

Janne Metsämäki

Utvecklande av ersättning för kostnader till följd av
familjeledigheter
Utredningsmannens rapport



Yliopistopaino
Helsingfors 2005

PRESENTATIONSBLAD

Utgivare Social- och hälsovårdsministeriet	Utgivningsdatum 28.11.2005	
Författare Janne Metsämäki, juris kandidat	Typ av publikation	
	Uppdragsgivare Social- och hälsovårdsministeriet	
	Datum för tillsättandet av organet STM066:00/2005 27.5.2005	
Publikation Utvecklande av ersättning för kostnader till följd av familjeledigheter. Utredningsmannens rapport		
Referat Utredningsmannens slutrapport innehåller förslag till ökat utnyttjande av familjeledigheter för fäder och utveckling av kostnadsutjämning för familjeledigheter. Rätten till familjeledigheter utnyttjas i betydligt större utsträckning av mödrar än av fäder. Fäder tar sällan ut längre familjeledigheter. Fördelningen av familjeledigheter för med sig ökade kostnader för arbetsgivarna, särskilt inom kvinnodominerade branscher. Kostnader uppstår även för arbetstagare som tar ut familjeledighet. I utredningsrapporten går man igenom nuvarande familjeledigheter, hur utnyttjandet fördelar sig och vilka kostnader härmed förorsakas. Rapporten innehåller ett sammandrag av en enkät skickad till arbetsgivarna. I utredningen har man även behandlat orsaker till varför fäder inte tar ut mer familjeledighet. Utredningsmannen presenterar åtgärder för att främja utnyttjandet av familjeledigheter för fäder för att kunna utjämna kostnaderna till följd av familjeledigheter och finansiera förändringarna. Utredningsmannen föreslår en särskild föräldraförsäkring från vilken man ersätter arbetsgivarna för kostnader i samband med familjeledigheter samt utbetalar föräldradagpenning. Man föreslår att föräldradagpenningen höjs och att utjämningen av kostnaderna för arbetsgivare utvidgas till att även omfatta löner som utbetalas under tiden för vård av sjukt barn. En möjlighet att ansöka om utjämning elektroniskt föreslås också.		
Nyckelord Familjeförmåner, kostnader, familjer, förmåner		
Övriga uppgifter www.stm.fi		
Seriens namn och nummer Social- och hälsovårdsministeriets promemorior 2005:16swe		ISSN 1237-0606
		ISBN 952-00-1856-5 (inh.) 952-00-1857-3 (PDF)
Sidoantal 42	Språk Finska	Pris 10,80 €
		Sekretessgrad offentlig
Distribution och försäljning: Helsingfors Universitetsförlaget, PB 4 (Berggatan 3 A) FI-00014 HELSINGFORS UNIVERSITET Fax (09) 7010 2374, tfn (09) 7010 2363 books@yliopistopaino.fi www.yliopistopaino.fi/kirjamynti		Förlag Social- och hälsovårdsministeriet

Till social- och hälsovårdsministeriet

Den 27 maj 2005 utsåg social- och hälsovårdsministeriet mig att utreda möjligheten att förbättra systemet med ersättning för kostnaderna till följd av familjeledigheter. Enligt uppdraget ska jag utreda hur man kunde uppmuntra bägge föräldrarna och i synnerhet papporna att delta i vården av barnen. En del av utredningsarbetet var att granska behovet av ett bättre ersättningssystem för kostnaderna till följd av familjeledigheter.

Grunden till uppdraget är statsminister Matti Vanhanens regeringsprogram, enligt vilket arbetsgivarkostnaderna för de anställdas familjeledigheter borde utjämnas bättre än de gör i dag. Den arbetsgrupp som utarbetat ett program för främjande av lika lön för män och kvinnor föreslog att en utredningsman utses. Hans uppdrag skulle vara att utreda hur man kunde verka till förmån för familjeledigheter samt förbättra ersättningen för kostnaderna till följd av familjeledigheter.

Enligt uppdraget har jag kartlagt dagens praxis för familjeledigheter och i synnerhet vilka hinder som står i vägen för papporna att i större utsträckning utnyttja familjeledigheterna. Storleken på kostnaderna för familjeledigheter kartlades genom en separat enkät och tillgängliga statistikuppgifter. Under utredningsarbetet träffade jag den person som utredde föräldraförsäkringssystemet i Sverige.

Under arbetets gång följde jag med arbetet i Arbetskraftsministeriets arbetsgrupp för familjeledighet och diskuterade med arbetsgruppens ordförande om förslagen i mitt utredningsarbete. Under utredningsarbetet hörde jag de främsta arbetsmarknadsorganisationerna, Folkpensionsanstalten, representanter för företagare och kvinnliga företagare. Kalkylerna i utredningsarbetet har gjorts på social- och hälsovårdsministeriet och Folkpensionsanstalten. Jag har fått värdefullt stöd av specialister på social- och hälsovårdsministeriets olika avdelningar.

På basis av mitt utredningsarbete presenterar jag åtgärder för att främja i synnerhet pappornas möjlighet att utnyttja familjeledigheter, att förenkla och förbättra utjämnningen av arbetsgivarnas kostnader till följd av familjeledigheter, att säkerställa finansieringen av utjämnningen samt möjligheterna att sänka arbetstagarnas kostnader för familjeledigheter. Jag överläter hämed rapporten över mitt utredningsarbete till social- och hälsovårdsministeriet.

Helsingfors den 15 september 2005



Janne Metsämäki
juris kandidat

INNEHÅLL

1 UPPDRAGET OCH HUR DET GENOMFÖRDES	9
2 FAMILJELEDIGHETER ENLIGT ARBETSAVTALSLAGEN	10
Moderskaps- och föräldraledighet	10
Faderskapsledighet	10
Vårdledighet	11
Partiell vårdledighet.....	11
Vården av ett sjukt barn.....	11
Kollektivavtalsbestämmelserna om betald ledighet för vården av ett sjukt barn.....	12
3 ÅSIKTER OM FAMILJELEDIGHETER OCH UTJÄMNINGEN AV KOSTNADERNA TILL FÖLJD AV FAMILJELEDIGHETER.....	13
Jämställdhetsbarometerns resultat kring utnyttjandet av familjeledighet.....	14
Regeringsprogrammet och riksdagens ställningstaganden.....	14
4 UTNYTTJANDET AV FAMILJELEDIGHETER.....	15
Föräldraledighet.....	15
Vårdledighet för vården av ett sjukt barn	16
Partiell vårdledighet och vårdledighet	17
5 VARFÖR TAR FÄDERNA UT SÅ LITET FAMILJELEDIGHET?.....	18
Varför tog inte fadern föräldraledigt?.....	19
6 UTREDNING AV ARBETSGIVARENS KOSTNADER TILL FÖLJD AV FAMILJELEDIGHETER	20
SHM:s enkät om arbetsgivarkostnaderna	20
Familjepolitiska ledigheter	20
Kostnader för arbetsgivaren.....	21
Bättre information om arbetsgivarkostnaderna behövs	23
7 FAMILJEPOLITISKA SOCIALUTGIFTER	24
8 ARBETSGIVARNAS KOSTNADER TILL FÖLJD AV FAMILJELEDIGHETER OCH ERSÄTTNINGAR SOM I DAG BETALAS FÖR DEM.....	24
Föräldraledighet.....	24
Lägre kostnader utan skyldighet att betala lön	25
Borde moderskapsledigheten vara avlönad för alla?.....	26
Sjukledigheter under graviditeten.....	27
Kostnader för semestern	27
Vården av ett sjukt barn.....	28
Anställning av en vikarie och arbetsorientering	28
9 SVERIGES FÖRÄLDRAFÖRSÄKRING	29
10 KOSTNADERNA FÖR FAMILJELEDIGHETER BÖR YTTERLIGARE UTJÄMNAS.....	29
Kvinnorna tar ut familjeledighet i betydligt större utsträckning	29
Ersättningarna förbättrades år 2005.....	30
Flera fäder borde ta ut familjeledighet	30
Den ojämna fördelningen av föräldrarnas utnyttjande av tillfällig vårdledighet inverkar på kvinnornas ställning på arbetsmarknaden.....	31

11 UTREDNINGSMANNENS FÖRSLAG	31
1. Utvecklandet av lagstiftningen om familjeledighet.....	32
2. Övriga åtgärder för att få papporna att i större utsträckning utnyttja familjeledigheter	33
3. Utvecklandet av kostnadsutjämnningen	33
4. Förslagets kostnader och finansiering	35
LITTERATUR	37
BILAGOR	38

1 UPPDRAGET OCH HUR DET GENOMFÖRDES

Den 27 maj 2005 utsåg social- och hälsovårdsministeriet jur.kand. Janne Metsämäki till utredningsman med uppgift att utreda möjligheten att utveckla ersättningskostnaderna till följd av familjeledigheter. Utredningsmannens uppdrag var att utreda hur man kunde uppmuntra bägge föräldrarna och i synnerhet papporna att delta i vården av barnen. En del av utredningsarbetet bestod av att granska behovet av att förbättra ersättningen för de kostnader som föräldrarna har av sin familjeledighet. Tiden för uppdraget fastställdes till 1.6.2005 – 15.9.2005.

I uppdraget hänvisades till statsminister Matti Vanhanens regeringsprogram, enligt vilket arbetsgivarkostnaderna för de anställdas familjeledigheter borde utjämnas bättre än vad som är fallet i dag. Bakgrunden till uppdraget var ett förslag från den arbetsgrupp som utarbetat ett program för främjande av lika lön för män och kvinnor att en utredningsman ges i uppdrag att utreda hur man kunde öka utnyttjandet av familjeledigheter och förbättra kostnadsersättningarna till följd av familjeledigheter. I uppdraget hänvisades till en arbetsgrupp utsedd av Arbetskraftsministeriet som utvärderar hur väl lagstiftningen gällande möjligheterna att kombinera arbete och familjeliv fungerar.

Utredningspersonens uppgift var att kartlägga hur utnyttjandet av familjeledigheter fördelar sig och vilka kostnaderna är för arbetsgivarna och arbetstagarna. Uppgiften var att utarbeta ett förslag som förbättrar bägge föräldrarnas möjligheter att delta i vården av barnen så att ansvaret för vården fördelar sig jämnare mellan mödrarna och fäderna och kostnaderna för vården av barnen fördelar sig rättvisare mellan arbetsgivarna i olika branscher.

I promemorian över bakgrunden till uppdraget konstaterades att både barnets mor och far har möjlighet att utnyttja familjeledigheter. Ändå utnyttjas största delen av familjeledigheterna av mödrarna. Det innebär kostnader för arbetsgivarna i kvinnodominerade branscher. I promemorian konstaterades att det ojämna utnyttjandet och kostnadsfördelningen av familjeledigheterna försvagar kvinnornas ställning på arbetsmarknaden. Enligt promemorian inverkar det även på löneskillnaderna mellan könen.

I promemorian angavs fostran, utbildning och ekonomiska sporrar som olika sätt att uppmuntra papporna att utnyttja familjeledigheterna i större utsträckning. När det gällde arbetsgivarkostnader fäste promemorian uppmärksamhet i synnerhet vid ersättning för semesterkostnader som uppstår av föräldraledigheter, ersättning för kostnader som uppstår då föräldern vårdar ett sjukt barn samt kostnaderna för moderskaps- och faderskapsledigheter med lön. I utredningsarbetet skulle även Sveriges föräldraförsäkring beskrivas.

Arbetsmarknadsorganisationer och andra intressenter har hörts under utredningsarbetet. En enkät om arbetsgivarkostnaderna sändes till alla arbetsgivarcentralorganisationer. Separata diskussioner har förts med representanter för Finlands Näringsliv EK, Företagarna i Finland, Företagarkvinnornas centralförbund, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC, Tjänstemannacentralorganisationen STTK och AKAVA. Därtill har två gemensamma möten hållits med de främsta arbetsmarknadsorganisationerna.

Utredningsmannen har även diskuterat en bättre utjämning med representanter för Folkpensionsanstalten.

Under utredningsarbetet har frågor kring uppdraget diskuterats med ordföranden för Arbetskraftsministeriets lagstiftningsarbetsgrupp för familjeledigheter. Frågor kring social- och hälsovårdsministeriets utredningsarbete har behandlats i en inofficiell bakgrundsgrupp bestående av experter från ekonomi- och planeringsavdelningen, försäkringsavdelningen, familje- och socialavdelningen samt jämställdhetsenheten. Utredningsmannen har även hört experter på jämställdhetsombudsmannens kansli, Statens ekonomiska forskningscentral samt Folkpensionsanstalten. Kalkyler och utredningar i utredningsarbetet har gjorts på social- och hälsovårdsministeriets olika avdelningar och på Folkpensionsanstalten.

