

**Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till
lagar om ändring av 4 kap. i arbetsavtalslagen och sjö-
manslagen**

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I propositionen föreslås ändringar i de bestämmelser i arbetsavtalslagen och sjömanslagen som gäller adoptivföräldrars rätt till vårdledighet, frånvarande föräldrars rätt till tillfällig vårdledighet samt rätten till partiell vårdledighet för föräldrar till handikappade och långtidssjuka barn.

Arbetstagarens rätt till vårdledighet sträcker sig till den tidpunkt då ett barn som bor i samma hushåll som arbetstagaren fyller tre år. Enligt förslaget skall adoptivföräldrarnas rätt till vårdledighet utvidgas så, att det är möjligt att utnyttja vårdledighet efter att barnet fyllt tre år till dess två år har förflutit från adoptionen. Rätten till vårdledighet skall dock upphöra senast då barnet börjar skolan.

Enligt förslaget skall rätten till tillfällig vårdledighet utvidgas till att gälla även för-

äldrar som bor i ett annat hushåll.

I syfte att underlätta kombinationen av arbete och familjeliv för föräldrar till handikappade och långtidssjuka barn föreslås att rätten till partiell vårdledighet utsträcks till den tidpunkt då ett barn som behöver särskild vård och omsorg fyller 18 år.

De anmälningstider som föreskrivs för anmälan om moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet föreslås bli ändrade så, att de motsvarar det förändrade arbetslivets behov.

Lagarna avses träda i kraft den 1 augusti 2006. Lagarnas bestämmelser om anmälan om moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet avses dock träda i kraft redan den 1 juli 2006.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLLSFÖRTECKNING.....	2
ALLMÄN MOTIVERING	3
1. Inledning	3
2. Nuläge.....	3
2.1. Lagstiftning och praxis.....	3
2.2. Bedömning av nuläget	5
3. Målsättning och de viktigaste förslagen.....	6
4. Propositionens konsekvenser	7
4.1. Konsekvenser för familjernas ställning	7
4.2. Ekonomiska konsekvenser	7
Konsekvenser för den offentliga ekonomin.....	7
Konsekvenser för arbetsmarknaden och företag	8
4.3. Samhälleliga konsekvenser	8
4.4. Konsekvenser i fråga om jämställdheten mellan könen.....	9
5. Beredningen av propositionen	9
6. Samband med andra propositioner.....	10
DETALJMOTIVERING	11
1. Lagförslag	11
1.1. Arbetsavtalslag.....	11
1.2. Sjömanslag	16
2. Ikraftträdande	16
3. Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning.....	16
LAGFÖRSLAG	18
om ändring av 4 kap. i arbetsavtalslagen.....	18
om ändring av sjömanslagen	20
BILAGA	23
PARALLELLTEXTER	23
om ändring av 4 kap. i arbetsavtalslagen.....	23
om ändring av sjömanslagen	27

ALLMÄN MOTIVERING

1. Inledning

Bestämmelser om arbetstagares rätt till familjeledigheter ingår i 4 kap. i arbetsavtalslagen (55/2001). I kapitlet ingår bestämmelser om moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt om partiell föräldraledighet, vårdledighet, partiell vårdledighet, tillfällig vårdledighet och frånvaro av tvingande familjeskäl. I kapitlet föreskrivs förutom om rätten till familjeledighet också bl.a. om uppdelningen av ledigheterna i perioder och förfarandena i anslutning till utnyttjandet av ledigheterna, såsom om anmälan om familjeledigheter och ändring av anmälningstiderna samt om förtida avbrytande av vissa ledigheter. I kapitlet föreskrivs dessutom om arbetstagares rätt att återvända till arbetet efter familjeledigheten.

I 32 och 32 a—32 f § i sjömanslagen (423/1978) finns bestämmelser som motsvarar bestämmelserna om familjeledighet i arbetsavtalslagen.

Längden på och tidpunkten för de moderskaps-, faderskaps- och familjeledigheter som regleras i arbetsavtalslagen och i sjömanslagen fastställs i enlighet med förmånsperioderna i sjukförsäkringslagen (1224/2004).

I propositionen föreslås ändringar i arbetsavtalslagens och sjömanslagens bestämmelser om anmälningstiderna för moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet, rätten till vårdledighet och partiell och tillfällig vårdledighet.

2. Nuläge

2.1. Lagstiftning och praxis

I 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen föreskrivs om arbetstagarens rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet. I paragrafen föreskrivs också om den skyldighet att anmäla ledigheten som är ett villkor för att rätten skall få utnyttjas, och om rätten att av grundad anledning ändra tidpunkten för en anmäld ledighet. När det gäll-

er rätten till vårdledighet ingår motsvarande bestämmelser i 3 § i kapitlet.

Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens början. Anmälningsskyldigheten gäller separat för varje enskild period. Om t.ex. en faderskaps- eller föräldraledighet hålls i flera perioder skall ledigheten anmälas senast två månader före varje periods början. Anmälningsskyldigheten gäller både tidpunkten för ledigheten och längden på ledigheten eller ledighetsperioden.

Det är viktigt att ledigheterna anmäls så att det på arbetsplatserna är möjligt att bereda sig på arbetstagarnas frånvaro från arbetet och på de specialarrangemang som frånvaron föranleder, såsom anställning av vikarier och omfördelning av arbetsuppgifterna. Därför är det önskvärt att det görs upp en helhetsplan om utnyttjandet av ledigheterna och om uppdelningen av dem mellan föräldrarna redan innan den första ledigheten tas ut. Alla planerade ledigheter kan därmed anmälas till arbetsgivaren på en och samma gång.

Arbetstagarens anmälan till arbetsgivaren om tidpunkten för ledigheten är bindande för arbetstagaren. En ensidig ändring av den anmälda tidpunkten är möjlig endast då det i förutsättningarna att vårda barnet sker en sådan förändring som avses i lagen. Bestämmelser om arbetstagarens rätt att ändra tidpunkten för en redan anmäld moderskaps- och faderskapsledighet ingår i 4 kap. 1 § 2 mom. och bestämmelser om ändring av tidpunkten för en föräldraledighet på motsvarande sätt i 3 mom. i samma paragraf. Bestämmelser om ändring av tidpunkten för vårdledighet ingår i 3 § 2 mom.

En ändring av tidpunkten för en anmäld ledighet skall göras med iakttagande av en anmälningstid på en månad. Denna anmälningstid tillämpas dock inte när moderskapsledigheten tidigare läggs på grund av förändringar i den gravida arbetstagarens hälsotillstånd. Detta skall anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. Om barnet föds före moderskapsledighetens början, börjar mo-

derskapspenningperioden och moderskapsledigheten naturligtvis när barnet föds.

Den särskilda anmälningstiden på en månad tillämpas inte heller då tidpunkten för en faderskapsledighet som hålls i samband med barnets födelse ändras på grund av att barnet föds för tidigt eller är överburet eller då en ändring av den tidpunkt då ledigheten börjar är nödvändig på grund av barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Om barnet eller modern behöver sjukhusvård efter nedkomsten kan fadern ändra tidpunkten för faderskapsledigheten genom att anmäla till arbetsgivaren om detta så snart som möjligt.

Vid anmälan om faderskaps- och föräldraledighet med anledning av ett adoptivbarn skall, om möjligt, en anmälningstid på två månader iakttas. I dessa fall skall en ändring av en redan anmäld tidpunkt anmälas så snart som möjligt.

I andra fall än de som avses ovan förutsätter en ändring av tidpunkten för moderskaps-, faderskaps- och föräldraledigheten att en anmälningstid på en månad iakttas. T.ex. tidpunkten för en faderskapsledighet som hålls vid någon annan tidpunkt än i samband med barnets födelse kan ändras endast med iakttagande av en anmälningstid på en månad. Dessutom är det möjligt att ändra tidpunkten endast när det finns en i lagen avsedd grundad anledning för ändringen. Såsom grundad anledning för en ändring av tidpunkten för ledigheten betraktas sådana oförutsebara och väsentliga förändringar i förutsättningarna att vårda barnet som arbetstagaren inte har kunnat beakta när ledigheten anmälles. Ett exempel på en sådan anledning är att barnet eller den ena föräldern insjuknat i en allvarlig och långvarig sjukdom eller avlidit, barnets föräldrar flyttat isär, äktenskapsskillnad eller någon annan väsentlig förändring i barnets vårdförutsättningar.

