innan ledigheten börjar ändra dess tidpunkt genom att anmäla ändringen till arbetsgivaren så snart som möjligt.

7 b §

Ledighet för vård av anhörig

Arbetstagaren har under ett kalenderår rätt att få högst fem arbetsdagar ledighet från arbetet för att ge personligt bistånd eller stöd till en anhörig eller en närstående som bor i samma hushåll som arbetstagaren, om den anhörige eller någon annan närstående till följd av en allvarlig sjukdom eller allvarlig skada som avsevärt minskat funktionsförmågan behöver sådant betydande bistånd eller stöd som förutsätter arbetstagarens omedelbara närvaro. Arbetstagaren har rätt till motsvarande ledighet också för att delta i terminalvård för en ovan avsedd person. Med anhörig avses arbetstagarens barn, förälder, make och sambo samt den som lever i registrerat parförhållande med arbetstagaren.

Arbetstagaren ska så snart som möjligt underrätta arbetsgivaren om ledighet för vård av anhörig och om dess uppskattade längd. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lägga fram tillförlitlig utredning om grunden för frånvaron.

7 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

9 §

Uppsägning av en gravid eller familjeledig arbetstagare

På de grunder som anges i 3 § får arbetsgivaren säga upp ett arbetsavtal under arbetstagarens graviditets-, särskilda graviditets-, föräldra- eller vårdledighet endast om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och hållet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

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

Betänkande ShUB 33/2021 rd

I de situationer som avses i 3 mom. har arbetstagaren inom en månad från ikraftträdandet av denna lag rätt att ändra sin anmälan så att den motsvarar denna lag.

6.

Lag

om ändring av lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 2 kap. 3 § 2 mom., 5 kap. 1—4 § och 10 § 1 mom.
samt 8 kap. 8 § 3 mom. samt
fogas till 5 kap. nya 2 a och 8 a § som följer:

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

3 §

Arbetarskydd

Om en gravid arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar arbetstagarens eller fostrets hälsa och riskfaktorn inte kan elimineras i arbetet eller arbetsförhållandena, ska arbetsgivaren sträva efter att för graviditetstiden flytta arbetstagaren till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av arbetstagarens arbetsförmåga och yrkesskicklighet. Bestämmelser om arbetstagarens rätt till särskild graviditetsledning finns i 5 kap. 1 §.

Betänkande ShUB 33/2021 rd

5 kap.

Familjeledighet

1 §

Graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet

En arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet på grund av graviditet eller förlossning eller för vård av barn under i sjukförsäkringslagen avsedda

- 1) graviditetspenningss dagar (*graviditetsledighet*),
- 2) särskilda graviditetspenningss dagar (*särskild graviditetsledighet*)
- 3) föräldrapenningss dagar (*föräldraledighet*).

Graviditetsledigheten inleds 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens att senarelägga graviditetsledigheten så att den inleds senast 14 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten.

Arbetstagaren har rätt att ta ut föräldraledighet i högst fyra perioder, som var och en ska omfatta minst 25 vardagar. Även om arbetstagaren har rätt till föräldrapenning för två eller flera barn får arbetstagaren under samma kalenderår dock högst ta ut fyra perioder föräldraledighet. Om en period fortsätter efter utgången av kalenderåret, anses perioden höra till kvoten för det kalenderår under vilket den har inletts.

2 §

Skydd för arbetstagare som är gravida eller som nyligen har nedkommit

Med arbetsgivarens samtycke får arbetstagaren under 14 veckor från graviditetsledighetens början utföra endast sådant arbete som inte äventyrar hennes, fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren har rätt att när som helst avbryta arbete som utförs under denna tid. Under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och under två veckor efter nedkomsten får dock inget arbete utföras.

2 a §

Partiell föräldraledighet

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

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

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

Betänkande ShUB 33/2021 rd

3 §

Vårdledighet

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

Vårdledighet får tas ut i högst två perioder, som vardera är minst en månad lång, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om flera perioder än två eller att någon period ska vara kortare än en månad. Av föräldrarna eller vårdnadshavarna kan endast en i sänder vara vårdledig. Under tiden för graviditets- eller föräldraledighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledighet.

4 §

Anmälan om graviditets- och föräldraledighet samt om vårdledighet

Graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet ska anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade begynnelsepunkten för ledigheten. Om ledigheten varar högst 25 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn ska om möjligt den ovan angivna anmälningstiden iakttas.

Om det på grund av ordnandet av vården av barnet då maken börjar arbeta inte är möjligt att iaktta en anmälningstid på två månader, har arbetstagaren rätt att bli föräldraledig när en månad förflutit från anmälan, om inte detta medför betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen. Om det enligt arbetsgivaren inte är möjligt att samtycka till en anmälningstid om en månad, ska arbetsgivaren för arbetstagaren lägga fram utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten och dess längd genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen. Arbetstagaren får dock tidigarelägga en graviditetsledighet samt ändra tidpunkten för en sådan ledighet som arbetstagaren tänkt hålla i samband med nedkomsten och som arbetstagaren har rätt att hålla samtidigt som den andra föräldern eller maken, om det behövs på grund av barnets födelse eller barnets eller en förälders hälsotillstånd. Ändringarna ska då anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. Adoptivföräldrar får av grundad anledning innan ledigheten börjar ändra dess tidpunkt genom att anmäla ändringen till arbetsgivaren så snart som möjligt.