Utredningsmannen har varit i Stockholm för att bekanta sig med Sveriges föräldraförsäkring. Där träffade han Karl-Petter Thorwaldsson, utredningsman för förnyandet av Sveriges föräldraförsäkring.

Utredningsrapporten bygger på diskussioner med olika intressenter och experter samt på utredningar och kalkyler. Utredningsmannen har ensam utarbetat texten och förslagen i utredningsrapporten.

2 FAMILJELEDIGHETER ENLIGT ARBETSAVTALSLAGEN

Enligt arbetsavtalslagen har en arbetstagare rätt till olika typer av familjeledigheter för att sköta sitt barn. Enligt lagen eller kollektivavtalet har arbetstagaren under familjeledigheten rätt till föräldradagpenning, lön, partiell vårdpenning eller stöd för hemvård av barn.

Moderskaps- och föräldraledighet

Moderskaps- och föräldraledigheten är totalt omkring 10,5 månader lång. Utbetalningen av moderskapspenningen börjar enligt moderns önskemål tidigast 50 dagar och senast 30 vardagar före den beräknade nedkomsten. Den obligatoriska moderskapsledigheten börjar två veckor före den beräknade nedkomsten och två veckor efter nedkomsten. Under denna tid får arbetstagaren inte arbeta. Modern har rätt att ta ut en särskild moderskapsledighet under graviditeten om hon utför ett arbete som medför risk för fostrets eller hennes egen hälsa, om inte arbetsgivaren kan ordna med riskfritt arbete. Endast modern kan ta ut de första ca 4 månaderna av moderskaps- och föräldraledigheten, och därefter kan t.ex. fadern utnyttja hela föräldraledigheten eller så kan föräldrarna dela på ledigheten. Föräldrarna kan dela på föräldrapenningsperioden så att bägge utnyttjar högst två perioder. Varje period ska sträcka sig över minst 12 vardagar. Nuförtiden kan föräldrarna även ta ut föräldraledigheten partiellt vid sidan av deltidsarbete (t.ex. modern ledig på förmiddagen och fadern på eftermiddagen).

Faderskapsledighet

Barnets far kan ta ut faderskapsledighet 18 vardagar under moderskaps- och föräldrapenningsperioden. Faderskapspenningperioden kan delas i fyra perioder enligt faderns val. Perioderna har ingen begränsad minimilängd. Den första

faderskapsledighetsperioden kan tas ut då barnet föds. Från början av år 2003 togs en ny två veckor lång faderskapsledighet i bruk. Den kan användas om fadern utnyttjar de två sista veckorna av föräldraledigheten.

Vårdledighet

Arbetstagaren har därtill rätt till vårdledighet tills barnet fyller tre år. Antingen moder eller fadern kan utnyttja vårdledigheten, eller föräldrarna kan dela på den sinsemellan. Vårdledigheten kan delas i högst två perioder per person. Perioderna ska vara minst en månad långa. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan dock komma överens om arbetstagarens rätt att ta ut fler än två vårdledigheter som är kortare än en månad.

Vårdledigheten tas i allmänhet ut efter dagpenningperioderna. Den ena föräldern kan dock ta ut en vårdledighetsperiod samtidigt som den andra föräldern är moderskaps- eller föräldraledig. Barnets far kan ta vårdledigt minst en månad när modern kommer hem från sjukhuset med det nyfödda barnet. Likaså kan modern ta vårdledigt när fadern är föräldraledig.

Partiell vårdledighet

Arbetstagaren (modern eller fadern) kan även efter föräldraledigheten komma överens med arbetsgivaren om förkortad arbetstid (partiell vårdledighet). En arbetstagare har rätt till partiell vårdledighet om han/hon i en eller flera perioder arbetat för samma arbetsgivare totalt minst 6 månader under de senaste 12 månaderna. Partiell vårdledighet kan beviljas för vården av eget eller annat barn i samma hushåll ända till det andra skolåret (till utgången av juli efter det andra läsåret). Föräldrar till barn som omfattas av förlängd läroplikt har rätt till förlängd partiell vårdledighet ända till utgången av det tredje läsåret.

Under en partiell föräldra- och vårdledighet kan barnet vårdas samtidigt endast av den ena föräldern eller vårdnadshavaren. Det är dock möjligt att den ena föräldern sköter barnet på förmiddagarna och den andra på eftermiddagarna eller att föräldrarna turas om att sköta barnet varannan dag.

Vården av ett sjukt barn

Enligt lagen har modern eller fadern till ett barn under 10 år rätt till tillfällig frånvaro från arbetet om barnet plötsligt insjuknar. Rätten till frånvaro begränsas till fyra arbetsdagar per sjukdom. Barnets föräldrar kan dela på den tillfälliga vårdledigheten som de själva önskar. Endast den ena föräldern kan stanna hemma med barnet. Om den ena föräldern är hemma och kan vårda barnet har den andra föräldern inte rätt till tillfällig vårdledighet från sitt arbete.

Enligt lagen gäller rätten arbetstagarens barn eller ett annat barn som bor i samma hushåll som arbetstagaren. Arbetstagaren ska så snabbt som möjligt meddela arbetsgivaren om den tillfälliga vårdledigheten och hur länge den beräknas pågå. På arbetsgivarens begäran skall arbetstagaren ge en tillförlitlig utredning över motiveringen till den tillfälliga vårdledigheten.

Kollektivavtalsbestämmelserna om betald ledighet för vården av ett sjukt barn

I kollektivavtalen ingår en överenskommelse om hur lönen i olika branscher betalas ut under en tillfällig vårdledighet. Nedan bestämmelserna i olika kollektivavtal om ledighet för vården av ett sjukt barn:

Avtalsbransch	antal anställda	ledighet
- Affärsbranschen	85 000 (nb), mindre än 160 000 h	1-3 dagar
- hotell- och restaurangbranschen	42 000	1-3 dagar
- resebyrå		3 000 3 dagar
- metallindustrin	118 000	1-4 dagar
- tjänstemän i skogsindustrin	3 100	ej fastställt
- optiker		900 1-3 dagar
- tjänstemän i pappersindustrin	6 600	ej fastställt
- pappersindustrin	25 000	1-4 dagar
- trädgårdsbranschen	6 700	1-4 dagar
- finansieringsbranschen	27 000	1-2 dagar
- restaurangmusiker	500	-
- organisationer på det sociala området	2000 (nb)	1-3 dagar
- rengörings- och städbranschen	33 500	1-4 dagar
- post- och logistikbranschen	20 000	1-3 dagar
- skogsbranschen	6 000	1-3 dagar
- reguljär- och charterflygtrafik	3 500 (nb)	1-4 dagar
- danslärare	400	ej fastställt
- mejeriarbetare	3 800	1-4 dagar
- textilservicebranschen	2 500	1-4 dagar
- tjänstemän (allmänt avtal)	2 100	ej fastställt
- tjänstemän i försäkringsbranschen	11 300	1-3 dagar
- mekanisk skogsindustri	20 000	i avt. anvisning
- telekommunikations- och informationsteknik	4 600	1-4 dagar
- apoteksanställda	2 600	1-3 dagar
- livsmedelsindustrin	8 200	1-3/1-4 dagar
- lastbilsbranschen	10 100 (nb)	1-4 dagar
- hårbranschen	2 200	1-2 dagar
- kemisk basindustri	4 200	1-4 dagar
- bil- och maskinverkstadsbranschen	11 400	1-4 dagar
- tjänstemän i energibranschen	5 300	ej fastställt
- biblioteksanställda	11 200	1-4 dagar
- journalister		5 200 1-4 dagar
- yrkesarbetare i stuveribranschen	450	1-4 dagar
- gummiindustrin	2 000	1-4 dagar
- glaskeramiska industrin tjänstemän	650	ej fastställt
- trafiklärare		500 1-3 dagar
- busspersonal	7 400	1-4 dagar
- kredituppgifts- och inkassobranschen	800	1-2 dagar
- landsbygdsnäringar	12 600	1-4 dagar
- ramavtal i rådgivningsbranschen	3 500	1-3 dagar
- byggbranschen	32 500 (nb), i branschen 101 000)	ej fastställt
- ambulansförare	1 000	1-3 dagar
- tidningsutdelare	4 800	1-4 dagar
- teaterbranschen	1 200	1-3 dagar
- textil- och konfektionsindustrin	9 000	1-4 dagar
- tjänstemän i textil- och konfektionsindustrin	2 400	ej fastställt

- hälsoservicebranschen	8 000	1-3 dagar
- serviceenheter på det privata sociala området		17 600 1-3 dagar
- privata undervisningsbranschen	17 700	1-3 dagar
- tjänstemannaavtal	1-3 dagar	
- tjänstekollektiv- och kollektivavtal	1-3 dagar	

Den vanligaste avtalsformen är att då ett barn under 10 år plötsligt insjuknar betalas ersättning enligt kollektivavtalsbestämmelserna om lön för sjuktiden för vården av barnet under den nödvändiga, korta och tillfälliga frånvaron. En förutsättning för att ersättningen utbetalas är att bägge föräldrarna är förvärvsarbetande och att en utredning företes över frånvaron enligt bestämmelserna om lön under sjuktiden. Vanligtvis ingår det ytterligare ett separat omnämnande om att villkoret även gäller ensamförsörjande.

Ofta ingår följande villkor, protokollanteckningar eller tillämpningsanvisningar i avtalen:

- barnet insjuknar mitt under arbetsdagen
- arbetstagarens anmälningsplikt
- skiftarbetsvillkor (rätten till frånvaro under restiden vid föräldrarnas skiftbyte).
- utredning över möjligheterna för övriga familjemedlemmar och vårdplatsen att vårda barnet
- intjänning av semester
- sjukdomsåterfall
- den andra partens tillfälliga förhinder att delta i vården av barnet
- vård och rehabilitering av ett svårt sjukt barn
- frånvaro som överskrider löneutbetalningsplikten
- tillämpning på ett (utvecklings)handikappat barn

Den vanligaste betalningstiden är 3 eller 4 dagar. I de flesta kollektivavtal som iakttar en karenstid för löneutbetalning för sjuktiden är betalningstiden 4 dagar, och då är den första dagen karensdag. I en del avtal är löneutbetalningsskyldigheten endast 2 dagar och i en del industri-tjänstemannaavtal definieras beteckningen ”kort och tillfällig” inte närmare, löneutbetalningsskyldigheten gäller för hela den tid föräldern har rätt till frånvaro. Frånvarorättens längd beror å andra sidan på orsaken till frånvaron. Bestämmelserna varierar också när det gäller avlönade dagar; de kan vara antingen arbetsdagar eller kalenderdagar. Alla avtal innehåller inte ens någon angivelse om vilkendera som gäller.

3 ÅSIKTER OM FAMILJELEDIGHETER OCH UTJÄMNINGEN AV KOSTNADERNA TILL FÖJLD AV FAMILJELEDIGHETER

Den finländska arbetsmarknaden är klart uppdelad enligt kön och männen utnyttjar sin lagstadgade rätt till familjeledighet i mycket mindre utsträckning än kvinnorna. Även om männens engagemang i vården av barnen har ökat stadigt under de senaste decennierna är det alltså mycket sällsynt att fäderna tar ut längre föräldraledigheter.

Jämställdhetsbarometerns resultat kring utnyttjandet av familjeledighet

År 2004 publicerades den tredje jämställdhetsbarometern på basis av intervjuer med 966 kvinnor och 941 män. Jämställdhetsbarometern ger mycket information om de allmänaste attityderna till männens och kvinnornas ställning samt till jämställdhet.

I Finland råder det ett vittomfattande godkännande av kvinnornas rätt till arbete oavsett familjesituation. 94 procent av kvinnorna och 92 procent av männen ansåg detta enligt enkäten. Emellertid är arbetsfördelningen kring barnvården inte jämbördig. En absolut majoritet av de tillfrågade (89 procent av både männen och kvinnorna) var av den åsikten att männen borde delta i vården och fostran av barnen i större utsträckning än vad som är fallet i dag.

Det är främst arbetsgivarens och arbetskamraternas attityder som inverkar på männens utnyttjande av familjeledighet. Barometern visar att mer än hälften (57 %) ansåg att männen inte blir tillräckligt uppmuntrade på sin arbetsplats att ta ledigt för att vårda sitt barn.