Om det för ändringen av tidpunkten för en redan anmäld ledighet finns en i lagen avsedd grundad anledning kan ändringen göras genom en ny anmälan. Anmälan skall göras senast en månad före förändringen. I lagen ingår inte några bestämmelser om skadestånd eller andra påföljder om anmälningsskyldigheten försummas.

Enligt 4 kap. 3 § i arbetsavtalslagen har en arbetstagare rätt till vårdledighet för att vårda

sitt barn eller något annat barn, som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll, till dess barnet fyller tre år. Rätten till vårdledighet kan utnyttjas av barnets föräldrar (biologiska och adoptivföräldrar) samt andra sådana vårdnadshavare (fosterföräldrar) som bor i samma hushåll som barnet.

Enligt 4 kap. 4 § i arbetsavtalslagen har en arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst sex månader under de senaste 12 månaderna rätt till partiell vårdledighet. Det är möjligt att få partiell vårdledighet för vård av sitt eget barn eller något annat barn som bor i samma hushåll till utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning eller, om barnet omfattas av förlängd läroplikt, till utgången av barnets tredje läsåret.

Arbetstagaren har rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar för att vårda ett barn under tio år som plötsligt insjuknat. Tillfällig vårdledighet är avsedd för att ordna exceptionell vård eller för att vårda barnet då det insjuknar. Om den ena av barnets föräldrar eller vårdnadshavare är hemma när barnet insjuknar, har den arbetande föräldern inte rätt till tillfällig vårdledighet förutom om den förälder som är hemma på grund av egen sjukdom eller bundenhet till arbetet inte kan vårda barnet.

Tillfällig vårdledighet kan utnyttjas för att vårda ett eget barn eller något annat barn som varaktigt bor i samma hushåll, t.ex. när ett barn som har placerats i familjen plötsligt insjuknar. Barnets biologiska förälder eller adoptivförälder som bor i ett annat hushåll har i regel inte rätt till tillfällig vårdledighet.

Om föräldrarna har gemensam vårdnad om barnet och barnet turvis bor längre tider hos vardera föräldern har den förälder hos vilken barnet bor när det plötsligt insjuknar i varje enskilt fall rätt till tillfällig vårdledighet. Om barnet tillfälligt är hos den andra föräldern när det insjuknar har denna förälder rätt till tillfällig frånvaro från arbetet också på basis av 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen (frånvaro av tvingande familjeskäl).

Bestämmelserna om familjeledigheter i arbetsavtalslagen tillämpas i sådana anställningsförhållanden som avses i 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen. Dessutom tillämpas bestämmelserna i 4 kap. i arbetsavtalslagen

även på tjänsteinnehavares anställningsförhållanden i enlighet med en hänvisningsbestämmelse i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003). Statstjänstemäns rätt till familjeledigheter regleras i enlighet med bestämmelserna i statens tjänstekollektivavtal.

I sjömanslagen finns bestämmelser som motsvarar bestämmelserna om familjeledighet i arbetsavtalslagen.

Den rätt till moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenningperioder som avses i sjukförsäkringslagen gäller också yrkesutövare och andra som utför arbete i en självständig ställning. På dessa personer som inte omfattas av arbetsavtalslagens tillämpningsområde tillämpas naturligtvis inte heller arbetsavtalslagens bestämmelser om familjeledigheter.

2.2. Bedömning av nuläget

Finland har ett rätt heltäckande och mångsidigt familjeledighetssystem. Utkomsten under familjeledigheten har tryggats genom den föräldrapenning som genom sjukförsäkringssystemet betalas vid barnets födelse och under vården av barnet i spädbarnsåldern. Vid vård av ett barn under tre år har föräldrarna även rätt till stöd för hemvård av barn. I vissa arbets- och tjänstekollektivavtal har man dessutom branschvis kommit överens om arbetsgivarens skyldighet att betala lön för en del av tiden för moderskapsledigheten samt för tiden för tillfällig vårdledighet. I vissa — visserligen fåtaliga — kollektivavtal finns dessutom överenskommelser om lön för faderskapsledigheten. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också komma överens om den lön som betalas under familjeledigheten genom ett arbetsavtal, dock inte med sämre villkor än de som avtalats i kollektivavtalet. Den lön som betalas för tiden för en familjeledighet kan också grunda sig på ett ensidigt beslut av arbetsgivaren.

Det finns alltså ett behov av att utveckla detaljerna i det system med familjeledigheter som regleras i arbetsavtalslagen och sjömanslagen. Alla barnfamiljer befinner sig inte i samma situation när det gäller utnyttjandet av familjeledigheter och förutsättningarna för att utnyttja dem. Därför är det nödvändigt att utveckla systemet med beaktande

av de specialbehov som familjer i olika familjetyper har. Sådana specialgrupper är bl.a. föräldrar som bor i ett annat hushåll (frånvarande föräldrar), föräldrar till adoptivbarn samt föräldrar till handikappade och långtidssjuka barn.

Den förälder som varaktigt bor tillsammans med barnet har rätt till tillfällig vårdledighet. Även om barnet i enlighet med ett beslut om gemensam vårdnad turvis bor hos båda föräldrarna, fastställs endast en hemort för barnet. Enligt 4 kap. 6 § i arbetsavtalslagen har den fader eller moder som inte bor tillsammans med barnet inte rätt till tillfällig vårdledighet om barnet plötsligt insjuknar, oavsett att föräldrarna har gemensam vårdnad. Ett undantag är endast sådana situationer när barnet turvis bor hos båda föräldrarna och insjuknar hos den frånvarande föräldern. I sådana fall har den frånvarande föräldern ansetts ha rätt till tillfällig vårdledighet.

Rätten för den moder eller fader som inte bor tillsammans med barnet att vårda ett barn som tillfälligt insjuknat kan visserligen också grunda sig på 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. I paragrafen bestäms om rätten till frånvaro av tvingande familjeskäl. I bestämmelsen finns inte något krav på boende i samma hushåll. Barnets förälder har alltså rätt till nämnda frånvaro från arbetet när de villkor som uppställs i bestämmelsen är uppfyllda, dvs. när orsaken är plötslig och tvingande.

Antalet adoptioner håller på att öka. År 2004 var antalet adoptioner 500, mot endast 400 året innan. År 2004 adopterades ett rekordstort antal barn från utlandet till Finland, sammanlagt 310 stycken. Antalet adoptioner av barn som är födda utomlands har, med några undantag, ökat oavbrutet de senaste 20 åren. Åren 1986—1990 adopterades i genomsnitt endast 60 barn per år från utlandet till Finland. Sedan 2000 har 663 barn under ett år, 667 1-åringar, 420 2-åringar, 240 3-åringar, 179 4-åringar, 149 5-åringar och 280 6-åringar eller äldre adopterats.

Adoptivföräldrarnas rätt till föräldraledighet fastställs i enlighet med föräldrapenningperioden enligt sjukförsäkringslagen. Rätten till vårdledighet fastställs å sin sida på samma sätt som biologiska föräldrars rätt.

Ett adoptivbarn är sällan nyfött när det kommer till adoptivfamiljen. I synnerhet vid

internationella adoptioner är det inte möjligt att nå föräldraledighetens maximala längd på 234 vardagar eftersom de adopterade barnens ålder varierar från några månader till några år. Detta innebär att adoptivbarn från utlandet har rätt till hemvård som stöds med föräldrapenning under en kortare tid än barn med biologiska föräldrar.