8 a §

Ledighet för vård av anhörig

Arbetstagaren har under ett kalenderår rätt att få högst fem arbetsdagar ledighet från arbetet för att ge personligt bistånd eller stöd till en anhörig eller till en närstående som bor i samma hushåll som arbetstagaren, om den anhörige eller någon annan närstående till följd av en allvarlig sjukdom eller skada som avsevärt minskat funktionsförmågan behöver sådant betydande bistånd eller stöd som förutsätter arbetstagarens omedelbara närvaro. Arbetstagaren har rätt till motsvarande

Betänkande ShUB 33/2021 rd

ledighet också för att delta i terminalvård för en ovan avsedd person. Med anhörig avses arbetstagarens barn, förälder, make och sambo samt den som lever i registrerat parförhållande med arbetstagaren. För att denna rättighet ska kunna utnyttjas krävs det att fartyget inte blir sjöodugligt på grund av arbetstagarens frånvaro.

Arbetstagaren ska så snart som möjligt underrätta arbetsgivaren om ledighet för vård av anhörig och om dess uppskattade längd. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lägga fram tillförlitlig utredning om grunden för frånvaron.

10 §

Lönebetalningsskyldighet

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

8 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

8 §

Uppsägning av en gravid eller familjeledig arbetstagar

På de grunder som anges i 3 § får arbetsgivaren säga upp ett arbetsavtal under arbetstagarens graviditets-, särskilda graviditets-, föräldra- eller vårdledighet endast om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och hållet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

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

I de situationer som avses i 3 mom. har arbetstagaren inom en månad från ikraftträdandet av denna lag rätt att ändra sin anmälan så att den motsvarar denna lag.

7.

Lag

om ändring av semesterlagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i semesterlagen (162/2005) 7 § 2 mom. 1 punkten, 16 § och 24 § 2 mom., av dem 7 § 2 mom. 1 punkten sådan den lyder i lag 182/2016, som följer:

7 §

Tid som är likställd med arbetad tid

Likställda med arbetade dagar anses även de arbetsdagar eller arbetstimmar under vilka arbets- tagaren, medan anställningsförhållandet pågår, är förhindrad att utföra arbete på grund av

1) särskild graviditetsledighet enligt 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001), tillfällig vårdle- dighet enligt 4 kap. 6 § i den lagen, frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § i den lagen och ledighet för vård av anhörig enligt 7 b § i den lagen eller i fråga om en förlossning eller en adoption sammanlagt högst 160 dagar av graviditets- och föräldraledighet för en arbetstagare som är berättigad till graviditetsledighet och på motsvarande sätt 160 dagar av föräldraledighet för en annan arbetstagare som är berättigad till föräldraledighet,

16 §

Semesterersättning under anställningsförhållandet

En arbetstagare som avses i 8 § 1 mom. har rätt till en semesterersättning som är 9 procent el- ler, om anställningsförhållandet har fortgått minst ett år före utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden, 11,5 procent av den lön som under kvalifikationsåret betalats eller för- fallit till betalning för arbetad tid, fränsett den förhöjning som betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Om arbetstagaren har varit förhindrad att arbeta på grund av gra- viditets-, särskild graviditets- eller föräldraledighet, utökas den lön som semesterersättningen ba- serar sig på med den uteblivna lönen för frånvarotiden med iakttagande av vad som föreskrivs i 12 § 2 mom.

Betänkande ShUB 33/2021 rd

24 §

Förläggning av semester till arbetstagarens ledighet

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

Om en arbetstagares moderskaps- eller faderskapsledighet har inletts före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 24 § 2 mom. som gällde vid ikraftträdandet.

8.

Lag

om ändring av semesterlagen för sjömän

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i semesterlagen för sjömän (433/1984) 3 § 2 mom. 5 punkten, 6 § 1 mom. och 16 § 2 mom.,
sådana de lyder, 3 § 2 mom. 5 punkten i lag 183/2016 samt 6 § 1 mom. och 16 § 2 mom. i lag 1025/2011, som följer:

Betänkande ShUB 33/2021 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 särskild graviditetsledighet enligt 5 kap. 1 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011), tillfällig vårdledighet enligt 5 kap. 7 § i den lagen, ledighet för vård av anhörig enligt 5 kap. 8 a § i den lagen eller under tiden för frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 5 kap. 9 § i den lagen eller i fråga om en förlossning eller en adoption under sammanlagt högst 160 dagar av graviditets- och föräldraledighet för en arbetstagare som är berättigad till graviditetsledighet och på motsvarande sätt under 160 dagar av föräldraledighet för en annan arbetstagare som är berättigad till föräldraledighet,

6 §

Beviljande av semester i vissa fall

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

16 §

Resor för semester

Arbetstagaren har dock inte rätt till fria resor enligt 1 mom., om arbetstagaren tidigare under samma kvalifikationsperiod har åtnjutit motsvarande förmån, och inte heller för en sådan kvalifikationsperiod under vilken arbetstagaren utnyttjat sin rätt till fria resor enligt 3 kap. 1 § 1 mom. i lagen om sjöarbetsavtal, om semestern eller en del av den på ett i 6 § angivet sätt getts i samband med sådan graviditets-, särskild graviditets- eller föräldraledighet eller vårdledighet som avses i 5 kap. i lagen om sjöarbetsavtal.

Denna lag träder i kraft den 20 .

På arbetstagaren tillämpas de bestämmelser i 3 § 2 mom. 5 punkten som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, om arbetstagaren har rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som gällde vid ikraftträdandet.

9.

Lag

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

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

38 §

Betalning utan samordning

Från rehabiliteringspenningen dras inte av följande förmåner som rehabiliteringsklienten får:

3) föräldradagpenning enligt 11 kap. i sjukförsäkringslagen;

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

10.

Lag

om ändring av 3 kap. 4 § och 4 kap. 8 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) 3 kap. 4 § 2 mom. 3 punkten och 4 kap. 8 §, sådana de lyder, 3 kap. 4 § 2 mom. 3 punkten i lag 426/2019 och 4 kap. 8 § i lag 1180/2005, som följer:

3 kap.