Alla är mycket eniga om att kostnaderna för familjeledigheter borde utjämnas bättre mellan de kvinno- och de mansdominerade branscherna. Det ansåg 87 procent av kvinnorna och 79 procent av männen. Om man endast beaktar de som angivit sin ståndpunkt är majoriteten ännu större, eftersom nästan alla som angivit sin ståndpunkt understödde en större utjämning.

Arbetsmarknadens starka könsindelning inverkar på kostnadsfördelningen. En klar majoritet i enkäten ville bryta segregationen. Till exempel, 79 procent av kvinnorna och 70 procent av männen ansåg att det borde finnas flera manliga anställda inom social- och hälsovården än vad som är fallet i dag.

I jämställdhetsbarometern utreddes även hur lätt eller svårt det är att ta ut sin lagstadgade familjeledighet. Frågorna gällde löntagarnas uppfattningar om läget på arbetsplatsen. Enkäten mätte således inte självupplevda erfarenheter.

I den offentliga sektorn bedömdes det inte vara särskilt svårt att ta ut familjeledighet. Även männens möjligheter att ta familjeledigt eller vårdledigt har underlättats enligt de tillfrågade. Däremot upplever man att det är svårare att ta ut alla former av familjeledighet inom den privata sektorn jämfört med den offentliga sektorn. Även om männens möjligheter att ta ut längre ledigheter ser ut att vara lättare än tidigare, ansåg mindre än hälften av de tillfrågade att männen inte har några som helst svårigheter att ta ut föräldra- eller vårdledighet.

Det var överraskande att det oavsett kön verkar vara svårare att ta ut partiell vårdledighet än att stanna hemma längre perioder.

Längre ledigheter än faderskapsledighet för papporna accepteras småningom allt mer på arbetsplatserna. Emellertid ställs det mycket olika förväntningar på kvinnornas och männens beteende när det gäller familjeledigheter i synnerhet inom den privata sektorn.

Regeringsprogrammet och riksdagens ställningstaganden

I statsminister Matti Vanhanens regeringsprogram tar man ställning till kostnaderna till följd av familjeledigheter. Enligt regeringsprogrammet skall

arbetsgivarkostnaderna för familjeledigheter utjämnas i högre grad än vad som är fallet i dag. I början av år 2005 höjdes arbetsgivarnas ersättning för semesterlöner med 55 procent. En större utjämning av kostnaderna för familjeledigheter ingår även i regeringens jämställdhetsprogram. En arbetsgrupp som utarbetat ett likalönprogram föreslog att utjämningen av kostnaderna för familjeledigheter utreds.

Riksdagen har i flera repriser tagit ställning till en utjämning av kostnaderna till följd av familjeledigheter. I framtidsutskottets betänkande om statsrådets framtidsrapport våren 2005 underströks att kostnaderna för föräldraskap skall fördelas rättvisare för att öka jämställdheten i arbetslivet och bl.a. för att lösa problemen med korttidsarbete.

När riksdagen våren 2005 godkände reformen av jämställdhetslagen godkände riksdagen ett utlåtande där regeringen uppmanades skrida till åtgärder för att arbetsgivarnas kostnader för föräldraskap skulle fördelas solidariskt mellan alla arbetsgivare.

4 UTNYTTJANDET AV FAMILJELEDIGHETER

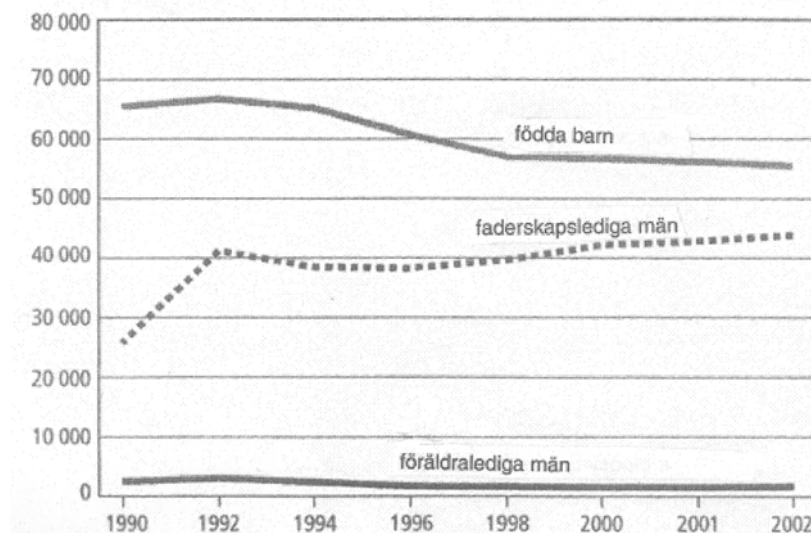
Föräldraledighet

År 2004 betalade Folkpensionsanstalten föräldradagpenning till 98 400 mödrar. Totalt 561 556 000 euro betalades till mödrar i form av föräldradagpenning. Av detta belopp gick 13,8 procent till arbetsgivarna, dvs. 24 506 till moderns arbetsgivare. Antalet fäder som fick föräldradagpenning år 2004 uppgick till 46 900 och till dem betalades totalt 48 845 000 euro som dagpenning. Av detta belopp gick 6,8 procent till arbetsgivarna, dvs. 3 261 till faderns arbetsgivare. Arbetsgivarnas andelar var på samma nivå i början av år 2005.

	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Antal mödrar som fick dagpenning i början av året	110 500	108 429	97 359	96 135	95 277	96 637	
Erhållit minimibelopp			31 882	30 702	29 261	26 631	
Lediga med lön						19 696	
Till arbetsgivaren ersatta semesterlöner, mödrar			18 895	18 737	18 501	25 364	18 521
Antal fäder som fick dagpenning i början av året	27 338	40 267	42 924	43 590	44 624	45 605	
Erhållit minimibelopp			1 695	1 589	1 372	1 276	
Lediga med lön							
Till arbetsgivaren ersatta semesterlöner, fäder			261	259	320	1 122	1 162
Ersatta dagar till mödrar, 1000 st.	16 502	16 341	14 599	14 536	14 258	14 488	
Andelen ersatta dagar till arbetsgivaren	13.1	8.1	8.5	8.7	9.2	9.5	
Dagar med minimibelopp, %	5.3	19.3	27.3	26.1	25.2	21.3	
Ersatta dagar till fäder, 1000 st.	406.3	606.4	632.7	657.0	718.0	793.7	
Andelen ersatta dagar till arbetsgivaren	3.8	3.6	8.3	8.5	9.1	9.3	
Erhållit minimibelopp, %		7.3	4.5	4.4	3.9	3.4	
Till arbetsgivaren utbet. dagpeng, milj.euro, mödrar	80.2	57.7	57.4	61.4	66.5	72.5	
Till arbetsgivaren utbet. dagpeng, milj.euro, fäder	0.8	1.0	1.8	2.2	2.8	3.1	
Till arbetsgivaren ersatta semesterlöner, milj.euro, mödrar			12.93	13.26	13.2	26.14	21.07
Till arbetsgivaren ersatta semesterlöner, milj.euro, fäder			0.07	0.07	0.08	0.29	0.31
Fäder som delat på föräldrapenningen	2 461	1 930	1 499	1 530	1 694	3 671	
Fäder som utnyttjat faderskapsledighet	25 774	32 130	42 252	42 930	43 902	44 467	
Fäder som utnyttjat bonusledighet						2 105	

Användningen av föräldrapenning 1990, 1995 och 2000-2004. Källa: Fpa:s statistik

Största delen av familjeledigheterna utnyttjas alltså av mödrarna. Antalet pappor som fått föräldradagpenning har stigit stadigt sedan 1970-talet, men ökningen har skett i utnyttjandet av den korta faderskapspenningperioden. Även om fäderna redan länge haft möjlighet att ta ut en längre föräldraledighet är det bara några procent som utnyttjat sin rätt under de senaste åren.



*Nyfödda samt män som tagit ut faderskaps- och föräldraledighet 1980-2002, tusen.
Källa: Salmi, Lammi-Taskula, 2004, 47.*

I början av år 2003 fick fäderna rätt till en ny typ av faderskapsledighet, en s.k. bonusledighet. Ett villkor för den förlängda faderskapsledigheten är att fadern har varit föräldraledig de två senaste veckorna. Då får fadern hålla en förlängd faderskapsledighet, och han är faderskapsledig oavbrutet i en månad. År 2003 utnyttjade 2032 pappor bonusledigheten och år 2004 var de 4000, vilket är ca 7 procent av alla föräldrapenningperioder. Även om den nya ledigheten har utnyttjats i allt högre utsträckning, har ledigheterna dock utnyttjats klart mindre än man beräknade när reformen bereddes. I regeringens förslag beräknades ca 20 procent av fäderna utnyttja ledigheten.

Vårdledighet för vården av ett sjukt barn

I Statistikcentralens undersökning av arbetsförhållandena 2003 utreddes hur ofta föräldrar till barn under 10 år var borta från arbetet på grund av att barnet insjuknat. Enligt utredningen var 58 procent av dessa föräldrar borta från jobbet för att sköta ett sjukt barn under det senaste året. Bland kvinnorna hade 65 procent utnyttjat vårdledigheten och bland männen 52 procent.

Tillfällig vårdledighet

Föräldrar med barn under tio år som är borta från arbetet på grund av att barnet insjuknat

	1997, %	2003, %
Kvinnor	42	65
Män	21	52
Alla		58

- Skillnaden mellan kvinnor och män har minskat
- Fäder bland lägre tjänstemän och arbetstagare har i ökande grad stannat hemma med barnet.
- Det är viktigt att få lön under tillfällig vårdledighet

	Får lön, %	Får inte lön, %
Kvinnor	71	38
Män	60	34

Källa: Undersökning av arbetsförhållanden –97 och 03, Statistikcentralen

I den föregående undersökningen av arbetsförhållanden 1997 hade 42 procent av mödrarna till barn under tio år och 21 procent av fäderna varit borta på grund av att barnet insjuknat. Undersökningen gällde frånvaro under sex månader. Framför allt fäder som arbetar som lägre tjänstemän och arbetstagare har i allt högre grad stannat hemma för att vårda ett sjukt barn jämfört med läget år 1997. Då rådde det stor skillnad mellan könen i dessa socioekonomiska grupper. Bland de högre tjänstemännen stannade fäderna och mödrarna i stort sett lika ofta hemma.

Det verkar alltså vara av stor betydelse för utnyttjandet av tillfällig vårdledighet huruvida föräldern får lön under frånvaron eller ej. I många kollektivavtal är den första frånvarodagen oavlönad.

Bland de som inte får lön under en tillfällig vårdledighet har endast 34 procent varit hemma med ett sjukt barn och bland de fäder som vet att de får lön har mer än 60 procent varit hemma. Motsvarande siffror för mödrarna är 38 procent och 71 procent.

I undersökningen av arbetsförhållanden tillfrågades arbetstagarna hur många dagar som är avlönade om de måste stanna hemma för att vårda ett sjukt barn. Bland de tillfrågade visste 30 procent inte om de får lön eller inte, och 9 procent meddelade att lön inte utbetalas, 56 procent fick lön för 1-4 dagar och 5 procent för mer än 4 dagar.

Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning finns det 580 000 arbetande föräldrar med barn under tio år (arbetskraftsundersökning 2002). 336 000 föräldrar med barn under tio år har stannat hemma från jobbet på grund av att barnet insjuknat.

I Stakes och Tammerfors universitets projekt om att kombinera arbete med familj utreddes även attityden på arbetsplatserna till frånvaro som berodde på att ett barn insjuknat. Allmänt trodde de anställda att arbetskamraterna godkänner utnyttjandet av tillfällig vårdledighet när barnet insjuknar. Det rådde inte någon skillnad mellan män och kvinnor. Männen antog något oftare att ledningen ställde sig negativare till frånvaron.

Partiell vårdledighet och vårdledighet

Partiell vårdledighet och vårdledighet hör till arbetstagarens rättigheter och under dessa ledigheter är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön. Under dessa ledigheter intjänas inte heller rätt till semester. Majoriteten av dem som utnyttjar ledigheterna är mödrar. Enligt Fpa:s statistik fick drygt 70 000 mödrar och knappt

2 500 fäder stöd för hemvård av barn i augusti 2005. Drygt 5 700 mödrar och ca 200 fäder fick partiell vårdpenning.

5 VARFÖR TAR FÄDERNA UT SÅ LITET FAMILJELEDIGHET?

Ansvarige forskaren Pentti Takala har i sin undersökning (Fpa:s forskningsavdelning, rapporter om social trygghet och hälsotrygghet 43/2005) undersökt fädernas utnyttjande av familjeledigheter och orsakerna till att fäderna inte utnyttjar familjeledigheterna mer än vad de gör i dag.