Vid inhemsk adoption kan barnets moder ge sitt samtycke till att barnet överlämnas tidigast åtta veckor från förlösningsdagen. Adoptionen kan fastställas först efter att samtycket givits, och efter detta har adoptivföräldrarna rätt till föräldrapenning i enlighet med sjukförsäkringslagen. I praktiken kan dock barnet överlämnas (villkorligt) till de blivande adoptivföräldrarna redan innan det slutliga samtycket givits. Före dagpenningperiodens början kan de (foster)föräldrar som vårdar barnet få ett arvode för vården och ersättning för omkostnaderna enligt familjevårdarlagen (312/1992).

En adoptivförälders rätt till vårdledighet sträcker sig till vård av barn under tre år. Om det barn som adopteras är 2,5 år eller äldre vid tidpunkten för adoptionen har föräldrarna i praktiken inte rätt till vårdledighet på heltid. I dessa fall är adoptivföräldrarnas rätt att vara hemma med barnet begränsad till föräldraledigheten och varar alltså bara ca sju månader efter adoptionen. I syfte att förbättra situationen för adoptivföräldrarna föreslås att adoptivföräldrar skall få en särskild rätt till vårdledighet.

Rätten till partiell vårdledighet upphör vid utgången av det andra läsåret under barnets grundläggande utbildning eller, om barnet omfattas av förlängd läroplikt, vid utgången av barnets tredje läsåret. Ett handikappat eller långtidssjukt barn behöver i allmänhet särskild vård och omsorg av föräldrarna längre än så. För att föräldrarna till handikappade och långtidssjuka barn skall ha möjlighet att både fullgöra sina familjeplikter och delta i arbetslivet föreslås att dessa arbetstagares rätt till partiell vårdledighet utvidgas.

3. Målsättning och de viktigaste förslagen

Avsikten med propositionen är att göra anmälningsförfarandet i anslutning till utnytt-

jandet av familjeledigheter flexiblere och att förbättra situationen för frånvarande föräldrar, adoptivföräldrar och föräldrar till handikappade och långtidssjuka barn genom att utvidga deras rätt till vårdledighet (adoptivföräldrar), tillfällig vårdledighet (frånvarande föräldrar) och partiell vårdledighet (föräldrar till handikappade och långtidssjuka barn).

Regeringen har som mål att främja en jämnare uppdelning mellan barnets moder och fader vid utnyttjandet av familjeledigheter. Man strävar efter att uppnå detta mål bl.a. genom flexiblere tider för anmälan om familjeledigheter.

Enligt den gällande lagen skall en föräldraledighet anmälas till arbetsgivaren två månader före ledighetens början. Vid korta familjeledigheter på högst 12 vardagar är anmälningsstiden i praktiken lång och förutsätter att utnyttjandet av ledigheterna kan förutses. I synnerhet i sådana fall då faderskapsledigheten hålls i fler perioder än en, är en anmälningsstid på två månader rätt lång. Därför föreslås att anmälningsstiden graderas så, att familjeledigheter på högst 12 vardagar skall anmälas med iakttagande av en anmälningsstid på en månad. Den nya anmälningsstiden ligger i linje med den anmälningsstid som skall iakttas när tidpunkten för en redan anmäld familjeledighet ändras.

Statistik från Statistikcentralens arbetsmiljöundersökning visar att visstidsanställningar i synnerhet berör kvinnor i fertil ålder. År 2003 hade 29 procent av de kvinnliga löntagarna i åldersgruppen 25–34 år ett anställningsförhållande för viss tid, medan 14 procent av de manliga löntagarna hade ett anställningsförhållande för viss tid. Det att visstidsanställningarna berör kvinnor i fertil ålder innebär i många fall att en moderskaps- och föräldraledig moder inte har något arbets- eller tjänsteförhållande att återvända till efter familjeledigheten.

Om modern under ledigheten lyckas hitta en ny arbetsplats förutsätter arbetet i många fall att fadern kan bli föräldraledig och vårda barnet. För dylika situationer föreslås en särskild anmälningsstid på en månad. Anmälningsstiden på en månad kan på motsvarande sätt tillämpas även då en fader som inte har något anställningsförhållande får en ny arbetsplats under föräldraledigheten, varvid

modern kan bli föräldraledig med iakttagande av en anmälningstid på en månad. Användningen av en kortare anmälningstid förutsätter att den inte medför betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen.

I syfte att jämna ut kostnaderna för familjeledigheter föreslås att också frånvarande föräldrar som bor i ett annat hushåll än barnet skall ha rätt till tillfällig vårdledighet när ett barn under tio år plötsligt insjuknar. Syftet med förslaget är att underlätta skilsmässofamiljernas möjligheter att kombinera arbete och familjeliv samt att främja anknytningen mellan barnet och den frånvarande föräldern.

Förslaget om en utvidgning av adoptivföräldrars rätt till vårdledighet till dess två år har förflutit från adoptionen syftar till att underlätta anknytningen mellan adoptivbarnen och adoptivföräldrarna samt, i synnerhet vid internationell adoption, till att göra det lättare för barn från en främmande kultur att anpassa sig till det finländska samhället.

Syftet med förslaget om partiell vårdledighet är att stödja föräldrar till handikappade och långtidssjuka barn i frågor i anslutning till kombinationen av arbete och familjeliv. Enligt förslaget skall föräldrar till ett handikappat eller långtidssjukt barn som är i behov av särskild vård och omsorg ha rätt till partiell vårdledighet till dess barnet fyller 18 år.

4. Propositionens konsekvenser

4.1. Konsekvenser för familjernas ställning

År 2004 fanns det 593 000 barnfamiljer (familjer med barn under 18 år) i Finland. Till barnfamiljerna hör (med beaktande av även äldre syskon som bor hemma) 43 procent av befolkningen. Den vanligaste familjeformen i barnfamiljer är alltjämt familjer med ett gift par (63 %). Barnfamiljer med sambor eller ensamförsörjande mödrar utgör båda ca 17 procent av barnfamiljerna. Ensamförsörjande fäder är alltjämt sällsynt. I mindre än tre procent av barnfamiljerna bor enbart fadern med barnen.

Enligt Statistikcentralen ingicks 23 900 äktenskap i Finland 2004 medan 13 500 äktenskap upplöstes. Det finns inte några statistik-

uppgifter om antalet samboförhållanden som upplöstes. Vid utgången av 2004 fanns det 51 000 styvfamiljer. I en styvfamilj finns minst ett barn under 18 år som är barn till bara den ena föräldern. Antalet sådana barn var 74 000. Antalet styvfamiljer har ökat med ungefär 1 000 sedan 2003. Något fler än hälften av föräldrarna i en styvfamilj lever i samboförhållande och något färre än hälften i äktenskap.

I propositionen har man beaktat de behov som personer i olika familjesituationer har. Målet är att främja möjligheterna för arbetstagarna att kombinera arbete och familjeliv genom att införa en rätt för frånvarande föräldrar att få tillfällig vårdledighet, en särskild rätt för adoptivföräldrar att få vårdledighet samt en utvidgad rätt för föräldrar till handikappade eller långtidssjuka barn att få partiell vårdledighet.

På grund av familjestrukturen i Finland innebär utvidgningen av rätten till tillfällig vårdledighet till den frånvarande föräldern att i synnerhet fädernas rätt till frånvaro från arbetet om barnet plötsligt insjuknar förbättras. Samtidigt underlättas situationen för i synnerhet ensamförsörjande mödrar och deras arbetsgivare i och med att frånvaron från arbetet på grund av barnens sjukdom fördelas på flera parter.

4.2. Ekonomiska konsekvenser

Konsekvenser för den offentliga ekonomin

I propositionen föreslås inte några ändringar i de moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenningperioder som anges i sjukförsäkringslagen eller i de föräldradagpenningar som betalas för dessa. Propositionen innehåller inte heller något förslag till utvidgning av rätten till stöd för vård i hemmet för sådana föräldrar till barn över tre år som är vårdlediga. Propositionen har därmed inte några konsekvenser för statens budgetekonomi.

Utvidgningen av rätten till tillfällig vårdledighet till frånvarande föräldrar, den särskilda rätten till vårdledighet för adoptivföräldrar samt utvidgningen av rätten till partiell vårdledighet till föräldrar till handikappade och långtidssjuka barn har samma konsekvenser för både offentliga arbetsgivare och företag.