Allmänna begränsningar för erhållande av förmåner

4 §

Hindrande sociala förmåner

Berättigad till arbetslöshetsförmåner är inte en arbetssökande

3) Berättigad till arbetslöshetsförmåner är inte en arbetssökande som har rätt till graviditetspenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) eller som får särskild graviditetspenning, föräldrapenning eller specialvårdspenning, eller som har beviljats ledighet för graviditet och förlossning eller för vård av barn,

4 kap.

Jämka och minskade arbetslöshetsförmåner

8 §

Inverkan av stöd för hemvård av barn på arbetslöshetsförmånerna

Arbetslöshetsförmånen minskas med stöd för hemvård av barn enligt lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn (1128/1996) som betalas till den arbetssökande eller hans eller hennes make. Det stöd för hemvård som betalas till maken avdras inte, om maken själv vårdar barnet och därför eller på grund av föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen som betalas samti-

Betänkande ShUB 33/2021 rd

digt inte skulle ha rätt till arbetslöshetsförmåner. Om båda makarna är arbetslösa och får arbetslöshetsförmåner, görs avdraget från arbetslöshetsförmånen till den make som får hemvårdsstödet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

11.

Lag

om ändring av lagen om avbytarservice för lantbruksföretagare

I enlighet med riksdagens beslut

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

7 c §

Vikariehjälp på grund av graviditet, förlossning och vård av barn

En till vikariehjälp berättigad lantbruksföretagare har rätt att få vikariehjälp på grund av graviditet, förlossning och vård av barn högst för den tid för vilken lantbruksföretagaren får särskild graviditets-, graviditets- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen. Avbrott i utbetalningen av särskild graviditets-, graviditets- eller föräldrapenning på högst tre dagar avbryter inte vikariehjälpperioden.

7 d §

Vikariehjälp på grund av vård av barn under tre år

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

Betänkande ShUB 33/2021 rd

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

27 c §

Sänkt avgift för vikariehjälp

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

12.

Lag

om ändring av 5 och 11 § i militärunderstödslagen

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

5 §

Verkställighet

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

Betänkande ShUB 33/2021 rd

11 §

Inkomster som ska beaktas

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

9) den värnpliktiges föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen,

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

13.

Lag

om ändring av lagen om pension för arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om pension för arbetstagare (395/2006) 2 § 1 mom. 4 punkten, 53 a § 2 mom., 74 § 3 mom. 1 punkten och 76 § 2 mom. 1 punkten,
sådana de lyder, 2 § 1 mom. 4 punkten i lag 252/2020, 53 a § 2 mom. i lag 69/2016 samt 74 § 3 mom. 1 punkten och 76 § 2 mom. 1 punkten i lag 1468/2019, som följer:

2 §

Centrala definitioner

I denna lag avses med

4) *oavlönad tid* den tid under vilken en arbetstagare har fått graviditets-, särskild graviditets- eller föräldrapenning eller sjukdagpenning, partiell sjukdagpenning eller specialvårdspenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004), dagpenning vid smittsam sjukdom enligt lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016), alterneringsersättning enligt lagen om alterneringsledighet

Betänkande ShUB 33/2021 rd

(1305/2002), inkomstrelaterad dagpenning enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002), vuxenutbildningsstöd enligt lagen om vuxenutbildningsförmåner (1276/2000), rehabiliteringspenning enligt arbetspensionslagarna eller lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner (566/2005), ersättning för inkomstbortfall enligt lagen om rehabilitering som ersätts enligt trafikförsäkringslagen (626/1991) eller dagpenning eller rehabiliteringspenning enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015), lagen om lantbruksföretagares olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar (873/2015) eller lagen om ersättning för olycksfall i militärtjänst och tjänstgöringsrelaterad sjukdom (1521/2016) eller lagen om ersättning för olycksfall och tjänstgöringsrelaterad sjukdom i krishanteringssupdrag (1522/2016) eller tillfällig ersättning för inkomstbortfall enligt trafikförsäkringslagen (460/2016),

53 a §

Rätt till arbetslivspension

Till den tid i arbete som avses i 1 mom. 1 punkten räknas även graviditets- och föräldrapenningsperioder för högst tre år. Till den tid som avses den nämnda punkten räknas dessutom kortare frånvaroperioder under anställningsförhållandet på grund av sjukdom eller permittering samt tillfällig arbetslöshet.

74 §

Oavlönad tid som berättigar till pension

De inkomster som ligger till grund för förmåner för oavlönad tid betraktas som inkomster under det kalenderår till vilket förmånstiden hänför sig. De inkomster som ligger till grund för förmånerna berättigar till pension enligt följande:

1) 121 procent av den årsinkomst som ligger till grund för graviditets-, särskild graviditets- eller föräldrapenning och avses i sjukförsäkringslagen för den tid för vilken förmånen har betalats till arbetstagaren, och 21 procent för den tid för vilken förmånen har betalats till arbetsgivaren,

76 §

Inkomst som pension för återstående tid grundar sig på

När inkomsten för återstående tid bestäms beaktas

1) inkomst som ligger till grund för graviditets-, särskild graviditets- eller föräldrapenning till det belopp som nämns i 74 § 3 och 4 mom., och

Betänkande ShUB 33/2021 rd

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

14.