Enligt Takalas undersökning inverkar fädernas ålder, utbildning och inkomstnivå på utnyttjandet av familjeledighet. Fädernas ålder varierade inte särskilt mycket enligt den utnyttjade familjeledigheten, men de som tog ut faderskapsledighet var dock något yngre än de som utnyttjade familjeledighet och bonusledighet. Bland de familjelediga och bonuslediga fanns det flera fäder med högskoleexamen än bland de som bara tog ut faderskapsledigt. Samma skillnad märktes också i makans utbildning. 21 procent av makarna till de faderskapslediga hade avlagt högskoleexamen, medan andelen i de övriga grupperna var 41 procent. Enligt Takala har det även i andra undersökningar framgått att faderns och moderns utbildning har en positiv effekt på fädernas familjeledigheter.

Enligt undersökningen hade de som fått familjepening något högre inkomster än de som fick faderskapspenning. De som fick bonuspenning hade klart högre inkomster än de som fick faderskapspenning.

Faderskapsledigheten utnyttjas även i hög grad av fäder i arbetaryrken. Bland de som utnyttjade föräldraledighet och i synnerhet bonusledighet fanns det klart flera högre tjänstemän än bland de faderskapslediga fäderna.

Föräldrar som utnyttjar familjeledighet, fördelning enligt yrke och yrkesställning.

Yrke eller yrkesställning	Bonusledighet	Faderskapsledighet	Familjeledighet	Arbetande arbetskraft*
Lantbruksföretagare	2,9	2,8	3,2	4,5
Övrig företagare	4,4	6,0	6,4	11,3
Löntagare				
- Tekniskt arbete	26,4	21,3	24,9	16,4
- Hälso- och sjukvård	6,3	3,4	7,5	2,6
- Administrations- och kontorsarbete	15,2	7,5	10,8	12,1
- Handelsarbete	5,9	7,6	6,2	7,5
- Jord- och skogsbruksarbete	1,2	1,3	1,4	1,9
- Transportarbete	5,7	6,8	5,6	6,6
- Industrierarbete	23,8	33,8	26,1	30,3
- Servicearbete	8,3	6,9	7,8	6,7
Alla	100 (1 933)	100 (32 357)	100 (987)	100

* Andel av den manliga 15-64-åriga arbetande arbetskraften år 2003.

Utnyttjandet av faderns familjeledighet samt den manliga arbetande arbetskraften enligt yrke och yrkesställning år 2003 (%). Källa: Takala 2005, 8.

Företagarfäderna utnyttjade familjeledigheterna betydligt mindre än sin andel av befolkningen år 2003. De löntagare som utförde tekniska arbeten utnyttjade familjeledigheter i betydligt större utsträckning än deras andel av befolkningen. Det samma gällde personer som arbetade inom hälso- och sjukvården samt i något mindre grad de som arbetade inom administration och kontor. Däremot tog de industriarbetande fäderna ut mycket faderskapsledigheter, men utnyttjandet av bonus- och föräldraledigheter var mindre än deras andel av befolkningen.

Männens utnyttjande av familjeledigheter varierar även enligt företagets bransch på samma sätt som det varierar enligt fädernas yrke. Det fanns relativt flera bonuslediga inom telekommunikation, finans- och försäkring samt affärlivet. Faderskapsledigt var däremot populärare i industri- och byggbranschen. De fäder som delade föräldraledigheten var oftare anställda inom den offentliga sektorn än andra fäder.

Arbetsplatsens storlek inverkade inte i någon hög grad på utnyttjandet av familjeledigheter. De som delade på föräldraledigheten fanns oftast på arbetsplatser med högst 20 personer, vilket kan anses vara något överraskande.

Föräldraledigheten påverkades också i viss mån av kvinnodominansen på arbetsplatsen, dock inte i någon avgörande grad.

De som utnyttjade familjeledigheter ansåg att det var lätt att komma överens om ledigheten med arbetsgivaren, och även arbetskamraternas attityd till ledigheten var i allmänhet positiv. En del fäder hade dock upplevt en negativare inställning. Orsaken till den negativa inställningen hade bland annat varit svårigheten att få en vikarie eller att arbetet var säsongbetonat. Emellertid hade också dessa fäder tagit ut ledigheten.

Varför tog inte fadern föräldraledigt?

I Takalas undersökning utreddes även orsaken till att faderskapslediga fäder inte hade delat på föräldraledigheten. Den klart vanligaste orsaken var ekonomisk. Över hälften av de tillfrågade gav detta svar. Svaret visar att fäderna ofta har en högre lön än mödrarna, vilket kan inverka på avgörandet. Å andra sidan hade endast hälften av de fäder som antog att ekonomin skulle lida av föräldraledigheten gjort en kalkyl över ekonomin, enligt Stakes enkät.

Den näst viktigaste orsaken var att en ledighet kunde skada karriären eller arbetsuppgiften. Därtill ansågs det vara ett problem att tidpunkten för ledigheten inte kan väljas tillräckligt flexibelt.

Även bristen på information om familjeledigheter kan alltså i viss mån inverka på fädernas utnyttjande av familjeledigheter. Bland de tillfrågade i Takalas undersökning hade 64 procent inte fått tillräcklig information om bonusledigheten före barnets födsel. 42 procent av de tillfrågade hade inte fått tillräcklig information om de övriga familjeledigheterna.

Orsaken till fädernas korta föräldraledigheter kan också ligga i attityder, enligt vilka långa föräldraledigheter för fäderna inte ingår i den traditionella arbetsfördelningen mellan könen när det gäller barnskötsel. Också mödrarnas attityder inverkar på fädernas föräldraledigheter.

6 UTREDNING AV ARBETSGIVARENS KOSTNADER TILL FÖLJD AV FAMILJELEDIGHETER

SHM:s enkät om arbetsgivarkostnaderna

Arbetslöshets- och sjukförsäkringsenheten vid social- och hälsovårdsministeriets försäkringsavdelning begärde 13.10.2004 uppgifter om arbetsgivarkostnaderna till följd av familjeledigheter för att kunna utreda hur kostnaderna bildas. Enkäten sändes till följande intressegrupper:

Industrins arbetsgivare
 Arbetsgivarna för servicearbeten
 Företagarna i Finland
 Centralförbundet för lant- och skogsbruksproducenterna MTK ry.
 Kommunala arbetsmarknadsverket
 Statens arbetsmarknadsverk
 Kyrkans avtalsdelegation

Sommaren 2005 förnyade social- och hälsovårdsministeriet sin enkät för denna utredning. Nedan ett sammandrag av enkätresultatet.

Familjepolitiska ledigheter

Statens arbetsmarknadsverk

- År 2003 utnyttjades moderskaps-, faderskaps- och föräldraledigheter av totalt 5 200 förmånstagare, av vilka 3 200 var kvinnor och 2 000 män. Majoriteten av de föräldralediga var mödrar.
- Totalt 13 213 (10,6 % av alla anställda) personer utnyttjade vårdledighet, partiell vårdledighet samt tillfällig vårdledighet, av vilka 8 559 var kvinnor (14,2 % av kvinnornas andel av antalet anställda) och 4 654 var män (7,3 % av männens andel av antalet anställda).

Finlands Näringsliv, EK (kombinerat svar Servicearbetsgivarna PT och Industrins och Arbetsgivarnas centralförbund TT)

Totalt 55 000 kvinnor och 88 000 män tillfrågades.

- Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet:
 Kvinnorna utnyttjade dessa ledigheter i snitt 5,9 % av den teoretiska regelbundna arbetstiden, männen 0,4 %. Per person var kvinnorna frånvarande pga rubricerade ledigheter i snitt 109 timmar och männen 7 timmar per år.
- Vårdledighet, partiell vårdledighet samt tillfällig vårdledighet
 Kan inte särskiljas från uppgifterna i föregående punkt

Kommunala arbetsmarknadsverket

- Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

I den kommunala sektorn samlas inga statistiska uppgifter in om familjeledigheter eller någon annan form av frånvaro. Enligt uppgifterna i en enkät om vikariat och tidsbestämda anställningar år 2003 hade 5 500 – 7 000 personer ett vikariat som grundade sig på familjeledighet.

- Vårdledighet, partiell vårdledighet samt tillfällig vårdledighet
År 2003 tog 8 300 personer ut partiell vårdledighet, av vilka 8 000 var kvinnor. Inga uppgifter om tillfällig vårdledighet.

MTK

- Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet
Inga tillgängliga uppgifter
- Vårdledighet, partiell vårdledighet samt tillfällig vårdledighet
Inga tillgängliga uppgifter

Kyrkans avtalsdelegation

- Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet
Inga tillgängliga uppgifter
- Vårdledighet, partiell vårdledighet samt tillfällig vårdledighet
Inga tillgängliga uppgifter

Kostnader för arbetsgivaren

Statens arbetsmarknadsverk

- År 2003 uppgick lönekostnaderna för moderskapsledighet till 7,5 miljoner euro, därtill 27 procent socialskydds- o.a. arbetskraftskostnader. Inga uppgifter om försäkringstagarnas snittlön.
- Inga statistikuppgifter om sjukfrånvaro under graviditeten, torde motsvara det allmänna (år 2003 8,7 arbetsdagar/årsverke)
- Lön betalas under tillfällig vårdledighet, dock högst för tre arbetsdagar. Lörens storlek är den samma som under arbetstagarens/tjänstemannens egen sjukledighet.
- År 2003 uppgick kostnaden för tillfällig vårdledighet till totalt uppskattningsvis 3,5 miljoner euro, och därtill kommer 27 procent socialskydds- o.a. arbetskraftskostnader.
- Kostnaden för semesterlön och semesterpenning under moderskaps- och föräldraledigheten uppgår till totalt 6,222 miljoner euro, av vilka socialskyddskostnaderna utgör 1,323 miljoner euro. Den faktiska återstående kostnaden efter Fpa-ersättningen specificeras inte närmare.

Finlands Näringsliv, EK (förenat svar servicearbetsgivarna PT och Industrins och Arbetsgivarnas centralförbund TT)

Totalt 55 000 kvinnor och 88 000 män tillfrågades.

- Lönebetalningsskyldighet, lönekostnad, snittlön till försäkringstagare varierar i de olika avtalsbranscherna. Den avlönade ledigheten varierar

mellan 1 och 3 månader. (Tabellsammandrag i bilagan) Genomsnittlig månadslön i avtalsbranscherna i svaret 2733,8 euro.

- Utbredning av sjukledigheter under graviditet och avlönad sjukledighet
Inga särskilda uppgifter
Arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet under tillfällig vårdledighet varierar enligt avtalsbransch. Högst fyra dagar.
- Kostnader för intjänad rätt till semesterlön eller semesterersättningar under föräldraledigheter
Inga angivna uppgifter

Kommunala arbetsmarknadsverket

- Ordinarie lön betalas under de 72 första vardagarna av moderskapsledigheten. Enligt en undersökning av den kommunala sektorns arbetskraftskostnader uppgick lönerna under frånvarotiden för barnafödelse och -vård år 2000 till 0,5 procent av lönebeloppet. På 2005 års nivå skulle kostnaden uppgå till 62,5 miljoner euro om året. Inkluderar man lönebikostnaderna stiger beloppet till totalt 81,5 miljoner euro.
- Utbredning av sjukledigheter under graviditet och avlönad sjukledighet
Inga angivna uppgifter
- Arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet under tillfällig vårdledighet. Under tillfällig vårdledighet betalas ordinarie lön för högst för tre kalenderdagar i följd. En uppskattning av lönekostnaderna för tillfällig vårdledighet är 9 miljoner euro på 2004 års lönenivå.
- Kostnader för intjänad rätt till semesterlön eller semesterersättningar under föräldraledigheter
Inga angivna uppgifter

MTK

- 30 dagar räknat från moderskapsledighetens början, om anställningen fortsatt minst 6 månader före nedkomsten. Ingen särskild statistik finns tillgänglig över lönekostnadernas storlek. Räknat enligt snittlönen i avtalsbranscherna uppgår lönekostnaden inkl. lönebikostnader till 1 743 euro, för vilken den beräknade Fpa-ersättningen är 894 euro, arbetsgivarkostnaden 849 euro.
- Ingen särskild statistik finns tillgänglig över hur allmänna sjukledigheterna är under graviditeten. Man beräknar att sjukfrånvaron under graviditeten är vanligare än övrig sjukfrånvaro. Löneutbetalningen följer allmänna bestämmelser om lön under sjuktiden.
- Lön betalas under tillfällig vårdledighet, dock för en period som inkluderar max. 4 arbetsdagar. Om arbetstagarans anställning är kortare än 10 månader är den första av de fyra arbetsdagarna i perioden en oavlönad självriskdag.
- Kostnader för intjänad semesterlön eller semesterersättning under föräldraledigheter
Inga angivna uppgifter

Kyrkans avtalsdelegation

- Lön utbetalas under moderskapsledighetens 72 första dagar, om anställningen i samma församling varit minst 60 kalenderdagar lång innan familjeledigheten inleddes.
Uppgifter registreras inte över genomsnittlig lön.
- Uppgifter registreras inte över sjukledigheter under graviditeten.
- Arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet under tillfällig vårdledighet.
Lön utbetalas för två dagar.
- Kostnader för intjänad rätt till semesterlön eller semesterersättningar under föräldraledigheter
Uppgifter registreras inte.