De föreslagna bestämmelserna skall tillämpas på både kommunernas arbetstagare och tjänsteinnehavare. De föreslagna ändringarna tillämpas däremot inte på statens tjänstemän, såvida det inte överenskomms om detta genom tjänstekollektivavtal.

Konsekvenser för arbetsmarknaden och företag

Eftersom tillfällig vårdledighet enligt arbetsavtalslagen och sjömanslagen inte är förknippad med någon lönebetalningsskyldighet har utvidgningen av den frånvarande förälderns rätt direkta ekonomiska konsekvenser endast i sådana fall då det i ett kollektivavtal har överenskommits även om den frånvarande förälderns rätt till lön för tiden för tillfällig vårdledighet. För närvarande har bestämmelserna om lönebetalningsskyldigheten i kollektivavtalen allmänt bundits till den rätt till tillfällig vårdledighet som regleras i lagen. Av denna orsak har arbetsgivaren i regel inte någon skyldighet att betala lön när en frånvarande förälder vårdar ett barn under tio år som plötsligt insjuknat.

Enligt arbetsavtalslagen och sjömanslagen har arbetsgivaren inte heller någon skyldighet att betala lön för tiden för vårdledighet eller partiell vårdledighet. Därmed orsakar utvidgningen av rätten till vårdledighet eller partiell vårdledighet inte några direkta kostnader för arbetsgivarna.

Om en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av en familjeledighet medför detta i allmänhet ett behov av att omorganisera arbetsuppgifterna på arbetsplatsen. När det är fråga om längre frånvaroperioder kan det uppstå ett behov av att anställa en viss-tidsanställd vikarie för den tid en fastanställd arbetstagare är familjeledig. Den föreslagna utvidgningen av rätten till vårdledighet för adoptivföräldrar kan medföra ett behov av att anställa sådana vikarier. På grund av det ringa antalet adoptioner torde konsekvenserna bli små när det gäller ökningen i antalet avtal för viss tid.

Även en kort tids frånvaro från arbetet kan föranleda ett behov att omorganisera arbetstagarnas arbetsuppgifter i företaget. En oförutsedd frånvaro kan medföra exceptionella arbetsarrangemang i synnerhet i sådana fall

då den arbetstagare som utnyttjar tillfällig vårdledighet är svår att ersätta på grund av sitt specialkunnande.

I propositionen föreslås en utvidgning av frånvarande föräldrars rätt till tillfällig vårdledighet samt av rätten till partiell vårdledighet för föräldrar till ett handikappat och långtidssjukt barn. Ingetdera ändringsförslaget torde medföra några betydande tilläggskostnader i jämförelse med nuvarande situation. Detta beror å ena sidan på att antalet personer som utnyttjar partiell vårdledighet torde förbli relativt lågt och å andra sidan på att endast en i sänder av barnets föräldrar kan utnyttja tillfällig vårdledighet.

Eftersom både den närvarande och den frånvarande föräldern enligt förslaget skall ha rätt till tillfällig vårdledighet, kan föräldrarna beroende på den egna arbetssituationen bestämma vilken av föräldrarna som tar hand om det sjuka barnet. I och med att rätten till tillfällig vårdledighet kan utnyttjas av flera personer kommer även de kostnader som utnyttjandet av ledigheten medför att fördelas på flera företag. Genom ändringen av bestämmelsen strävar man efter att de kostnader som föranleds av tillfällig vårdledighet skall fördelas på ett större antal aktörer än för närvarande och att detta för sin del skall jämna ut kostnaderna för familjeledigheter mellan olika arbetsgivarsektorer.

4.3. Samhälleliga konsekvenser

Avsikten med den särskilda rätten till vårdledighet för adoptivföräldrar är att föräldrarna skall kunna vårda barnet på heltid till dess två år förflutit från adoptionen. Enligt den gällande lagen har adoptivföräldrar inte någon rätt till vårdledighet efter föräldrapenningperioden (180 vardagar) om barnet är ungefär 2,5 år eller äldre vid tidpunkten för adoptionen. I synnerhet vid internationella adoptioner skulle den föreslagna särskilda rätten till vårdledighet möjliggöra vård i hemmet i minst två år och därmed underlätta barnets anpassning till det finländska samhället.

Placeringen av ett barn från en annan kultur i dagvård ställer särskilda krav på dagvårdspersonalen. Ett dylikt barn tar ofta upp två platser i dagvården. Utvidgningen av ado-

tivföräldrarnas rätt till vårdledighet möjliggör att barnet kan vårdas längre hemma före övergången till dagvården. Problemen i anslutning till övergången från en främmande kultur kunde då vara mindre än om barnet börjar i dagvården genast efter föräldraledigheten på 180 dagar.

4.4. Konsekvenser i fråga om jämställdheten mellan könen

Utnyttjandet av familjeledigheter är i praktiken inte jämnt uppdelat mellan föräldrarna, utan kvinnorna utnyttjar i synnerhet långvariga familjeledigheter i större utsträckning än männen. Det ojämna utnyttjandet av familjeledigheter har ansetts medföra problem med tanke på jämställdheten i arbetslivet, bl.a. på grund av kvinnornas långa frånvaroperioder från arbetsmarknaden. Dessutom drabbar kostnaderna för familjeledigheterna i synnerhet kvinnodominerade branscher.

Bestämmelserna om familjeledigheter har konstaterats försämra männens ställning i sådana situationer då fadern inte bor i samma hushåll som barnets moder och barnet. Gemensam vårdnad har inte gett rätt att t.ex. utnyttja tillfällig vårdledighet, utan rätten har varit knuten till boende i samma hushåll. Detta innebär att en frånvarande förälder i praktiken inte – med undantag för rätten till frånvaro av tvingande familjeskäl – har rätt till familjeledighet enligt arbetsavtalslagen. Eftersom endast tre procent av familjerna är familjer med fadern som ensamförsörjande, är den absolut största delen av de frånvarande föräldrar som står utanför rätten till familjeledigheter män.

Enligt Statistikcentralens arbetsmiljöundersökning har det skett betydande förändringar i utnyttjandet av tillfällig vårdledighet mellan könen från 1997 till 2003. År 1997 hade 42 procent av kvinnorna och 21 procent av männen varit borta från arbetet för att vårda ett sjukt barn. År 2003 hade procentandelarna stigit och skillnaden mellan könen sjunkit så, att 65 procent av de kvinnliga löntagarna hade utnyttjat rätten och 58 procent av männen. På basis av statistiken är det dock inte möjligt att klarlägga hur vårdledighetsdagarna fördelar sig mellan kvinnliga och manliga arbetstagare.

Den föreslagna rätten för frånvarande föräldrar att få tillfällig vårdledighet främjar jämställdheten mellan könen i synnerhet efter en skilsmässa. Genom bestämmelsen får också en sådan frånvarande förälder rätt till tillfällig vårdledighet som inte ens från första början bott i samma hushåll som barnet och den andra föräldern.

Utvidgningen av rätten till vårdledighet för adoptivföräldrar samt rätten till partiell vårdledighet för föräldrar till handikappade och långtidssjuka barn behandlar föräldrarna på ett könsneutralt sätt.

5. Beredningen av propositionen

Arbetsministeriet tillsatte den 1 mars 2005 en arbetsgrupp som hade till uppgift att bedöma hur bestämmelserna om familjeledigheter i arbetsavtalslagen fungerar. Arbetsgruppen hade till uppgift att kartlägga problemen i anslutning till de gällande bestämmelserna om familjeledigheter och att bedöma hur bestämmelserna fungerar ur utnyttjarnas synvinkel. I arbetsgruppens rapport behandlas ensamförsörjares och gemensamma vårdnadshavares, frånvarande föräldrars, adoptivföräldrars och fosterföräldrars, i ett registrerat parförhållande boende föräldrars och företagarföräldrars ställning som utnyttjare av familjeledigheter. Syftet med arbetsgruppens förslag är att främja utnyttjandet av familjeledigheter och en jämnare uppdelning av dem mellan föräldrarna.