Lag

om ändring av lagen om pension för företagare

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om pension för företagare (1272/2006) 2 § 1 mom. 9 punkten, 50 a § 2 mom., 68 § 3 mom. 1 punkten och 70 § 3 mom. 1 punkten, sådana de lyder, 2 § 1 mom. 9 punkten i lag 260/2020, 50 a § 2 mom. i lag 72/2016 samt 68 § 3 mom. 1 punkten och 70 § 3 mom. 1 punkten i lag 1469/2019, som följer:

2§

Centrala definitioner

I denna lag avses med

9) *oavlönad tid* den tid under vilken en företagare har fått graviditets-, särskild graviditets- eller föräldrapenning eller sjukdagpenning, partiell sjukdagpenning eller specialvårdspenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004), dagpenning vid smittsam sjukdom enligt lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016), alterneringsersättning enligt lagen om alterneringsledighet (1305/2002), inkomstrelaterad dagpenning enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002), vuxenutbildningsstöd enligt lagen om vuxenutbildningsförmåner (1276/2000), rehabiliteringspenning enligt arbetspensionslagarna eller lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner (566/2005), ersättning för inkomstbortfall enligt lagen om rehabilitering som ersätts enligt trafikförsäkringslagen (626/1991) eller dagpenning eller rehabiliteringspenning enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015), lagen om lantbruksföretagares olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar (873/2015) eller lagen om ersättning för olycksfall i militärtjänst och tjänstgöringsrelaterad sjukdom (1521/2016) eller lagen om ersättning för olycksfall och tjänstgöringsrelaterad sjukdom i krishanteringssupp-

Betänkande ShUB 33/2021 rd

drag (1522/2016) eller tillfällig ersättning för inkomstbortfall enligt trafikförsäkringslagen (460/2016),

50 a §

Rätt till arbetslivspension

Till den tid i arbete som avses i 1 mom. 1 punkten räknas även graviditets- och föräldrapenningsperioder för högst tre år. Till den tid som avses i den nämnda punkten räknas dessutom kortare avbrott i arbetet på grund av sjukdom eller tillfällig arbetslöshet.

68 §

Oavlönad tid som berättigar till pension

De inkomster som ligger till grund för förmåner för oavlönad tid betraktas som inkomster under det kalenderår till vilket förmånstiden hänförs. De inkomster som ligger till grund för förmånerna berättigar till pension enligt följande:

1) 121 procent av den årsinkomst som ligger till grund för graviditets-, särskild graviditets- eller föräldrapenning och som avses i sjukförsäkringslagen för den tid för vilken förmånen har betalats till företagaren,

70 §

Inkomst som pension för återstående tid grundar sig på

När inkomsten för återstående tid bestäms beaktas

1) inkomst som ligger till grund för graviditets-, särskild graviditets- eller föräldrapenning till det belopp som nämns i 68 § 3 och 4 mom., och

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

15.

Lag

om ändring av lagen om sjömanspensioner

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om sjömanspensioner (1290/2006) 2 § 1 mom. 6 punkten, 53 a § 2 mom., 80 § 3 mom. 1 punkten och 82 § 2 mom. 1 punkten,
sådana de lyder, 2 § 1 mom. 6 punkten i lag 248/2020, 53 a § 2 mom. i lag 78/2016 samt 80 § 3 mom. 1 punkten och 82 § 2 mom. 1 punkten i lag 1471/2019, som följer:

2 §

Centrala definitioner

I denna lag avses med

6) *oavlönad tid* den tid under vilken en arbetstagare har fått graviditets-, särskild graviditets- eller föräldrapenning eller sjukdagpenning, partiell sjukdagpenning eller specialvårdspenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004), dagpenning vid smittsam sjukdom enligt lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016), alterneringsersättning enligt lagen om alterneringsledighet (1305/2002), inkomstrelaterad dagpenning enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002), vuxenutbildningsstöd enligt lagen om vuxenutbildningsförmåner (1276/2000), rehabiliteringspenning enligt arbetspensionslagarna eller lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner (566/2005), ersättning för inkomstbortfall enligt lagen om rehabilitering som ersätts enligt trafikförsäkringslagen (626/1991) eller dagpenning eller rehabiliteringspenning enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015), lagen om lantbruksföretagares olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar (873/2015) eller lagen om ersättning för olycksfall i militärtjänst och tjänstgöringsrelaterad sjukdom (1521/2016) eller lagen om ersättning för olycksfall och tjänstgöringsrelaterad sjukdom i krishanteringsuppdrag (1522/2016) eller tillfällig ersättning för inkomstbortfall enligt trafikförsäkringslagen (460/2016),

53 a §

Rätt till arbetslivspension

Till den tid i arbete som avses i 1 mom. 1 punkten räknas även graviditets- och föräldrapenningsperioder för högst tre år. Till den tid som avses i den nämnda punkten räknas dessutom kor-

Betänkande ShUB 33/2021 rd

tare frånvaroperioder under anställningsförhållandet på grund av sjukdom eller permittering samt tillfällig arbetslöshet.

80 §

Oavlönad tid som berättigar till pension

De inkomster som ligger till grund för förmåner för oavlönad tid betraktas som inkomster under det kalenderår till vilket förmånstiden hänför sig. De inkomster som ligger till grund för förmånerna berättigar till pension enligt följande:

1) 121 procent av den årsinkomst som ligger till grund för graviditets-, särskild graviditets- eller föräldrapenning och avses i sjukförsäkringslagen för den tid för vilken förmånen har betalats till arbetstagaren, och 21 procent för den tid för vilken förmånen har betalats till arbetsgivaren,

82 §

Inkomst som ligger till grund för pension för återstående tid

När inkomsten för återstående tid bestäms beaktas

1) inkomst som ligger till grund för graviditets-, särskild graviditets- eller föräldrapenning till det belopp som nämns i 80 § 3 och 4 mom., och

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

16.

Lag

om ändring av 59 a § i lagen om pension för lantbruksföretagare

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om pension för lantbruksföretagare (1280/2006) 59 a § 2 mom., sådant det lyder i lag 75/2016 som följer:

59 a §

Rätt till arbetslivspension

Till den tid i arbete som avses i 1 mom. 1 punkten räknas även graviditets- och föräldrapenningsperioder för högst tre år. Till den tid som avses i den nämnda punkten räknas dessutom kortare avbrott i arbetet på grund av sjukdom eller tillfällig arbetslöshet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

17.