Företagarna i Finland

- Arbetsgivare som betalar lön under moderskapsledigheten får inte ersättning för den andel av lönen som överskrider dagpenningen samt lönebikostnaderna, dvs. totalt 67 miljoner euro.
- Sjukledigheter under graviditeten beräknas uppgå till 3 veckor, av vilka kostnaderna då uppgår till 77 miljoner euro.
- Det är svårt att beräkna sjukfrånvarodagarna för vården av sjuka barn. Utgångspunkten har varit SHM:s uppskattning av kostnaderna, dvs. 60 miljoner euro.
- Arbetsgivarnas totala kostnader beräknas uppgå till 155 miljoner euro. När man beaktar att en del av arbetsgivarna inte anhåller om ersättning, förblir 121 miljoner euro oersatta enligt dagens modell.
- Kostnaderna för arbetsorientering för vikarierande arbetstagare och moderns återvändande till arbetet samt bl.a. för läkarkontroller under graviditeten har inte beräknats.
- Totalt skulle det behövas ytterligare 325 miljoner euro som ersättning för arbetsgivarkostnaderna enligt Företagarna i Finland. Det är ca 0,6 procent av de totala lönekostnaderna.

Bättre information om arbetsgivarkostnaderna behövs

Den nuvarande statistiken över arbetsgivarnas kostnader för familjeledigheter är bristfällig. På Statistikcentralen pågår ett projekt för bättre information om bl.a. arbetsgivarnas kostnader för familjeledigheter. De uppgifter som samlas in är dessvärre tillgängliga först under år 2006. I dag finns det information att tillgå om undersökningar av arbetskraftskostnaderna i olika branscher.

Kostnaderna för sjukfrånvaro och barnfödslar i den privata sektorn varierade sektorvis mellan 1 och 3 procent år 2000. Inga separata uppgifter om arbetsgivarens kostnader för arbetstagare som får barn finns publicerade. I den kommunala sektorn sjönk arbetsgivarkostnaderna för anställda som får barn från 0,41 procent till 0,37 procent från år 1996 till år 2000. De statliga löner som utbetalas under barnfödelse och vården av barn utgjorde 0,5 procent år 1985. Andelen sjönk till 0,2 procent fram till år 2003. För jämförelsens skull kan nämnas att lönerna under sjukfrånvaro år 2003 utgjorde 3,6 procent och lönerna under semestern 14,7 procent av statens arbetskraftskostnader.

Arbetskraftskostnaderna för familjeledigheter har granskats i ett pilotprojekt inom social- och hälsovårdsministeriet. I projektet utvärderas budgetens könfördelningseffekter. I projektrapporten konstateras att antalet barnfamiljer, mödrar och fäder har minskat på arbetsmarknaden till följd av befolkningens stigande ålder, vilket sänkt arbetsgivarnas genomsnittliga kostnader för familjeledigheter. Emellertid finns det inga uppgifter om hur kostnaderna faktiskt fördelar sig. Enligt rapporten borde uppgiftsinnehållet i statistiken över arbetskraftskostnaderna och utnyttjandet av materialet utvecklas för att man bättre ska kunna följa med kostnaderna för vården av barn. Dagens största problem för statistiken över arbetskraftskostnaderna med tanke på könsfördelningens effekter är att statistiken inte innehåller uppgifter om utnyttjandet av avlönade ledigheter utgående från individernas utan endast företagets totala kostnader. Därtill ingår inte små företag i statistiken, där frånvaron kan leda till förhållandevis större kostnader än i stora företag.

7 FAMILJEPOLITISKA SOCIALUTGIFTER

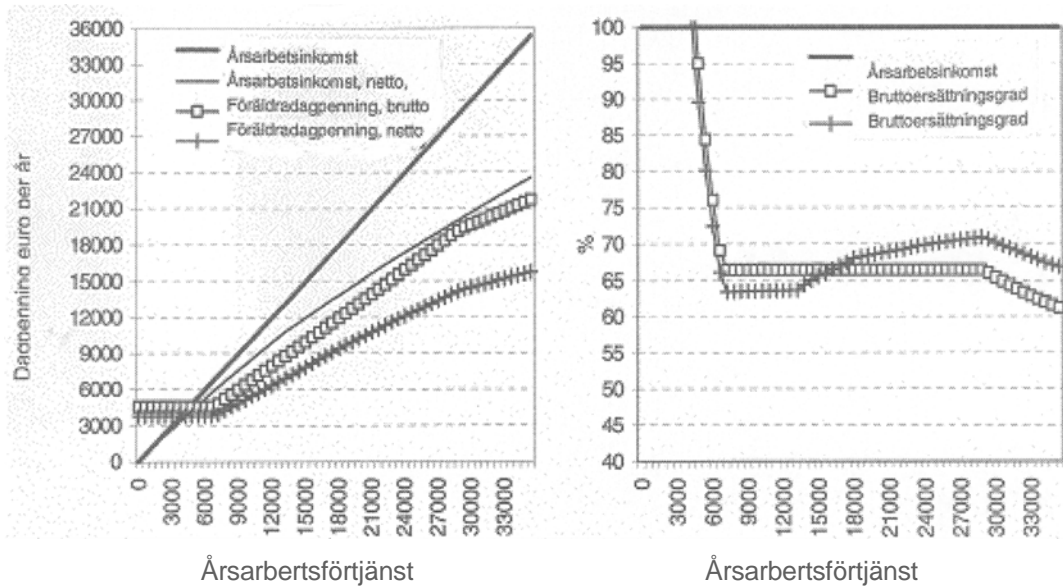
Socialutgifterna för familjer och barn i Finland uppgick till totalt 4 281 miljoner euro år 2003 enligt EU:s klassificering. Av dessa utgifter användes 44 procent till tjänster och ca 56 procent till utkomstskydd. Totalt drygt 60 procent av utgifterna gick till barnbidrag och dagvård. Utgifterna finansierades med statliga och kommunala medel och därtill finansierades dagvården delvis med klientavgifter. 13,3 procent av utgifterna användes till föräldradagpenning. Dagpenningarna finansieras med arbetsgivaravgifter och försäkringstagarpremier samt med statsandelar.

Med tanke på barnfamiljernas service och utkomst utgör således barnbidragen och dagvården de största utgiftsposterna. Dagvårdstjänster som finansieras med skattemedel utgör ett stort stöd för möjligheterna att kombinera arbete med familj. Med hjälp av dessa tjänster ges småbarnsföräldrarna möjlighet att arbeta. Också dessa kostnader bör beaktas i diskussionen kring utjämningen av kostnaderna för familjeledigheter och finansieringen av utjämningsåtgärderna.

8 ARBETSGIVARNAS KOSTNADER TILL FÖLJD AV FAMILJELEDIGHETER OCH ERSÄTTNINGAR SOM I DAG BETALAS FÖR DEM

Föräldraledighet

Med stöd av sjukförsäkringslagen får arbetstagaren dagpenning av Fpa under moderskaps-, specialmoderskaps-, faderskaps- och föräldraledigheten. Enligt huvudregeln beräknas dagpenningen enligt arbetstagarens fastställda beskattningsbara arbetsinkomster. Dagpenningarna utgör ca 65-70 procent av arbetsinkomsterna för små- och medelinkomsttagare, och mindre för personer med högre inkomster. Dagpenningarna bekostas med sjukförsäkringsavgifter som betalas av arbetsgivarna och försäkringstagarerna. År 2004 fick 145 300 personer föräldradagpenning.



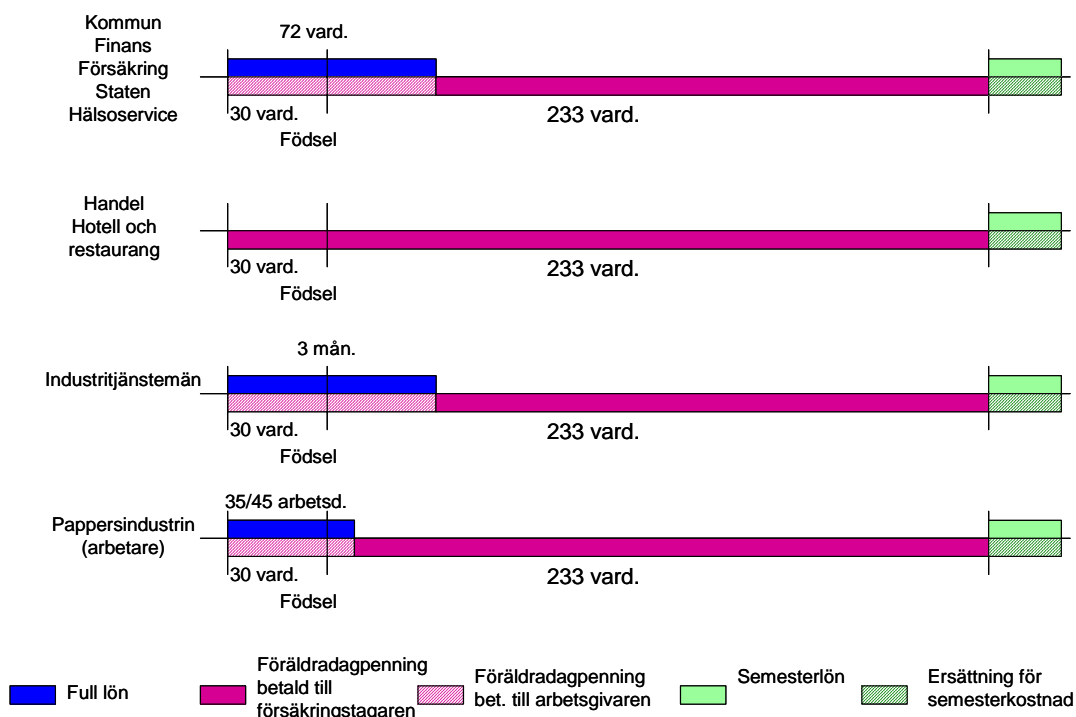
Föräldradagpenningens brutto- och nettodagpenning samt dagpenningens brutto- och nettoersättningsgrad på olika årsarbetsinkomstnivåer, förmånsgrunderna år 2005. Källa: TUJA modellkalkyler över inkomstfördelningen.

Föräldradagpenningens relativt låga nivå leder till att de arbetsgivare som betalar lön för dessa ledigheter inte får tillbaka alla kostnader från Fpa. Likaså har arbetstagarna kostnader för föräldraledigheten, i synnerhet för de perioder för vilka arbetsgivaren inte betalar lön. Enligt undersökningen minskar den låga ersättningsnivån i synnerhet fädernas intresse för att ta ut längre föräldraledigheter.

Lägre kostnader utan skyldighet att betala lön

Enligt arbetsavtalslagen är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön till arbetstagaren under moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledigheten eller olika vårdledigheter. I kollektivavtalen i flera branscher ingår dock ett avtal om lön under moderskapsledigheten. Löneutbetalningsperioderna är vanligen från några veckor till ett par månader långa. Den längsta avtalsenliga lönebetalningsperioden är 3 månader (72 vardagar). I alla avtal ingår dock inte en avlönad moderskapsledighetsperiod, t.ex. i avtalsbranscherna för det kvinnodominerade Servicefacket PAM finns det överhuvudtaget ingen avlönad moderskapsledighetsperiod, förutom i några mindre avtal.

Exempel på arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt fackområde



I en del kollektivavtal ingår överenskommelser om lön under faderskapsledighet. Därtill kan arbetstagarna, beroende på arbetsgivare, ha rätt till avlönad faderskaps- eller föräldraledighet.

Borde moderskapsledigheten vara avlönad för alla?