I arbetsgruppen var, vid sidan av arbetsministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, Folkpensionsanstalten, Finlands Näringsliv EK rf., Företagarna i Finland rf., Kommunala Arbetsmarknadsverket, Statens arbetsmarknadsverk, Finlands Fackförbunds Centralorganisation SAK rf., Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf. och Akava rf. företrädare.

Propositionen angående arbetsavtalslag har beretts utgående från arbetsgruppens enhälliga förslag.

Ändringarna i sjömanslagen har blivit enhälligt godkända i delegationen för sjömansärenden som finns i samband med arbetsministeriet. I delegationen är arbetsmarknadsorganisationerna inom sjöfart representerade.

6. Samband med andra propositioner

I ärendets behandling skall ta hänsyn till regeringens proposition med förslag till lagar om ändring av kommunallagen och av vissa lagar som har samband med den (RP 8/2006 rd). I denna proposition föreslås att i sjömanslagen fogas en ny 32 g § om arbetstagares rätt att få ledigt från arbetet för att sköta kommunala förtroendeuppdrag.

Den arbetsgrupp som utrett hur bestämmel-

serna om familjeledigheter fungerar föreslog också att föräldrapenningperioden för adoptivföräldrar skall förlängas, att rätten till föräldrapenning skall beviljas en partner av samma kön som barnets förälder då denna partner lever tillsammans med barnets förälder i ett registrerat parförhållande samt att användningen av faderns bonusledighet skall göras flexiblare. Dessa förslag av arbetsgruppen hänför sig till sjukförsäkringssystemet och en proposition om dem bereds vid social- och hälsovårdsministeriet.

DETALJMOTIVERING

1. Lagförslag

1.1. Arbetsavtalslag

4. kap. Familjeledighet

1 §. *Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet.* I paragrafen föreskrivs om arbetstagarens rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen. I paragrafen finns dessutom bestämmelser om anmälningstiderna i anslutning till utnyttjandet av ledigheterna. Bestämmelser om anmälan om moderskaps- och faderskapsledighet ingår i 2 mom. och bestämmelser om anmälan om föräldraledighet i 3 mom.

I kapitlets nya 3 a § föreslås samlade bestämmelser om anmälan om moderskaps-, faderskaps-, föräldraledighet och vårdledighet. På denna grund föreslås en ändring av hela paragrafen.

3 §. *Vårdledighet.* I paragrafen föreskrivs om rätten till vårdledighet för en förälder som bor i samma hushåll som ett barn under tre år. Bestämmelsen gäller också föräldrar till adoptivbarn. Adoptivföräldrar har rätt till föräldraledighet i minst 180 vardagar efter adoptionen, varefter de har möjlighet att för vården av adoptivbarnet ta ut vårdledighet på heltid till dess barnet fyller tre år.

Enligt statistik från nämnden för internationella adoptionsärenden i Finland genomförs en betydande del av adoptionerna först när de adopterade barnen redan lämnat baby-stadiet. Om barnet vid tidpunkten för adoptionen är äldre än 2,5 år, har föräldrarna inte längre rätt till vårdledighet efter föräldraledigheten. I synnerhet i sådana fall då ett barn som är äldre än 2,5 år adopteras från en främmande kultur kan det med tanke på barnets anpassning till det finländska samhället vara problematiskt om föräldrarna inte har rätt till vårdledighet. Undersökningar har visat att anpassningen till det finländska sam-

hället i allmänhet är svårare ju äldre barnet är när det kommer till Finland. Av denna orsak föreslås att en specialbestämmelse om adoptivföräldrars rätt till vårdledighet fogas till bestämmelsen om rätt till vårdledighet.

I fråga om vårdledighet för vård av adoptivbarn skall utgångspunkten alltså vara att rätten till vårdledighet gäller vård av barn under tre år. Huvudregeln tillämpas i sådana situationer då barnet adopteras som mycket litet, vilket i regel är fallet vid inhemska adoptioner. Om barnet adopteras först senare skulle den nya rätten till vårdledighet för adoptivföräldrar garantera att barnet kan vårdas hemma till dess två år har förflutit från adoptionen. Utnyttjandet av rätten till vårdledighet begränsas dock av att det inte längre är möjligt att vara vårdledig när barnet har inlett den grundläggande utbildningen. Om ett barn är sex år vid tidpunkten för adoptionen upphör alltså den rätt till vårdledighet som börjar efter föräldraledigheten då barnet inleder den grundläggande utbildningen vid sju års ålder, om barnet inte beviljas uppskov med skolstarten.

För tydlighetens skull föreslås att gällande 1 mom. delas upp i två olika moment. Eftersom bestämmelserna om anmälan om vårdledighet föreslås bli intagna i en ny 3 a §, föreslås att hela paragrafen ändras.

3 a §. *Anmälan om moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet.* Bestämmelserna om anmälningstiderna i anslutning till utnyttjandet av familjeledigheter reviderades i samband med arbetsavtalskommitténs arbete. För att underlätta tillämpningen av bestämmelserna förenhetligades anmälningstiderna så, att anmälan om familjeledighet, med undantag för vissa ledigheter i samband med barnets födelse, skall göras två månader före ledighetens början. En anmälan om att tidpunkten för ledigheten ändras skall göras en månad före ändringen. För att tidpunkten för en anmäld och/eller inledd familjeledighet skall kunna ändras och för att en ledighet skall kunna avbrytas förutsätts dessutom alltid en grundad anledning,

dvs. en väsentlig förändring i förutsättningarna att vårda barnet.

I bestämmelserna om anmälningstidernas längd har man å ena sidan beaktat situationen för dem som utnyttjar ledigheterna och å andra sidan de arrangemang som ledigheterna medför på arbetsplatsen, t.ex. behovet av att anställa vikarier. Av denna orsak är det inte heller möjligt att ändra en redan anmäld tidtabell för ledigheterna av annan än av grundad anledning. Genom bestämmelsen tryggas även situationen för den som vikarierar för den arbetstagare som är familjeledig.

I den gällande lagen föreskrivs om anmälan om moderskaps- och faderskapsledighet i 4 kap. 1 § 2 mom. och om anmälan om familjeledighet i 3 mom. i samma paragraf. Bestämmelser om anmälan om vårdledighet ingår i 3 § 2 mom. Dessutom föreskrivs i kapitlets 4 § om den tidpunkt då arbetstagaren skall göra framställning om partiell vårdledighet, i 6 § om anmälningstiden i anslutning till tillfällig vårdledighet och i 7 § om anmälningstiden i anslutning till rätten till frånvaro av tvingande familjeskäl. I den nya 3 a § intas samlade bestämmelser om anmälningstiderna i anslutning till de familjeledigheter som en arbetstagare har subjektiv rätt till. Bestämmelsen om anmälningstiden i kapitlets 4 § föreslås alltså inte bli fogad till 3 a §. Dessutom är bestämmelserna om anmälningstider i 6 och 7 § på grund av ledighetens art så speciella till sin natur att de kvarstår i de paragrafer som gäller tillfällig vårdledighet och frånvaro från arbetet på grund av tvingande familjeskäl.

Enligt den gällande lagen är tiden för anmälan om moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet inte beroende av ledighetens längd. Den tillämpliga anmälningstiden på två månader är relativt lång om avsikten är att hålla några faderskapsledighetsdagar eller en föräldraledighetsperiod på två veckor. Dylånga korta frånvaroperioder från arbetet medför i allmänhet inte heller några oskäligen eller exceptionella arbetsarrangemang på arbetsplatsen. I praktiken har arbetsgivarna också godkänt kortare anmälningstider, eller också har man kommit överens om tidpunkten för ledigheten på arbetsplatsen.