Lag

om ändring av pensionslagen för den offentliga sektorn

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i pensionslagen för den offentliga sektorn (81/2016) 3 § 1 mom. 8 punkten, 51 § 2 mom., 87 § 3 mom. 1 punkten och 88 § 2 mom. 1 punkten,
av dem 3 § 1 mom. 8 punkten sådan den lyder i lag 226/2020 samt 87 § 3 mom. 1 punkten och 88 § 2 mom. 1 punkten sådan den lyder i lag 1472/2019, som följer:

Betänkande ShUB 33/2021 rd

3 §

Centrala definitioner

I denna lag avses med

8) *oavlönad tid* den tid under vilken en arbetstagare har fått graviditets-, särskild graviditets- eller föräldrapenning eller sjukdagpenning, partiell sjukdagpenning eller specialvårdspenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004), dagpenning vid smittsam sjukdom enligt lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016), alterneringsersättning enligt lagen om alterneringsledighet (1305/2002), inkomstrelaterad dagpenning enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002), vuxenutbildningsstöd enligt lagen om vuxenutbildningsförmåner (1276/2000), rehabiliteringspenning enligt arbetspensionslagarna eller lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner (566/2005), ersättning för inkomstbortfall enligt lagen om rehabilitering som ersätts enligt trafikförsäkringslagen (626/1991) eller dagpenning eller rehabiliteringspenning enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015), lagen om lantbruksföretagares olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar (873/2015) eller lagen om ersättning för olycksfall i militärtjänst och tjänstgöringsrelaterad sjukdom (1521/2016) eller lagen om ersättning för olycksfall och tjänstgöringsrelaterad sjukdom i krishanteringssupdrag (1522/2016) eller tillfällig ersättning för inkomstbortfall enligt trafikförsäkringslagen (460/2016),

51 §

Rätt till arbetslivspension

Till den tid i arbete som avses i 1 mom. 1 punkten räknas även graviditets- och föräldrapenningsperioder för högst tre år. Till den tid som avses i 1 mom. 1 punkten räknas dessutom kortare frånvaroperioder under tjänste- eller arbetsförhållandet på grund av sjukdom eller permittering samt tillfällig arbetslöshet.

87 §

Oavlönad tid som berättigar till pension

De inkomster som ligger till grund för förmåner för oavlönad tid betraktas som inkomster under det kalenderår till vilket förmånstiden hänför sig. De inkomster som ligger till grund för förmånerna berättigar till pension enligt följande:

1) 121 procent av den årsinkomst som enligt sjukförsäkringslagen ligger till grund för graviditets-, särskild graviditets- eller föräldrapenning för den tid för vilken förmånen har betalats till arbetstagaren, och 21 procent för den tid för vilken förmånen har betalats till arbetsgivaren,

Betänkande ShUB 33/2021 rd

88 §

Inkomst som ligger till grund för pension för återstående tid

När inkomsten för återstående tid bestäms beaktas

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

18.

Lag

om ändring av 34 § i folkpensionslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i folkpensionslagen (568/2007) 34 § 2 mom. 5 punkten som följer:

34 §

Arbetsinkomst som påverkar fortsättningspensionens kompletteringsbelopp och med sådan arbetsinkomst jämförbar inkomst

Med arbetsinkomster jämföras

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

Betänkande ShUB 33/2021 rd

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

19.

Lag

om ändring av 12 § i lagen om främjande av integration

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om främjande av integration (1386/2010) 12 § 4 mom. som följer:

12 §

Rätt till integrationsplan och integrationsplanens varaktighet

Den tid som avses i 3 mom. kan förlängas med högst två år, om det är motiverat på grund av att invandraren behöver särskilda åtgärder för att integreras. Om integrationsplanen tillfälligt inte har kunnat genomföras på grund av skada eller sjukdom eller för att invandraren använt sina graviditets- eller föräldrapenningsdagar enligt 9 kap. i sjukförsäkringslagen (1224/2004) eller av någon annan jämförbar orsak, kan den maximala tid som berättigar till integrationsplan förlängas på motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

20.

Lag

om ändring av 25 § i statstjänstemannalagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i statstjänstemannalagen (750/1994) 25 § 5 mom. som följer:

25 §

En myndighet får inte säga upp en tjänsteman på grund av graviditet. Säger en myndighet upp en tjänsteman som är gravid, anses uppsägningen bero på graviditeten, om inte myndigheten visar någon annan grund. En myndighet får inte säga upp en tjänsteman under särskild graviditetsledighet, graviditetsledighet, föräldraledighet eller vårdledighet, och inte heller, sedan den fått kännedom om tjänstemannens graviditet eller om att tjänstemannen utnyttjar sin ovan nämnda rätt, säga upp anställningsförhållandet så att det upphör då den ovan nämnda ledigheten börjar eller medan den varar.

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

21.

Lag

om ändring av 19 § i lagen om Finlands Banks tjänstemän

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om Finlands Banks tjänstemän (1116/1998) 19 § 5 mom. som följer:

Betänkande ShUB 33/2021 rd

19 §

Finlands Bank får inte säga upp en tjänsteman på grund av graviditet. Säger banken upp en tjänsteman som är gravid, anses uppsägningen bero på graviditeten, om inte banken visar någon annan grund. Banken får inte säga upp en tjänsteman under särskild graviditetsledighet, graviditetsledighet, föräldraledighet eller vårdledighet, och inte heller, sedan den fått kännedom om tjänstemannens graviditet eller om att tjänstemannen utnyttjar sin ovan nämnda rätt, säga upp anställningsförhållandet så att det upphör då den ovan nämnda ledigheten börjar eller medan den varar.

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

22.

Lag

om ändring av 14 § i lagen om militär krishantering

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om militär krishantering (211/2006) 14 § som följer:

14 §

Lön för sjukdomstid samt graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet

Den som hör till krishanteringspersonalen har rätt till lön för sjukdomstid samt till graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet i enlighet med 2 kap. 11 § och 4 kap. i arbetsavtalslagen (55/2001), om inte annan överenskommelse om hur förmånerna bestäms finns i ett allmänt kollektivavtal som gäller statstjänstemän.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Betänkande ShUB 33/2021 rd

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

23.