Under den avlönade moderskaps- eller föräldralediga perioden får arbetsgivaren dagpenningar av Fpa för samma tid, vilket betyder att arbetsgivarens kostnader för denna tid de facto utgör 30-35 procent av lönen. För arbetsgivaren tillkommer därtill lönebikostnaderna.

Den obligatoriska moderskapsledigheten börjar två veckor före den beräknade nedkomsten och två veckor efter nedkomsten. Under denna tid får arbetstagaren inte arbeta. I alla branscher är inte ens den obligatoriska delen av moderskapsledigheten avlönad. Genom olika internationella avtal har Finland förbundet sig att genom EG-rätten främja jämlikheten mellan könen och förhindra kvinnodiskriminering.

Frågan om avlönad moderskapsledighet i relation t.ex. till avtalen har inte avgjorts som enskilt rättsfall. På basis av EG-rätten skall lön eller annan ersättning garanteras under moderskapsledigheten, och den får inte underskrida motsvarande sjukersättning. Moderskapsledighet får inte heller vara ett hinder för avtalsenlig löneförhöjning. Moderskapsledigheten skall även beaktas som arbetstid vid beräkningen av lönetillägg för arbetserfarenhet och arbete.

I kollektivavtalen för en del branscher ingår överenskommelser om lön under moderskapsledigheten. I de kommande kollektivavtalsförhandlingarna borde skyldigheten att betala lön i främsta rummet avgöras i de branscher där det inte ännu finns någon avlönad moderskapsledighet. En höjning av föräldradagpenningen

enligt förslagen i denna utredning skulle öka utjämningsbetalningen till arbetsgivarna och sannolikt förbättra möjligheterna till branschvisa överenskommelser.

Sjukledigheter under graviditeten

Många väntande mödrar blir tvungna att vara sjuklediga under graviditeten redan innan moderskapsledigheten börjar. Arbetsgivaren är då skyldig att betala kollektivavtalsenlig lön under sjukledigheten. Arbetsgivaren kan få dagpenningar för sjukledigheten, men först efter sjukförsäkringens 9 dagars självrisktid. Noggranna uppgifter om frånvaro under graviditeten finns inte att tillgå. På basis av statistikuppgifter kan man dock dra slutsatsen att väntande mödrar inte är sjuka under graviditeten i högre grad än genomsnittet. Bland de statsanställda beräknas gravida kvinnor ha 8,7 dagars sjukfrånvaro före moderskapsledigheten, vilket motsvarar den genomsnittliga sjukfrånvaron. För sjukfrånvaro under graviditeten kan det vara svårt att avgöra vilka frånvarodagar som berott på graviditeten och vilka av andra skäl.

I en del branscher kan arbetsförhållandena vara sådana att det inte är möjligt att arbeta under graviditeten. En gravid arbetstagare har rätt att före nedkomsten få en specialmoderskapspenning om arbetsuppgifterna eller arbetsförhållandena medför en hälsorisk för henne eller fostret, och inget annat riskfritt arbete med tanke på hennes tillstånd kan anordnas.

Kostnader för semestern

Enligt arbetsavtalslagen jämförs moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet med aktiva arbetsdagar vid beräkningen av intjänad semester. Arbetsgivaren skall även på basis av dessa ledigheter betala semesterlön och semesterpeng till den tillsvidare anställda, eller semesterersättning om det gäller en tidsbunden anställning som upphör. Däremot intjänas inte rätt till semester under vårdledigheten för vården av ett barn under 3 år, och arbetsgivaren har inga kostnader för denna tid.

Arbetsgivarna kan anhålla om ersättning från Fpa för lön eller semesterersättning som intjänats under familjeledigheter. Ersättning betalas för 2,5 dagar för varje kalendermånad under moderskaps- eller föräldraledigheten då semester intjänats. Ersättningen höjdes betydligt från början av år 2005, nu utgör ersättningen per dag 1,55 gånger den anställdas moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning.

Till utjämningskostnaderna för semester som intjänats under föräldraledigheten hör även att arbetsgivaren inte behöver betala socialskyddsavgifter för semesterlönen (folkpension och sjukförsäkringsavgifter).

Utjämningskostnaderna har varit i bruk sedan år 1995, men den har utnyttjats mindre än de reserverade anslagen. Pengarna till ersättningen samlas in genom sjukförsäkringsavgifter för arbetsgivarna i alla branscher. Under de senaste åren har pengarna utnyttjats i större utsträckning eftersom ansökningsförfarandet blivit lättare och informationen ökat. År 2003 betalades ersättningar för över 26 000 personers semesterkostnader. Drygt 1000 av dem var pappor. Ersättningar för totalt 26,4 miljoner euro betalades år 2003. År 2004 betalades emellertid ersättningar för 21,4 miljoner euro, vilket är mindre än föregående år. Höjningen

av utjämningen från början av innevarande år verkar inte ännu ha haft någon höjande effekt på ersättningsutgifterna. Före utgången av juli 2005 hade 12,1 miljoner euro betalats för arbetsgivarnas semesterkostnader.

Alla arbetsgivare med rätt att få en utjämning av semesterkostnaderna känner alltjämt inte till möjligheten. Även om ansökningsförfarandet förbättrats är det nödvändigt att ytterligare höja arbetsgivarnas medvetenhet om detta samt underlätta anhållan om utjämningen.

Vården av ett sjukt barn

Enligt de flesta kollektivavtal har modern eller fadern med vissa begränsningar rätt till lön under en tillfällig vårdledighet, dvs. arbetstagaren stannar hemma högst 4 dagar för att sköta sitt under 10-åriga barn som plötsligt insjuknat. Emellertid är den första dagen oavlönad i de flesta avtal, på samma sätt som när arbetstagaren själv insjuknar. I flera avtal ingår en överenskommelse om att arbetstagaren har rätt att vara frånvarande 4 dagar, men lönen betalas till exempel bara för de två eller tre första dagarna. Småbarnsföräldrar, i praktiken ofta mödrarna, är ofta tvungna att utnyttja sin rätt till tillfällig vårdledighet på grund av barnet insjuknat, dvs. de måste ordna med vården av barnet.

Överenskommelserna om utbetalningen av lön under vården av ett barn som insjuknat ingår i kollektivavtalet. Rätten till frånvaro är lagstadgad. Noggrann statistik över hur mycket tillfällig vårdledighet utnyttjas finns inte att tillgå. Enligt en del undersökningar har fäderna i allt högre grad börjat delta i vården av ett sjukt barn. Mödrarna är dock alltjämt i majoritet. De arbetsgivare som har många småbarnsföräldrar, i synnerhet mödrar, bland sina anställda har de största löneutgifterna för vården av ett sjukt barn.

En solidarisk utjämning av lönekostnaderna för vården av ett sjukt barn har flera gånger tagits upp under den här utredningen. En ersättningsavgift skulle utjämna kostnaderna, som kan vara rätt höga i synnerhet när barnen är små.

Anställning av en vikarie och arbetsorientering

När en arbetstagare blir moderskaps- eller föräldraledig, kan man anställa en vikarie. Det kan uppstå kostnader då vikarien ska sätta sig in i arbetet. Dessa kostnader uppstår inte om arbetsgivaren inte avlönar en vikarie.

Vikariens lön borde dock inte ses som kostnader för familjeledighet, eftersom vikarien får lön för utfört arbete.

Om en arbetstagare är familjeledig flera år kan det uppstå kostnader för arbetsgivaren för att sätta den återvändande arbetstagaren in i arbetet igen.

Kostnaderna för att anställa en vikarie varierar mycket i olika branscher och på olika arbetsplatser. Det skulle vara svårt att skapa enhetliga och rättvisa kriterier för en kostnadsersättning. Familjeledigheterna är inte heller de enda situationer där vikarier måste anställas.

9 SVERIGES FÖRÄLDRAFÖRSÄKRING

I Sverige sköts föräldraförsäkringen av Försäkringskassan. Föräldrapenning kan betalas för totalt 480 dagar, och under 390 dagar av dessa är föräldrapenningen 80 procent av lönen. Inkomstgränsen är 24 000 kronor per månad, vilket betyder att den överskridande delen inte ger större föräldrapenning. Föräldrapenningen kan användas som deltid ersättning ända tills barnet fyller 8 år. Föräldraledigheten kan delas mellan bägge föräldrarna flexibelt, men vardera föräldern har en separat tid på 60 dagar som inte kan avstås till den andra.

Under vården av ett sjukt barn betalas en tillfällig föräldrapenning, som uppgår till 80 procent av lönen upp till den ovannämnda gränsen. Tillfällig föräldrapenning kan betalas för högst 120 dagar per år.

Utöver föräldrapenningen ingår även ett tillägg i de svenska kollektivavtalen som arbetsgivaren betalar. Omkring tre fjärdedelar av arbetstagarna berörs av ett avtal enligt vilket arbetsgivaren betalar ett 10 procents tillägg för föräldraledigheterna. De anställdas bruttoersättning för föräldraledigheten uppgår således till totalt 90 procent av lönen upp till den ovannämnda gränsen.

Arbetsgivarna i Sverige betalar alltså inte direkt hela lönen för föräldraledigheter. Ersättningen kommer från föräldraförsäkringen och arbetsgivar tillägget. Föräldraförsäkringen finansieras med arbetsgivaravgifter. En andel på 2,2 procentenhet av arbetsgivaravgiften går till föräldraförsäkringen. Sveriges föräldraförsäkring ersätter inte arbetsgivarna för anställningen av en vikarie eller för kostnaderna för vikariens arbetsorientering.

Även i Sverige utnyttjar fäderna föräldraledighet klart mindre än mödrarna. Fädernas andel av föräldrapenningen har stigit jämnt, men var alltså 18,7 procent år 2004.

I september blev den svenska utredningsmannen Karl-Petter Thorwaldssons betänkande om utvecklandet av föräldraförsäkringen klar.

10 KOSTNADERNA FÖR FAMILJELEDIGHETER BÖR YTTERLIGARE UTJÄMNAS

Kvinnorna tar ut familjeledighet i betydligt större utsträckning

Enligt lagen har föräldrarna rätt omfattande möjligheter att dela på vårdledigheterna. De föräldrar som har ett stadigvarande heltidsjobb har alla möjligheter att dela på familjeledigheterna. Även om det redan i dag är vanligt med korta faderskapsledigheter, är det alltså sällsynt att föräldrarna delar på föräldraledigheten och vårdledigheten. I praktiken tar mödrarna ut största delen av de lagstadgade ledigheterna för vården av barn.

Småbarn är ofta sjuka och för att ordna med vården av barnet måste de anställda utnyttja sin rätt till tillfällig vårdledighet oavsett om de har en tillsvidare gällande eller tidsbestämd anställning. Mödrarna utnyttjar den tillfälliga vårdledigheten oftare än fäderna, även om fäderna idag betydligt oftare deltar i vården av ett sjukt barn.

Den arbetsgivare, vars anställda utnyttjar sina lagstadgade ledigheter, får direkta kostnader för ledigheter vid barnets födelse och vården av barnet. Tilläggskostnaderna belastar kvinnodominerade branscher i högre grad, eftersom mödrarna tar ut långa familjeledigheter oftare än fäderna.

Arbetsgivarnas kostnader påverkas bland annat av huruvida moderskapsledighet med lön ingår i kollektivavtalet, och i så fall, hur lång den är; gäller arbetsstagarens anställning tillsvidare eller är det en tidsbestämd anställning.

Om fäderna skulle utnyttja sin rätt till familjeledigheter i högre grad än de gör idag, skulle också kostnaderna utjämnas bättre mellan mödrarnas och fädernas arbetsgivare. Därtill kunde kostnaderna för familjeledigheter utjämnas bättre mellan olika branscher genom en minskad könsindelning på arbetsmarknaden.

Ersättningarna förbättrades år 2005

Kostnaderna för familjeledigheter utjämnas redan nu. Arbetsgivaren får dagpenning för de anställdas moderskaps- och föräldraledigheter med lön, och en enskild arbetsgivare kan ansöka om ersättning från Fpa för kostnaderna för de anställdas semester som intjänats under moderskaps-, faderskaps- och föräldraledigheter.

Enligt regeringsprogrammet skall arbetsgivarkostnaderna för familjeledigheter utjämnas i högre grad än vad som är fallet i dag. I samband med finansieringsreformen av sjukförsäkringen förberedde arbetsmarknads-organisationerna en reform enligt vilken utjämnningen av semesterkostnaderna höjdes med 55 procent från början av år 2005.

Arbetsgivarna betalar kostnaderna för familjeledigheter både kollektivt (Arbetsgivarens sjukförsäkringsavgift) och enligt arbetsgivare (kollektivavtalsbestämmelser). Kostnaderna enligt arbetsgivare utjämnas också, dvs. arbetsgivarna betalar en del av kollektivavtalskostnaderna solidariskt (dagpenningar under moderskapsledighetens lönebetalningstid och ersättningar för semesterkostnader).