Enligt huvudregeln i första meningen i pa-

ragrafens 1 mom. skall moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet alltförst anmälas minst två månader före ledighetens början. I syfte att göra användningen av familjeledigheter flexiblere föreslås i momentets andra mening bestämmelser om en kortare anmälningstid på en månad. Anmälningstiden i anslutning till utnyttjandet av familjeledigheter graderas så, att anmälningstiden på en månad används då ledigheten är tänkt att vara högst två veckor. Den kortare anmälningstiden skall användas närmast vid anmälan om faderskapsledighet eller en föräldraledighetsperiod på två veckor.

På samma sätt som i den gällande lagen föreskrivs i 1 mom. att vid anmälan om ledighet på grund av vård av adoptivbarn om möjligt skall iakttas en anmälningstid på två månader eller den föreslagna anmälningstiden på en månad. Specialbestämmelsen är alltförst nödvändig eftersom meddelandet om när adoptionen genomförs i praktiken kan komma i ett mycket sent skede, varvid det inte är möjligt att iakttä normala anmälningstider. Även i dessa fall skall arbetstagaren i ett så tidigt skede som möjligt informera arbetsgivaren om sin avsikt att bli faderskaps- eller föräldraledig för att vårda ett adoptivbarn. Adoptivföräldrar, liksom andra föräldrar, skall göra en anmälan om vårdledighet senast två månader före ledighetens början.

I 2 mom. bestäms om en särskild anmälningstid på en månad i sådana fall då det med tanke på ordnandet av vården av barnet då maken eller maken börjar arbeta inte är möjligt att iakttä en anmälningstid på två månader.

Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning har ungefär en tredjedel inte något gällande arbetsavtal när moderskaps- och föräldraledigheten upphör. Eftersom arbetsavtal för viss tid i synnerhet berör kvinnor i fertil ålder söker modern i många familjer arbete under familjeledigheten. Om modern lyckas hitta ett arbete under moderskaps- eller föräldraledigheten förutsätter mottagandet av det erbjudna arbetet i allmänhet att barnets fader kan bli föräldraledig och vårda barnet inom en skälig tid sedan moderns arbetsplats bekräftats. Den anmälningstid på en månad som avses i momentet skall tillämpas i synnerhet i dylånga situationer. Anmälningstiden

på en månad kan på motsvarande sätt iakttas även då en fader som inte har något anställningsförhållande får en arbetsplats under föräldraledigheten, varvid modern kan bli föräldraledig med iakttagande av en anmälningstid på en månad.

En anmälningstid på en månad får dock inte medföra betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen. Om godkännandet av en kortare anmälningstid medför oskäligen svårigheter på arbetsplatsen med tanke på arbetsgivarens verksamhet och arbetsarrangemangen kan arbetsgivaren på motiverade grunder vägra att godkänna en anmälningstid på en månad. Betydande olägenhet bedöms på samma sätt som i fråga om arbetsgivarens rätt att vägra att avtala om partiell vårdledighet. Detta innebär att en anmälningstid på en månad inte används då arbetsgivaren visar att det faktum att arbetstagaren blir familjeledig med iakttagande av en kortare anmälningstid än två månader medför sådan betydande olägenhet för produktions- och serviceverksamheten på arbetsplatsen som inte kan undvikas med skäligen arbetsarrangemang. Om arbetsgivaren av ovan nämnda skäl inte godkänner en anmälningstid på en månad kan arbetstagaren bli familjeledig enligt huvudregeln, dvs. två månader efter anmälan.

Genom bestämmelsen i momentet görs inte några ingrepp i de principer som gäller hur bindande anmälningarna är. Bestämmelsen om en kortare anmälningstid gäller endast anmälan om ledighet, inte ändring av en redan anmäld ledighet.

I 3 mom. föreskrivs om förutsättningarna för ändring av en redan anmäld familjeledighet. En anmälan gällande tidpunkten för en familjeledighet och ledighetens längd är bindande för arbetstagaren, om det inte finns en grundad anledning att ändra tidpunkten på grund av förändringar i förutsättningarna att vårda barnet. Det föreslås inte några ändringar av begreppet grundad anledning och inte heller av anmälningstiden på en månad vid ändringar.

Om det är nödvändigt att ändra tidpunkten för ledigheten på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd får en arbetstagare enligt momentet tidigare reläggas moderskapsledigheten. En ar-

betstagare får också ändra tidpunkten för en faderskapsledighet som han tänkt hålla i samband med nedkomsten. Anmälan om detta skall göras så snart som möjligt. Föräldrar till adoptivbarn får alltså av grundad anledning innan ledigheten börjar ändra dess tidpunkt genom att anmäla det till arbetsgivaren så snart som möjligt. Dessa bestämmelser motsvarar bestämmelserna i den gällande lagen.

De föreslagna ändringarna av anmälningstiderna har inte någon inverkan på de ansökningstider som anges för ansökan om moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning i statsrådets förordning om verkställighet av sjukförsäkringslagen (1335/2004).

4 §. Partiell vårdledighet. Enligt paragrafen är det möjligt att få partiell vårdledighet för att vårda ett eget barn eller något annat barn som varaktigt bor i samma hushåll till utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning. Om barnet omfattas av förlängd läroplikt enligt 25 § 2 mom. i lagen om grundläggande utbildning (628/1998), får partiell vårdledighet dock tas ut till utgången av barnets tredje läsåret. I övrigt har möjligheten att utnyttja partiell vårdledighet inte graderats beroende på om barnet är friskt eller om det är handikappat eller långtidssjukt och därför i behov av mera vård.

Ärenden som ansluter sig till ett handikappat eller långtidssjukt barns sjukdom eller rehabilitering är ofta tidskrävande för föräldrarna. Av denna orsak är det många föräldrar som inte alls arbetar på grund av barnets handikapp eller långtidssjukdom. För många föräldrar skulle det dock vara ett bättre alternativ att de kunde arbeta kortare arbetsdagar och behålla kontakten med arbetslivet. Enligt den gällande lagen har föräldrar till ett handikappat barn dock inte något sådant alternativ efter utgången av barnets andra läsåret eller, om barnet omfattas av förlängd läroplikt, efter utgången av det tredje läsåret.

Föräldrarna har det primära fostringsansvaret för barnen, och familjen är barnets primära fostrings- och utvecklingsmiljö också då barnet är handikappat eller långtidssjukt. Föräldrarna måste stödjas att inta en fostrande roll, och man måste försöka utöka föräldrarnas gemensamma tid på olika sätt. Med

hjälp av partiell vårdledighet är det möjligt att förbättra möjligheterna att kombinera arbete och familjeliv och utöka barnens och föräldrarnas tid tillsammans.

Det föreslås att paragrafens 1 mom. ändras så, att det i momentet bestäms att en förälder till ett handikappat eller långtidssjukt barn som är i behov av särskild vård och omsorg har rätt till partiell vårdledighet till dess barnet fyller 18 år.

Enligt bestämmelsen förverkligas utvidgningen av den partiella vårdledigheten genom att man som handikappad eller långtidssjukt betraktar en person som på grund av sitt handikapp eller sin långvariga sjukdom är i behov av särskild vård och omsorg.

För att rätten skall tillgodoses förutsätts att arbetstagaren tillställer arbetsgivaren en utredning om det särskilda behov av vård och omsorg som barnet har. Det som kommer i fråga är en medicinsk bedömning av barnets sjukdom och funktionsförmåga.

Utnyttjandet av partiell vårdledighet grundar sig alltid på ett avtal som ingås mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Sedan arbetsgivaren fått en utredning av arbetstagaren om det särskilda behov av vård och omsorg som barnet har på grund av sin sjukdom eller sitt handikapp har arbetsgivaren rätt att vägra avtala om partiell vårdledighet endast om en förkortning av arbetstiden medför betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen.