Lag

om ändring av 29 § i lagen om Räddningsinstitutet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om Räddningsinstitutet (607/2006) 29 § 1 mom. 2 punkten, sådan den lyder i lag 1348/2019, som följer:

29 §

Avbrytande av studierätten inom den yrkesinriktade grundutbildningen

En studerande har rätt att tillfälligt avbryta sina studier inom den yrkesinriktade grundutbildningen

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

Betänkande ShUB 33/2021 rd

24.

Lag

om ändring av 30 § i lagen om Polisyreshögskolan

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

30 §

Läsår och inskrivning

En studerande kan efter att ha tagit emot en studieplats anmäla sig som frånvarande, om han eller hon under det första läsåret

2) behöver vara ledig från studierna för att sköta sitt barn i samband med barnets födelse eller adoption,

Denna lag träder i kraft den 20 .

25.

Lag

om ändring av 39 och 41 § i universitetslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i universitetslagen (558/2009) 39 § 3 mom. 2 punkten och 41 § 3 mom., sådana de lyder i lag 324/2015, som följer:

Betänkande ShUB 33/2021 rd

39 §

Läsår och terminer samt inskrivning

En studerande kan efter att ha tagit emot en studieplats anmäla sig som frånvarande, om han eller hon under det första läsåret

2) behöver vara ledig från sina studier för att sköta sitt barn i samband med barnets födelse eller adoption, eller

41 §

Studierätt

I den tid det tar att avlägga examen inräknas inte frånvaro som beror på fullgörande av tjänstgöring enligt värnpliktslagen, civiltjänstlagen eller lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor eller på ledighet i samband med barns födelse eller adoption. I den tid det tar att avlägga examen inräknas inte heller annan frånvaro på högst två terminer under vilka den studerande har anmält sig som frånvarande enligt 39 §.

Denna lag träder i kraft den 20 .

26.

Lag

om ändring av 29 och 30 § i yrkeshögskolelagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i yrkeshögskolelagen (932/2014) 29 § 3 mom. 2 punkten och 30 § 4 mom., sådana de lyder i lag 325/2015, som följer:

Betänkande ShUB 33/2021 rd

29 §

Läsår och terminer samt inskrivning

En studerande kan efter att ha tagit emot en studieplats anmäla sig som frånvarande, om han eller hon under det första läsåret

2) behöver vara ledig från studierna för att sköta sitt barn i samband med barnets födelse eller adoption, eller

30 §

Studierätt

I den tid det tar att avlägga examen inräknas inte frånvaro som beror på fullgörande av tjänstgöring enligt värnpliktslagen, civiltjänstlagen eller lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor eller på ledighet i samband med barns födelse eller adoption. I den tid det tar att avlägga examen inräknas inte heller annan frånvaro på högst två terminer under vilka den studerande har anmält sig som frånvarande enligt 29 §.

Denna lag träder i kraft den 20 .

27.

Lag

om ändring av 96 § i lagen om yrkesutbildning

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om yrkesutbildning (531/2017) 96 § 3 mom., sådant det lyder i lag 1218/2020, som följer:

Betänkande ShUB 33/2021 rd

96 §

Studierätt

Den studerande har rätt att tillfälligt avbryta sin studierätt för den tid som han eller hon fullgör tjänstgöring enligt värnpliktslagen (1438/2007), civiltjänstlagen (1446/2007) eller lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor (194/1995) eller får sjukdagpenning eller graviditets- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004). Därtill kan studierätten på begäran av den studerande tillfälligt avbrytas av någon annan grundad anledning. Bestämmelserna i detta moment tillämpas inte på läropliktiga enligt läropliktslagen. Bestämmelser om avbrytande av fullgörandet av läroplikten för viss tid finns i 7 § i läropliktslagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

28.

Lag

om ändring av 23 § i gymnasielagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i gymnasielagen (714/2018) 23 § 3 mom., sådant det lyder i lag 1217/2020, som följer:

23 §

Studierätt

Den studerande har rätt att tillfälligt avbryta sin studierätt för den tid som han eller hon fullgör tjänstgöring enligt värnpliktslagen (1438/2007), civiltjänstlagen (1446/2007) eller lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor (194/1995) eller får sjukdagpenning eller graviditets- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004). Därtill kan studierätten på begäran av den studerande tillfälligt avbrytas av någon annan grundad anledning. Bestämmelserna i detta moment tillämpas inte på läropliktiga enligt läropliktslagen (1214/2020). Bestämmelser om avbrytande av fullgörandet av läroplikten för viss tid finns i 7 § i läropliktslagen.

Betänkande ShUB 33/2021 rd

Denna lag träder i kraft den 20 .

29.

Lag

om ändring av 7 § i läropliktslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i läropliktslagen (1214/2020) 7 § 1 mom. 2 punkten som följer:

7 §

Avbrytande av fullgörandet av läroplikten

Läropliktiga har rätt att avbryta fullgörandet av läroplikten för viss tid

1) under den tid den läropliktige får graviditetspenning eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004),

Denna lag träder i kraft den 20 .

30.

Lag

om ändring av 17 § i lagen om utbildning som handleder för examensutbildning

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om utbildning som handleder för examensutbildning (1215/2020) 17 § 3 mom.
som följer:

17 §

Studierätt

Den studerande har rätt att tillfälligt avbryta sin studierätt för den tid som han eller hon fullgör tjänstgöring enligt värnpliktslagen (1438/2007), civiltjänstlagen (1446/2007) eller lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor (194/1995) eller får sjukdagpenning eller graviditets- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004). Därtill kan studierätten på begäran av den studerande tillfälligt avbrytas av någon annan grundad anledning. Bestämmelserna i detta moment tillämpas inte på läropliktiga enligt läropliktslagen. Bestämmelser om avbrytande av fullgörandet av läroplikten för viss tid finns i 7 § i läropliktslagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Betänkande ShUB 33/2021 rd

Utskottets nya lagförslag

31.