Även om kostnaderna i dag utjämnas betydligt mera än tidigare föreligger alltså behovet av ökad utjämning.

Flera fäder borde ta ut familjeledighet

Föräldrarna ska uppmuntras att ta ut föräldraledighet, och i synnerhet papporna borde ta ut sin föräldraledighet i större utsträckning. Fortfarande känner inte alla till att modern och fadern kan dela på föräldraledigheten. Fadern kan således ta ut en lång föräldraledighet. Faderskapsledigheten är inte faderns enda möjlighet. Om föräldrarna skulle dela på ledigheten för vården av barnet i högre grad än vad som är fallet i dag, skulle även de direkta kostnaderna för de enskilda arbetsgivarna fördelas jämnare mellan mödrarnas och fädernas arbetsgivare.

Enligt Fpa:s anvisningar ska ansökningsblanketten för föräldradagpenning föras med båda föräldrarnas underskrift. Enligt vissa uppgifter varierar emellertid praxis på olika lokalkontor. Det är möjligt att papporna inte tillfrågas om sitt samtycke till att modern tar ut föräldraledigheten, men moderns samtycke begärs om faderns föräldraledighet.

Den osmidiga lagstiftningen om familjeledigheter förhindrar i dag familjerna i många situationer att besluta om huruvida pappan också i högre utsträckning borde ta ut familjeledighet. Enligt undersökningar anser ändå anser de pappor som varit lediga att det är synnerligen nödvändigt för familjen att pappan har deltagit i vården av barnet. Pappornas möjlighet att utnyttja familjeledigheter måste öka genom bättre lagstiftning och information om möjligheterna till familjeledigheter.

Den ojämna fördelningen av föräldrarnas utnyttjande av tillfällig vårdledighet inverkar på kvinnornas ställning på arbetsmarknaden

Regeringens arbetsgrupp för ett likalönprogram presenterade en utredning av hur man kunde verka för att familjeledigheter utnyttjas av bägge föräldrarna samt en bättre utjämning av arbetsgivarnas kostnader för familjeledigheterna. Långa frånvaroperioder från arbetsmarknaden på grund av vårdledighet kan inverka menligt på kvinnornas ställning på arbetsmarknaden. Även OECD uppmärksammade frågan i sin rapport förra våren.

En jämnare fördelning av familjeledigheterna skulle förutsätta en förändring i synnerhet av attityderna till männens och kvinnornas familjeledighet. Det är mycket vanligt att tycka att mamman "borde vara" hemma ca ett år efter barnets födelse. Detta trots att papporna har möjlighet att ta ut hela föräldraledighetsperioden om de vill. För att få till stånd en förändring borde man utgå ifrån att familjerna alltid diskuterar hur föräldraledigheten ska delas efter den obligatoriska moderskapsledigheten.

11 UTREDNINGSMANNENS FÖRSLAG

Familjeledigheterna och kostnaderna för familjeledigheterna fördelar sig ojämnt bland arbetsgivarna i olika branscher. Också arbetstagarna belastas av kostnader för familjeledigheterna, eftersom många ledigheter inte är avlönade. Eftersom det är främst mödrarna som utnyttjar familjeledigheterna belastas arbetsgivarna i kvinnodominerade branscher och också mödrarnas inkomster sjunker.

Man bör uppställa som långsiktigt mål att få papporna att ta ut familjeledighet i betydligt större utsträckning och därigenom utjämna kostnaderna för familjeledigheterna. För att nå detta mål måste lagstiftningen om familjeledighet utvecklas, ersättningarna höjas, attityderna förändras och informationen öka.

Det finländska samhället har i många hänseenden kommit långt i jämställdheten mellan könen. Men när det gäller utnyttjandet av familjeledigheter är det dock möjligt att det kan leda till en långvarig frånvaro för kvinnorna från arbetsmarknaden. Om det är nästan enbart mödrar som tar ut familjeledighet kan det system som är avsett som stöd för kvinnorna vända sig till ett problem med tanke på jämställdheten. Diskussionerna om att kombinera arbete och familj kan omedvetet ses enbart som ett kvinnoproblem. Utgångspunkten borde dock vara att också männen har barn, och frågan om att kombinera arbete och familj gäller också männen. Det borde man inse både på arbetsplatserna och i familjerna.

I dag ersätts kostnaderna för familjeledigheter delvis. Ersättningarna är dock inte tillräckliga och alla arbetsgivare anhåller fortfarande inte om alla ersättningar. För arbetstagarna varierar ersättningarna för familjeledigheter branschvis.

En utjämning av kostnaderna för familjeledigheter är nödvändig, för att enskilda arbetsgivare och arbetstagare inte ska påläggas oskäligen kostnader för ledigheter vid barnets födelse och vården av barnet. Alla i samhället skall solidariskt bära ansvar för följande generations födelse och fostran. Personer som kombinerar arbete och familj får stöd genom många olika samhällstjänster som finansieras med skattemedel. Tillsammans kan arbetsgivarna bäst bära det gemensamma ansvaret för kostnaderna för familjeledigheter.

Det behövs inga modeller som definierar mans- och kvinnodominerade branscher för att utjämna kostnaderna för familjeledigheterna bland arbetsgivarna i olika branscher. En sådan modell skulle vara både komplicerad och byråkratisk. Dessutom framgår det inte direkt av kvinno- eller mansdominansen på en arbetsplats hur många arbetstagare som utnyttjar familjeledigheter. Utjämningen kan följa en enkel modell enligt vilken alla arbetsgivare betalar en avgift som används för att finansiera utjämningen för de arbetsgivare som har kostnader till följd av familjeledigheterna.

Om en fungerande utjämningsmodell kan åstadkommas kan man också förutse en större vilja hos arbetsgivarna att långtidsanställa kvinnor, eftersom kostnaderna för familjeledigheterna utjämnas i betydligt större utsträckning än tidigare.

Nedanstående helhetslösning bygger på att det nuvarande utjämningsystemet avskiljs till en egen helhet. Genom att utvidga ersättningen för arbetsgivarens kostnader och höja ersättningsnivåerna försöker man uppmuntra papporna att ta ut familjeledigt, förbättra arbetsgivarnas ställning i synnerhet i kvinnodominerade branscher samt öka möjligheterna till överenskommelser om avlönad moderskapsledighet i alla branscher. Samtidigt försöker man också förbättra den ekonomiska ställningen hos föräldrar som tar ut familjeledigt.

1. Utvecklandet av lagstiftningen om familjeledighet

Arbetskraftsministeriets arbetsgrupp utreder en totalreform av lagstiftningen om familjeledighet. Utgångspunkten för utredningsarbetet har gällt att öka i synnerhet fädernas familjeledigheter. För att nå målet bör den nuvarande lagstiftningen ändras. Det har särskilt tydligt framkommit att de nuvarande tidsgränserna för familjeledigheter samt de begränsade möjligheterna att ändra tiderna när ledigheten tas ut hindrar familjer från att fatta beslut som tillåter papporna att delta i vården av familjens nyfödda barn.

Den nya s.k. bonusledigheten begränsas av att den måste tas ut efter de två sista veckorna av föräldraledigheten. Om modern använder den tidigare delen av föräldraledigheten och på nytt tar ut vårdledighet efter faderns bonusledighet kan det vara svårt med jobbarrangemangen för henne under de få veckor hon återvänder till jobbet. Det borde göras lättare att ta ut bonusledigheten, t.ex. genom att den kunde tas ut även andra tider.

En förälder som bor på annat håll borde ha rätt att vara borta från jobbet för att ta hand om sitt sjuka barn i alla de fall då föräldrarna delar på vården.

Förslag

Lagstiftningen om familjeledigheter borde ändras och göras smidigare så att familjerna lättare än i dag kan komma överens om att också fadern kan ta ut en del av föräldraledigheten. Under lagstiftningsreformen ska de nuvarande anmälningstidernas ändamålsenlighet utvärderas, likaså möjligheten att av grundad anledning ändra tiderna för familjeledigheterna.

Det skulle också stödja faderns deltagande i vården av barnet om han hade rätt att vårda sitt sjuka barn även om barnet bor i ett annat hushåll, i det fall att modern och fadern delar vårdnaden av barnet.

Likaså behövs det flexibilitet för bonusledigheten, den borde inte vara bunden till slutet av föräldraledigheten.

Ovanstående förslag till en förbättring av lagstiftningen om familjeledigheter behandlas och finslipas i Arbetskraftsministeriets arbetsgrupp för familjeledigheter.

2. Övriga åtgärder för att få papporna att i större utsträckning utnyttja familjeledigheter

För att få papporna att i högre grad utnyttja familjeledigheter borde de få mera information om möjligheterna. Likaså borde attityderna ändras. Därtill bör föräldradagpenningens nivå höjas. Åtminstone följande åtgärder behövs.

Förslag

Föräldradagpenningens nivå höjs både för fäder och mödrar.

Redan i början av graviditeten informerar rådgivningen om bägge föräldrarnas rätt till familjeledighet. I moderskapsförpackningen borde det ingå en broschyr om familjeledigheter och pappornas möjligheter att utnyttja ledigheterna. Papporna borde beaktas mera i rådgivningsverksamheten och de borde uppmuntras att delta i vården av barnet.

Arbetsmarknadsparterna ska fortsätta sitt informations- och kampanjsamarbete för att påverka attityderna på arbetsplatserna till att papporna tar ut familjeledigheter och till att papporna känner till möjligheterna att ta ut också längre familjeledigheter.

3. Utvecklandet av kostnadsutjämnningen

För att utjämna arbetsgivarnas och arbetstagarnas kostnader för familjeledigheterna behövs det en separat föräldraförsäkring, där alla former av utjämnningar till arbetsgivaren samlas. En orsak till att papporna tar ut så litet föräldraledigt har påståtts vara i synnerhet ekonomisk, dvs. den låga

dagpenningen. Om man avskiljer föräldraförsäkringen från sjukdagpenningen ger det möjlighet att höja föräldradagpenningen, vilket åter ökar utjämnningen för de arbetsgivare som betalar lön för föräldraledigheter.

En högre dagpenning och en bättre utjämnning underlättar också möjligheterna att avtala om moderskapsledighet med lön i de branscher där ledigheten inte ännu är avlönad. Likaså skulle det bli lättare att avtala om avlönad faderskapsledighet.

Kollektivavtalsenliga, avlönade vårdledigheter för att sköta ett barn som insjuknat kan tas ut ända tills barnet fyller 10 år. Det gäller således kostnader som uppstår under flera års tid. För att utjämna dessa kostnader är det nödvändigt att börja betala ersättning till arbetsgivarna för de tider då de betalar lön till de anställda som stannar hemma för att ta hand om sitt barn. Ersättningen skulle betalas endast för den avlönade tiden.

Kompensationen för semesterkostnader har ökat betydligt från början av år 2005. Om föräldradagpenningen höjs ökar också semesterkompensationen. Inga andra förändringar i semesterkompensationsnivån föreslås.

Alla arbetsgivare som har rätt till stödet anhåller alltså inte om utjämnning för semesterkostnader. Informationen till arbetsgivarna bör fortsätta. Fpa kan sända ett meddelande om semesterkompensationen till alla de arbetsgivare som anhåller om ersättning för utbetald lön under föräldraledighet. Arbetsgivarnas möjlighet att an hålla om ersättningar på elektronisk väg skulle sannolikt också öka utnyttjandet av utjämnningen. Fpa bör se till att denna möjlighet finns.

Förslag

En separat föräldraförsäkring grundas, som ersätter arbetsgivarnas kostnader och betalar arbetstagarnas föräldradagpenning.

Ersättningsnivån för föräldradagpenning höjs till 80 procent och graderingen av dagpenningnivåerna stryks. Det ökar kostnadsutjämnningen för de arbetsgivare som betalar lön under familjeledigheter.

Målet ska vara att även avlönad moderskapsledighet i avtalen i de branscher där den ännu saknas upptas under följande avtalsrunda efter utjämningsförbättringen.

En lika stor kompensation som föräldradagpenningen börjar betalas till arbetsgivarna även för de löner som arbetsgivaren betalat ut under vården av ett sjukt barn.

En förhöjning av föräldradagpenningen förbättrar även semesterkompensationen.

Om papporna börjar utnyttja familjeledigheterna i större utsträckning utjämnar det också kostnaderna mellan de mans- och de kvinnodominerade branscherna.