Eftersom arbetstagaren inte har någon subjektiv rätt till partiell vårdledighet, är det inte nödvändigt att i paragrafen detaljerat ange vilka sjukdomar som faller inom bestämmelsens tillämpningsområde. Det är emellertid klart att de sjukdomar som anges i 10 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen och i 1 kap. 4 § i statsrådets förordning om verkställighet av sjukförsäkringslagen även uppfyller de krav på hur allvarlig en sjukdom skall vara för partiell vårdledighet. Sådana svåra sjukdomar eller handikapp är leukemier och andra maligna tumörer, svåra hjärtfel, svåra olycksfall och brännskador, svårbalanserad diabetes och inledningsskedet vid behandling av diabetes, svåra mentala rubbningar, svår utvecklingskada, svår bronkialastma och svår ledgångsreumatism samt andra sjukdomar, handikapp och sjukdomstillstånd som i fråga om

svårighetsgrad kan jämföras med de sjukdomar som nämns ovan.

Rätten till förlängd partiell vårdledighet bedöms utgående från barnets behov av särskild vård och omsorg. Härvid är inte enbart sjukdomens diagnos avgörande, utan även den belastning sjukdomen innebär för barnets föräldrar och vårdnadshavare har betydelse. Vid bedömningen är det möjligt att använda kriterier som liknar dem som anges i fråga om villkoren för erhållande av vårdbidrag i lagen om vårdbidrag för barn (444/1969).

Vid bedömningen av förutsättningarna för erhållande av vårdbidrag har vid sidan av ekonomisk belastning även annan belastning betydelse. Härmed avses den belastning som vårdnadshavarna av ett sjukt eller handikappat utsätts för på grund av att de på ett sätt som avviker från det sedvanliga är bundna till vården och omsorgen om samt övervakningen av barnet. Ett sjukt eller handikappat barn som är i behov av stöd kan behöva mera hjälp, handledning eller övervakning än sina jämnåriga i sina dagliga göromål, i skoluppgifterna eller i hemuppgifter i anslutning till olika terapier. Det kan också vara betungande att övervaka medicineringen och iakttagandet av en sträng diet eller att vårda och övervaka en akut sjukdomsattack. Det väsentliga är att barnets sjukdom eller handikapp medför ett särskilt behov av att barnets föräldrar eller vårdnadshavare deltar i barnets dagliga rutiner. En förkortning av arbetsdagen genom partiell vårdledighet kan underlätta vardagsrutinerna, vilka även omfattar extraordinära transporter till dagvården och regelbundna eller ofta återkommande behandlingar i anslutning till sjukdomen.

Enligt lagen om vårdbidrag för barn finns det tre vårdbidragsgrupper: vårdbidrag, förhöjt vårdbidrag och specialvårdspenning. Partiell vårdledighet kan komma i fråga närmast i sådana fall då barnet på grund av sjukdomen eller handikappat kräver specialvård i sådan utsträckning att barnet har rätt till förhöjt vårdbidrag. Rätten till partiell vårdledighet förutsätter naturligtvis inte att förhöjt vårdbidrag har sökts och/eller beviljats för barnet.

Rätten till partiell vårdledighet grundar sig på en medicinsk bedömning och en därpå baserad helhetsbedömning av barnets behov av

särskild vård och omsorg. Rätten fortsätter så länge barnet är i behov av särskild vård och omsorg, dock högst till dess barnet fyller 18 år.

I 4 § 1 mom. i den gällande lagen bestäms att föräldrar till ett barn som omfattas av förlängd läroplikt har rätt till partiell vårdledighet till utgången av barnets tredje läsår. Av förlängd läroplikt omfattas de barn som på grund av sjukdom eller handikapp inte kan nå de mål som uppställs för den grundläggande utbildningen under de nio år som föreskrivs i 25 § 1 mom. i lagen om grundläggande utbildning. Bedömningen av om ett barn skall omfattas av elva års läroplikt görs på basis av en medicinsk utredning.

De barn som omfattas av den förlängda läroplikten är i allmänhet också sådana handikappade eller långtidssjuka barn som är i behov av särskild vård och omsorg. Föräldrarna till dessa barn skall enligt förslaget ha rätt till partiell vårdledighet till dess barnet blir myndigt.

Eftersom beslutet om att ett barn omfattas av den förlängda läroplikten alltid fattas från fall till fall utgående från varje enskild elevs inlärningsförutsättningar finns det inte några heltäckande uppgifter om huruvida dessa barn också är sådana handikappade eller långtidssjuka barn som är i behov av särskild vård och omsorg på det sätt som avses i den föreslagna bestämmelsen. Av denna orsak behövs alltså specialbestämmelsen om den rätt till partiell vårdledighet som en förälder till ett barn som omfattas av förlängd läroplikt har.

Partiell vårdledighet grundar sig på ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om en förkortning av arbetstiden. Avtalet ingås i allmänhet för viss tid. Ett avtal om partiell vårdledighet för vård av ett handikappat och långtidssjukt barn kan ingås så att det är giltigt till dess barnet fyller 18 år.

Ett avtal som ingåtts för viss tid binder avtalsparterna under hela avtalsperioden. Avtalet kan hävas mitt under avtalsperioden endast genom ett avtal mellan parterna eller då de förutsättningar för avbrytande av partiell vårdledighet som anges i 5 § föreligger. Avbrytande av partiell vårdledighet enbart från arbetstagarens sida är alltså möjlig endast av en grundad anledning som beror på en för-

ändring i förutsättningarna att vårda barnet.

6 §. Tillfällig vårdledighet. Den förälder som bor i samma hushåll som barnet har rätt till tillfällig vårdledighet. Rätt att vårda ett barn under tio år som plötsligt insjuknat har förutom barnets biologiska föräldrar och adoptivföräldrar även den nya maken eller maken till barnets förälder eller någon annan som bor i samma hushåll som barnet. Utgångspunkten för bestämmelserna har varit att personer som bor i samma hushåll som barnet är naturligare utnyttjare av rätten till vårdledighet än barnets biologiska föräldrar som bor i ett annat hushåll (frånvarande föräldrar).

I Finland slutar årligen ca 13 000 äktenskap i skilsmässa. Förutom att familjer splittras bildas hela tiden också nya familjer med barn från olika parförhållanden. Barn föds också i förhållanden mellan personer som aldrig bott tillsammans men som beslutat om gemensam vårdnad.

Vid skilsmässa eller separation bestäms att ett gemensamt barn skall bo tillsammans med någondera föräldern. Barnet har en registrerad hemort, även om båda föräldrarna har vårdnad om barnet och det t.o.m. bor varannan vecka hos den andra föräldern. I dessa fall har den förälder som bor i ett annat hushåll i regel inte rätt till tillfällig vårdledighet. Undantaget är sådana fall där barnet bor växelvis med båda föräldrarna och blir sjukt hos den frånvarande föräldern. I sådana fall har den frånvarande föräldern ansetts ha rätt till tillfällig vårdledighet.

I paragrafen föreslås att bestämmelsen om tillfällig vårdledighet ändras så, att en förälder som inte bor i samma hushåll som barnet skall ha rätt till tillfällig vårdledighet oberoende av hos vilken förälder barnet är när det insjuknar. Den föreslagna bestämmelsen förverkligar målet för gemensam vårdnad: båda föräldrarna kan ta ansvar för vården av barnet trots att de bor i olika hushåll och å andra sidan kan barnets anknytning till båda föräldrarna bibehållas så bra som möjligt trots att föräldrarna bor åtskilt. Stödande av föräldraskapet och dess kontinuitet trots skilsmässan är ett viktigt mål med tanke på barnets välbefinnande.

Den föreslagna rätten för den frånvarande föräldern att få tillfällig vårdledighet förut-

sätter inte något beslut om gemensam vårdnad, utan bestämmelsen gäller alla biologiska föräldrar och adoptivföräldrar som bor i ett annat hushåll. Beslutet om vilken förälder som utnyttjar rätten till tillfällig vårdledighet eller om huruvida rätten utnyttjas av någon annan som bor i samma hushåll som barnet fattas mellan barnets vårdnadshavare.

Rätten till tillfällig vårdledighet gäller en som har rätt till vårdledighet i sänder. Enligt paragrafen får barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare inte ta ut tillfällig vårdledighet samtidigt. Den gällande lagen tolkas så, att den tillfälliga vårdledigheten kan delas upp så, att barnet under samma dag kan vårdas av t.ex. modern på förmiddagen och av fadern på eftermiddagen, om detta är ändamålsenligt med tanke på organiseringen av föräldrarnas arbeten. Bara en förälder eller vårdnadshavare i sänder kan alltså ta ut tillfällig vårdledighet.