Lag

om ändring av 4 § i lagen om alterneringsledighet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om alterneringsledighet (1305/2002) 4 § 3 mom. 1 punkten, sådan den lyder i lag 1254/2006, som följer:

4 §

Arbetshistoria som villkor för alterneringsledighet

När tiden i arbete enligt 1 mom. beräknas skall som tid som jämställs med arbete dessutom beaktas varje sådan full kalendermånad

1) för vilken en person har fått graviditetspenning, särskild graviditetspenning eller föräldrapenning eller specialvårdspenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004), och

Denna lag träder i kraft den 20 .

32.

Lag

om ändring av 7 § i lagen om vuxenutbildningsförmåner

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om vuxenutbildningsförmåner (1276/2000) 7 § 3 mom. 1 punkten, sådan den lyder i lag 127/2010, som följer:

Betänkande ShUB 33/2021 rd

7 §

Beräkning av tiden i arbete

När tiden i arbete beräknas ska som tid som jämställs med arbete dessutom beaktas varje sådan full kalendermånad

1) för vilken personen har fått **graviditetspenning, särskild graviditetspenning** eller föräldrapenning eller specialvårdspenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004),

Denna lag träder i kraft den 20 .

Utskottets förslag till uttalande

Riksdagen förutsätter att regeringen följer hur föräldraledigheterna fördelas mellan arbetsgivarna och vid behov vidtar åtgärder för att avhjälpa konstaterade missförhållanden så att kostnaderna för föräldraskap och utnyttjande av familjeledigheter inte orsakar enskilda arbetsgivare en oskälig börda.

Helsingfors 24.11.2021

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Markus Lohi cent
vice ordförande Mia Laiho saml
medlem Pekka Aittakumpu cent
medlem Kim Berg sd
medlem Kaisa Juuso saf
medlem Arja Juvonen saf
medlem Terhi Koulumies saml
medlem Merja Kyllönen vänst
medlem Aki Lindén sd
medlem Ilmari Nurminen sd
medlem Veronica Rehn-Kivi sv
medlem Minna Reijonen saf
medlem Heidi Viljanen sd
medlem Sofia Virta gröna.

Betänkande ShUB 33/2021 rd

Sekreterare var

utskottsråd Sanna Pekkarinen.

Betänkande ShUB 33/2021 rd
Reservation /saf

Reservation

Motivering

Med propositionen genomförs en reform av familjeledigheterna i överensstämmelse med programmet för statsminister Sanna Marins regering. Syftet är att föräldraledigheterna och vårdansvaret för barn ska fördelas jämnare mellan båda föräldrarna. Ett annat syfte är att olika typer av familjer ska behandlas lika i systemet med föräldradagpenning.

Sannfinländarnas utskottsgrupp anser det vara ett viktigt mål att främja barns och familjers välfärd och välbefinnande. Det är dock oklart om propositionen når målen för att öka pappornas ledigheter. Propositionen begränsar familjernas valfrihet när största delen av de 160 föräldrapenningdagarna kvoterats för den ena föräldern. Propositionen medför betydande utmaningar för anordnarna av småbarnspedagogisk verksamhet plus eventuella nya kostnader för de offentliga finanserna. Sannfinländarnas utskottsgrupp anser att man inte bör främja jämlikheten mellan familjerna genom att begränsa deras valfrihet. Familjerna ska ha rätt att själva bestämma hur familjeledigheterna fördelas mellan föräldrarna inom familjen och föreslår en ändring i lagförslaget för att möjliggöra valfrihet för familjerna. Lagförslaget medför en situation där en del av föräldraledigheterna (upp till 97 dagar) kan bli outnyttjade, om den ena föräldern inte kan ta ut ledigheterna, medan den andra föräldern kan överlåta endast 63 dagar av sina egna ledigheter.

Sannfinländarnas utskottsgrupp anser att den rätt till fem dagars ledighet för närståendevård på grund av närståendevård, terminalvård och allvarlig sjukdom som föreslås i arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal är otillräcklig. Särskilt i situationer med vård i livets slutskede kan behovet av ledigheter vara betydligt större. Rätten för förvärvsarbete till lediga dagar som är nödvändiga för närståendevården måste tryggas genom lag, och Sannfinländarnas utskottsgrupp föreslår att lagförslaget korrigeras till denna del. I svensk lagstiftning har man möjliggjort rätten till 100 dagars ledighet för närståendevård, och motsvarande möjlighet bör också tas in i vår lagstiftning.

Förslag

Vi föreslår

att riksdagen godkänner lagförslag 2—4 och 7—32 enligt betänkandet,

*att riksdagen godkänner lagförslag 1, 5 och 6 med ändringar (**Reservationens ändringsförslag**) och*

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

Betänkande ShUB 33/2021 rd
Reservation /saf

Reservationens ändringsförslag

1.

Lag

om ändring av sjukförsäkringslagen

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i sjukförsäkringslagen (1224/2004) 8 kap. 6 § 2 mom., sådant det lyder i lag 535/2019,
ändras 1 kap. 4 § 7 punkten, 7 kap. 4 § 1 mom., 9 kap., 11 kap. 1 § 4 mom. och 9 § 1 mom., 12
kap. 12 §, 14 kap. 1 § 1 mom. och 4 §, 15 kap. 4 § 1 mom., 6 § och 20 § 1 och 2 mom., 17 kap. 3 a §
och 18 kap. 13 § 4 mom.,

av dem 7 kap. 4 § 1 mom. sådant det lyder i lag 532/2009, 11 kap. 1 § 4 mom. och 9 § 1 mom.
samt 18 kap. 13 § 4 mom. sådana de lyder i lag 535/2019, 12 kap. 12 § sådan den lyder i lag 1135/
2017, 14 kap. 1 § 1 mom. sådant det lyder i lag 184/2016, 14 kap. 4 § sådan den lyder i lag 882/
2019, 15 kap. 4 § 1 mom. sådant det lyder i lagarna 903/2012 och 1228/2016, 15 kap. 6 § sådan
den lyder i lag 1342/2016, 15 kap. 20 § 1 mom. sådant det lyder i lag 1319/2018, 15 kap. 20 § 2
mom. sådant det lyder i lag 678/2014 och 17 kap. 3 a § sådan den lyder i lagarna 671/2011 och
535/2019, samt

fogas till 12 kap. en ny 9 a § som följer:

1 och 7 kap.