Kostnaderna delas solidariskt mellan alla arbetsgivare.

Den nya utjämningen för ledigheten för att vårda ett sjukt barn, semesterkompensationen samt den förhöjda föräldradagpenningen finansieras solidariskt mellan arbetsgivarna med arbetsgivarnas föräldraförsäkringsavgift.

Fpa ska bereda möjlighet för arbetsgivarna att söka ersättningar på elektronisk väg.

Fpa ger alltid information till arbetsgivare som betalar lön under föräldraledigheter om möjligheten att anhålla om semesterkompensation.

Arbetsmarknadsorganisationerna (i synnerhet arbetsgivarna) informerar om utjämningen av familjeledighetskostnaderna till sina egna medlemmar.

4. Förslagets kostnader och finansiering

Förhöjning av föräldradagpenningen

Avskiljandet av föräldraförsäkringen från övriga sjukdagpenningar ger möjlighet att höja dagpenningen och utjämningen till arbetsgivarna utan att kostnaderna blir oskäligt höga. En förhöjning av ersättningen för föräldradagpenning till 80 procent av lönen i alla inkomstklasser ökar utgifterna med 110 miljoner euro per år. En förhöjning endast i den lägsta inkomstklassen skulle kosta 80 miljoner euro per år. Det är emellertid motiverat att höja nivån i alla inkomstklasser för att kunna öka utjämningen till alla arbetsgivare och även höja ersättningen till alla arbetstagare.

För löner som utbetalas till arbetstagare som stannar hemma för att sköta ett sjukt barn betalas en 80 procents ersättning till arbetsgivaren.

Utgiftsökningen vore då 60 miljoner euro per år. Kalkylen bygger på antagandet att 58 procent av de arbetande föräldrarna med barn under 10 år stannar hemma med sitt sjuka barn. För att anhålla om ersättning behövs det ett klart och möjligast enkelt system. Ersättningarna kunde betalas t.ex. en gång om året.

Effekten av en förhöjd föräldradagpenning på kompensationen för semesterkostnaderna.

Utjämningen för semesterkostnaderna är bunden till dagpenningbeloppet. När dagpenningen höjs stiger även utjämningen av semesterkostnaderna. Utgiftsökningen vore då 8 miljoner euro per år.

Finansieringen av tilläggsutgifterna

Kostnaderna för familjeledigheter belastar i synnerhet kvinnodominerade branscher samt de arbetsgivare som har många småbarnsföräldrar bland sina anställda. Det ändamålsenligaste är att arbetsgivarna solidariskt finansierar de ovan presenterade åtgärderna för en bättre kostnadsutjämning. Om den modell genomförs där föräldradagpenningen höjs till 80 procent, ersättning betalas under tiden för vården av ett sjukt barn samt den förhöjda dagpenningen beaktas i semesterkompensationen, uppgår tilläggsutgifterna till totalt ca 178 miljoner euro. Detta skulle finansieras med den nya föräldraförsäkringsavgiften för arbetsgivarna. Avgiften skulle vara ca 0,29 procent.

LITTERATUR

Pentti Takala, Uuden isyysvapaan ja isän muiden perhevapaiden käyttö. Folkpensionsanstaltens forskningsavdelning, Social trygghet och hälsa, forskningsrapporter 43/2005

Tasa-arvobarometri 2004, Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2004:20

Regeringens jämställdhetsprogram, Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2005:1

Työryhmän ehdotus naisten ja miesten samapalkkaisuutta edistäväksi ohjelmaksi, Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2005:7

Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life, Volume 4 Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom, OECD 2005

Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea, Minna Salmi ja Johanna Lammi-Taskula (toim.), Helsinki 2004

Perhevapaat ja –kustannukset tasan, Palvelualojen ammattiliitto PAM 2005

Palkkasyrjintä. Oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta, Anja Nummijärvi. HELSINGFORS 2004

Talousarvion sukupuolivaikutusten arviointi (julkaisematon). Pilottihanke sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalalta. Anita Haataja, Marja-Liisa Järviö ja Esko Mustonen

BILAGOR**Lön under moderskapsledigheten i EK:s avtalsbranscher**

Arbetsgivaravtal	Längd	Begränsningar
1. Teknologiindustrin	56 kalenderdagar	Minst 6 mån. anställning före nedkomsten
2. Pappersindustrin	35 arbetsdagar 45 arbetsdagar	- Om anställningen fortgått minst 6 mån. - Om anställningen fortgått minst 5 år.
3. Byggbranschen	-	-
4. Kommunikationsbranschen (anställda i den grafiska branschen)	3 månader	
5. Textil- och konfektionsindustrin	för arbetsdagar inom en 42 dagar lång period	Anställningen fortgått minst 6 månader
6. Kemisk basindustri	1. 28 kalenderdagar 2. 35 kalenderdagar 3. 42 kalenderdagar 4. 56 dagar	1. Om anställningen fortgått minst 6 mån. men under 3 år 2. Om anställningen fortgått minst 3 år, men under 5 år 3. Om anställningen fortgått 5 år, men under 10 år 4. Om fortgått 10 år eller längre
7. Plast- och kemiska produktindustrin	1. 28 kalenderdagar 2. 35 kalenderdagar 3. 42 kalenderdagar 4. 56 dagar	1. Om anställningen fortgått minst 6 mån. men under 3 år 2. Om anställningen fortgått minst 3 år. men under 5 år 3. Om anställningen fortgått 5 år, men under 10 år 4. Om fortgått 10 år eller längre
8. Livsmedelsbranschen	för arbetsdagar som ingår i en 42 dagar lång kalenderperiod	Om anställningen fortgått minst 6 mån. före nedkomsten
9. Slakterier, korvfabriker och fabriker för färdigmat	för arbetsdagar som ingår i en 42 dagar lång kalenderperiod	Om anställningen fortgått minst 6 mån. före nedkomsten
10. Mejerier	för arbetsdagar som ingår i en 6 veckor lång kalenderperiod	Om anställningen fortgått minst 6 mån. före nedkomsten
11. Bagerianställda	för arbetsdagar som ingår i en 6 veckor lång kalenderperiod	Om anställningen fortgått minst 6 mån. före nedkomsten
12. Energibranschen	3 månader	Om anställningen fortgått oavbrutet minst 6 månader

Tjänstemannaavtal	Längd	Begränsningar
1. Livsmedelsindustrin	3 månader	Om anställningen fortgått oavbrutet minst 6 mån. före nedkomsten
2. Energibranschen	3 månader	Om anställningen fortgått oavbrutet minst 6 mån. före nedkomsten
3. Kemiska industrin	3 månader	Om anställningen fortgått oavbrutet minst 6 mån. före nedkomsten
4. Teknologiindustrin	3 månader	Om anställningen fortgått oavbrutet minst 6 mån. före nedkomsten
5. Pappersindustrin	3 månader	Om anställningen fortgått oavbrutet minst 6 mån. före nedkomsten
6. Mekanisk skogsindustri	3 månader	Om anställningen fortgått oavbrutet minst 6 mån. före nedkomsten
7. Tjänstemän inom Branschförbundet för servicebranscherna	3 månader	Om anställningen fortgått oavbrutet minst 6 mån. före nedkomsten
8. Pappersindustrins tjänstemän	3 månader	Om anställningen fortgått oavbrutet minst 6 mån. före nedkomsten
9. Planerings- och konsultbranschen	3 månader	Om anställningen fortgått oavbrutet minst 6 mån. före nedkomsten
10. Telekommunikations- och informationsteknik	3 månader	Om anställningen fortgått oavbrutet minst 6 mån. före nedkomsten
11. Textil- och konfektionsindustrin	3 månader	Om anställningen fortgått oavbrutet minst 6 mån. före nedkomsten
12. Kommunikationsbranschens tjänstemän och grafiska tjänstemän	3 månader	-

Avtalsbransch	Längd	Begränsningar
1. Handelsbranschen	Ej avlönad	-
2. Fastighetservicebranschen - anställda - tjänstemän	Ej avlönad 3 månader	- 6 månaders anställning
3. Hotell- och restaurangbranschen	Ej avlönad	-
4. Finansieringsbranschen	72 vardagar	9 månaders anställning
5. Försäkringsbranschen (tjänstemän)	72 vardagar (även då tjänstemannen adopterat ett barn under 2 år)	-
6. Apoteksbranschen	2 månader (även i fråga om adoption)	9 månaders anställning
7. Resebyråer	3 månader	-
8. Privata socialbranschen	72 vardagar	3 månaders anställning
9. Privata undervisningsbranschen och bildningsarbete	72 vardagar	-
10. Hälsoservicebranschen	72 vardagar	3 månaders anställning
11. Databranscher	3 månader	5 månaders anställning

- 2005: 1 Yksityisten sosiaali- ja terveydenhuollon tuottajien rekisterin toteuttamista ohjanneen työryhmän muistio. Osat 1 ja 2.
ISBN 952-00-1632-5 (nid.)
ISBN 952-00-1633-3 (PDF)
- 2 Kansallisen terveydenhuollon hankkeen seurantaryhmän raportti sosiaali- ja terveysministeriölle vuoden 2004 toiminnasta.
ISBN 952-00-1646-5 (nid.)
ISBN 952-00-1647-3 (PDF)
- 3 Kari Reijula. Sairaaloiden kunto ja ilmanvaihto. Selvityshenkilön raportti.
ISBN 952-00-1648-1 (nid.)
ISBN 952-00-1649-X (PDF)
- 4 Jukka Mattila, Marjukka Mäkelä. Tutkimustoiminta terveyskeskuksissa. Nykytila ja tulevaisuus. Selvityshenkilöiden raportti.
ISBN 952-00-1634-1 (nid.)
ISBN 952-00-1635-X (PDF)
- 5 Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan tuottavuusohjelma.
ISBN 952-00-1687-2 (nid.)
ISBN 952-00-1688-0 (PDF)
- 6 Opiskelijaterveydenhuollon tavoitteiden ja sisällön kehittämistyöryhmän muistio.
ISBN 952-00-1695-3 (nid.)
ISBN 952-00-1696-1 (PDF)
- 7 Työryhmän ehdotus naisten ja miesten samapalkkaisuutta edistäväksi ohjelmaksi.
ISBN 952-00-1709-7 (nid.)
ISBN 952-00-1710-0 (PDF)
- 8 Talusvesilaboratorioiden akkreditointia käsittelevän työryhmän muistio. (Ainoastaan verkossa www.stm.fi)
ISBN 952-00-1731-3 (PDF)
- 9 Ravintolat savuttomiksi.
ISBN 952-00-1732-1 (nid.)
ISBN 952-00-1733-X (PDF)
- 10 Valtion korvaus terveydenhuollon toimintayksiköille tutkimukseen ja koulutukseen. Järjestelmän ja rahoituksen kehittäminen.
ISBN 952-00-1738-0 (nid.)
ISBN 952-00-1739-9 (PDF)
- 11 Suomen kansallinen eläkestrategiaraportti 2005.
ISBN 952-00-1754-2 (nid.)
ISBN 952-00-1755-0 (PDF)

- 11eng Finland's National Pension Strategy Report 2005.
ISBN 952-00-1756-9 (print)
ISBN 952-00-1757-7 (PDF)
- 12 Yrittäjien sosiaaliturva 2004 –työryhmän raportti.
ISBN 952-00-1762-3 (nid.)
ISBN 952-00-1763-1 (PDF)
- 13 Maria Grönroos. Tasa-arvon tietopalvelu Suomeen. Informaatio- ja dokumentaatiotoiminnan selvityshenkilön raportti.
ISBN 952-00-1766-6 (nid.)
ISBN 952-00-1767-4 (PDF)
- 14 Ota oppi -malli. Nuorten tukeminen perusopetuksesta jatko-opintoihin. Kuntoutuskokeilun ohjausryhmän muistio.
ISBN 952-00-1780-1 (nid.)
ISBN 952-00-1781-X (PDF)
- 15 Matti Louekoski. Työeläkevakuutusyhtiölain uudistamistarpeet. Selvityshenkilön väliraportti.
ISBN 952-00-1784-4 (nid.)
ISBN 952-00-1785-2 (PDF)
- 16 Janne Metsämäki. Perhevapaista aiheutuvien kustannusten korvauksen kehittäminen. Selvityshenkilön raportti.
ISBN 952-00-1788-7 (nid.)
ISBN 952-00-1789-5 (PDF)
- 16swe Janne Metsämäki. Utvecklande av ersättning för kostnader till följd av familjeledigheter. Utredningsmannens rapport.
ISBN 952-00-1856-5 (inh.)
ISBN 952-00-1957-3 (PDF)