(Som i ShUB)

9 kap.

Föräldradagpenningar

1—6 §

(Som i ShUB)

7 §

Överlåtelse av föräldradagpenningdagar

En förälder som har rätt till föräldradagpenning får överlåta **föräldradagpenningdagar som han eller hon har rätt till** till en försäkrad som är barnets andra förälder **eller** barnets vårdnadshavare ~~eller den överlåtande förälderns eller den andra förälderns make. Med make jämställs en försäkrad som fortgående lever med föräldern i gemensamt hushåll under äktenskapsliknande förhållanden.~~

Betänkande ShUB 33/2021 rd
Reservation /saf

De ytterligare föräldrapenningsdagar som avses i 6 § 2 mom. får i sin helhet överlåtas till en i 1 mom. avsedd försäkrad. ~~Om antalet föräldrapenningsdagar grundar sig på 6 § 3 mom., får sammanlagt högst 32 föräldrapenningsdagar överlåtas till en i 1 mom. avsedd försäkrad. Om en förälder i enlighet med 6 § 4 mom. har rätt att använda också de föräldrapenningsdagar som ingår i den andra förälderns kvot, får högst 63 av dessa föräldrapenningsdagar överlåtas till en i 1 mom. avsedd försäkrad.~~

(3 mom. som i ShUB)

8—11 §

(Som i ShUB)

11, 12, 14, 15, 17 och 18 kap.

(Som i ShUB)

—————
Ikraftträdandebestämmelsen

(Som i ShUB)

5.

Lag

om ändring av arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 2 kap. 3 § 2 mom., 4 kap. 1—3 och 3 a § samt 7 kap. 9 § 3 mom.,
av dem 4 kap. 1, 3 och 3 a § sådana de lyder i lag 533/2006 och 4 kap. 2 § sådan den lyder i lag 1448/2006, samt
fogas till 4 kap. nya 2 a och 7 b § som följer:

2 kap.

(Som i ShUB)

Betänkande ShUB 33/2021 rd
Reservation /saf

4 kap.

Familjeledighet

1, 2, 2 a, 3 och 3 a §

(Som i ShUB)

7 b §

Ledighet för vård av anhörig

Arbetstagaren har under ett kalenderår rätt att få högst **ett hundra** arbetsdagar ledighet från arbetet för att ge personligt bistånd eller stöd till en anhörig eller en närstående som bor i samma hushåll som arbetstagaren, om den anhörige eller någon annan närstående till följd av en allvarlig sjukdom eller allvarlig skada som avsevärt minskat funktionsförmågan behöver sådant betydande bistånd eller stöd som förutsätter arbetstagarens omedelbara närvaro. Arbetstagaren har rätt till motsvarande ledighet också för att delta i terminalvård för en ovan avsedd person. Med anhörig avses arbetstagarens barn, förälder, make och sambo samt den som lever i registrerat parförhållande med arbetstagaren.

Arbetstagaren ska så snart som möjligt underrätta arbetsgivaren om ledighet för vård av anhörig och om dess uppskattade längd. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lägga fram tillförlitlig utredning om grunden för frånvaron.

7 kap.

(Som i ShUB)

Ikraftträdandebestämmelsen

(Som i ShUB)

6.

Lag

om ändring av lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 2 kap. 3 § 2 mom., 5 kap. 1—4 § och 10 § 1 mom.
samt 8 kap. 8 § 3 mom. samt

Betänkande ShUB 33/2021 rd
Reservation /saf

fogas till 5 kap. nya 2 a och 8 a § som följer:

2 kap.

(Som i ShUB)

5 kap.

Familjeledighet

1, 2, 2 a, 3 och 4 §

(Som i ShUB)

8 a §

Ledighet för vård av anhörig

Arbetstagaren har under ett kalenderår rätt att få högst **ett hundra** arbetsdagar ledighet från arbetet för att ge personligt bistånd eller stöd till en anhörig eller en närstående som bor i samma hushåll som arbetstagaren, om den anhörige eller någon annan närstående till följd av en allvarlig sjukdom eller allvarlig skada som avsevärt minskat funktionsförmågan behöver sådant betydande bistånd eller stöd som förutsätter arbetstagarens omedelbara närvaro. Arbetstagaren har rätt till motsvarande ledighet också för att delta i terminalvård för en ovan avsedd person. Med anhörig avses arbetstagarens barn, förälder, make och sambo samt den som lever i registrerat parförhållande med arbetstagaren. För att denna rättighet ska kunna utnyttjas krävs det att fartyget inte blir sjöodugligt på grund av arbetstagarens frånvaro.

(2 mom. som i ShUB)

10 §

(Som i ShUB)

8 kap.

(Som i ShUB)

Ikraftträdandebestämmelsen

(Som i ShUB)

Reservationens förslag till uttalande

Riksdagen förutsätter att regeringen bereder ändringar i arbetsavtalslagstiftningen som tryggar arbetstagarens rätt att ta ledigt från sitt arbete under tiden för närståendevård, vård i livets slutskede eller allvarlig sjukdom.

Betänkande ShUB 33/2021 rd
Reservation /saf

Helsingfors 24.11.2021

Arja Juvonen saf
Kaisa Juuso saf
Minna Reijonen saf