Bestämmelsen i 4 § 1 mom. om partiell vårdledighet preciserades 2003 så, att barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får hålla partiell vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt. Eftersom samma förutsättning gäller i fråga om både partiell och tillfällig vårdledighet föreslås att ordalydelsen om tillfällig vårdledighet preciseras så att den motsvarar ordalydelsen om partiell vårdledighet. I 1 mom. bestäms alltså att barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får hålla partiell vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt.

Om fler än ett barn som bor i samma hushåll är sjuka samtidigt har endast en förälder eller vårdnadshavare rätt till tillfällig vårdledighet på ovan beskrivet sätt.

Eftersom endast en person i sänder har rätt till frånvaro från arbetet på grund av sjukt barn kan arbetsgivaren förutsätta att arbetstagen företer en utredning om förutom barnets sjukdom även att barnet inte samtidigt vårdas av den andra föräldern eller av någon annan person som har rätt till tillfällig vårdledighet.

Den föreslagna rätten för den frånvarande föräldern att få tillfällig vårdledighet gör det lättare att kombinera arbete och familjeliv. Ändringen av bestämmelsen underlättar vardagen för skilsmäsofamiljer och i synnerhet för den förälder som bor ensam med barnet.

Eftersom största delen av de frånvarande föräldrarna är män, kommer utvidgningen av rätten till tillfällig vårdledighet att i någon mån jämnas ut skillnaden i utnyttjandet av familjeledigheter mellan män och kvinnor samt de kostnader som utnyttjandet av familjeledigheter medför mellan kvinno- och mansdominerade branscher. Eftersom endast en förälder i sänder har rätt till tillfällig vårdledighet ökar ändringen inte frånvaron på grund av vården av sjukt barn och de totala kostnader som föranleds därav.

1.2. Sjömanslag

Det föreslås att 32 och 32 b—32 f § i sjömanslagen ändras så att de till sitt innehåll och sin struktur motsvarar de motsvarande bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

2. Ikraftträdande

Lagarna avses träda i kraft den 1 augusti 2006. Arbetsavtalslagens 4 kap. 3 a § och sjömanslagens 32 c § avses dock träda i kraft den 1 juli 2006.

Enligt arbetsavtalslagens 4 kap. 3 a § och sjömanslagens 32 c § om anmälan om familjeledigheter förkortas tiden för anmälan om ledigheter som varar högst 12 vardagar från två månader till en månad. Arbetstagen skall likaså ha rätt att bli föräldraledig med iakttagande av anmälningstid på en månad, om en anmälningstid på två månader är omöjlig på grund av att maken eller maken börjar arbeta. Dessa anmälningstider iakttas från och med den 1 juli 2006.

I fråga om anmälningar som har gjorts före den 1 juli 2006 iakttas de bestämmelser som gällde vid tidpunkten för ikraftträdandet av den föreslagna arbetsavtalslagens 4 kap. 3 a § och sjömanslagens 32 c §. Vid anmälan om ledigheter som görs före den 1 juli 2006 skall alltså en anmälningstid på två månader iakttas.

3. Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

Förslagen om en utvidgning av rätten till vårdledighet, tillfällig vårdledighet och partiell vårdledighet förbättrar möjligheterna för

adoptivföräldrar, frånvarande föräldrar och föräldrar till handikappade och långtidssjuka barn att sammanjämka kraven inom arbets- och familjelivet. Utvidgningen av rätten till vårdledighet och rätten till partiell vårdledighet beaktar de särskilda behov som adoptivföräldrar och föräldrar till barn som kräver särskild vård och omsorg har. Bestämmelserna står i samklang med vad som i grundlagen

bestäms om jämlikhet. Propositionen anknyter i övrigt inte till de grundläggande fri- och rättigheterna i grundlagen, och det föreligger inte något behov av att inhämta grundlagsutskottets utlåtande.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs Riksdagen följande lagförslag:

1.

Lag**om ändring av 4 kap. i arbetsavtalslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen av den 26 januari 2001 (55/2001) 4 kap. 1 och 3 §, 4 § 1 mom. och 6 § 1 mom., av den 4 § 1 mom. sådant det lyder i lag 870/2003, samt
fogas till 4 kap. en ny 3 a § som följer:

4 kap.

Familjeledighet

1 §

Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

En arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen.

Arbetstagaren har rätt att ta ut föräldraledighet i högst två perioder, som vardera skall omfatta minst 12 vardagar.

3 §

Vårdledighet

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

Vårdledighet kan 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 skall vara kortare än en månad. Av föräldrarna eller vårdnadshavarna kan endast en i sänder vara vårdledig. Under ti-

den för moderskaps- eller föräldraledighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledighet.

3 a §

Anmälan om moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt om vårdledighet

Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens början. Om ledigheten varar högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn skall om möjligt ovan föreskrivna anmälningstid 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 arbetsgivaren anser att han inte kan samtycka till en anmälningstid om en månad, skall han för arbetstagaren lägga fram en 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. En arbetstagare får dock tidigarelägga en moderskapsledighet samt ändra tidpunkten för en faderskapsledighet som hon eller han

tänkt hålla i samband med nedkomsten, om det är nödvändigt på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Ändringarna skall då anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. Föräldrar till adoptivbarn får av grundad anledning innan ledigheten börjar ändra dess tidpunkt genom att anmäla det till arbetsgivaren så snart som möjligt.

4 §

Partiell vårdledighet

En arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst sex månader under de senaste 12 månaderna kan få partiell vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll till utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning. Om barnet omfattas av förlängd läroplikt enligt 25 § 2 mom. i lagen om grundläggande utbildning (628/1998), får partiell vårdledighet tas ut till utgången av barnets tredje läsåret. En förälder till ett handikappat eller långtidssjukt barn som är i behov av särskild vård och omsorg kan få partiell vårdledighet till dess barnet fyller 18 år. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får hålla partiell vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt. Arbetstagaren

skall göra framställning om partiell vårdledighet till arbetsgivaren senast två månader före ledighetens början.

6 §

Tillfällig vårdledighet

Om en arbetstagares barn eller något annat i hans eller hennes hushåll varaktigt boende barn som inte har fyllt tio år plötsligt insjuknar, har arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård eller för att vårda barnet. Också en förälder som inte bor i samma hushåll som barnet har samma rätt. De som har rätt till tillfällig vårdledighet får hålla tillfällig vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2006. Lagens 4 kap. 3 a § träder dock i kraft redan den 1 juli 2006.

Om arbetstagaren meddelat arbetsgivaren tidpunkt för moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet eller om ändring av tidpunkten före den 1 juli 2006, tillämpas på ledigheten de bestämmelser som gällde vid tidpunkten för ikraftträdandet av 4 kap. 3 a § i denna lag.

2.

Lag**om ändring av sjömanslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjömanslagen av den 7 juni 1978 (423/1978) 32 och 32 b §, 32 c § 1 mom., 32 e §, 32 f § 1 mom. samt 40 § 1 och 4 mom.,
 sådana de lyder, 32 §, 32 c § 1 mom., 32 e §, 32 f § 1 mom. och 40 § 1 mom. i lag 26/1999, 32 b § i nämnda lag 26/1999 samt i lagarna 936/2002 och 871/2003 samt 40 § 4 mom. i lag 591/1986, samt
fogas till lagen nya 32 c och 32 d §, varvid den delvis ändrade 32 c §, den nuvarande 32 d §, den ändrade 32 e § och den delvis ändrade 32 f § blir 32 e—32 h § som följer:

32 §

Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

En arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen (1224/2004).

Arbetstagare har rätt att ta ut föräldraledighet i högst två perioder, som vardera skall omfatta minst 25 vardagar.

32 b §

Vårdledighet

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

Vårdledighet kan 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 skall vara kortare än en månad. Av föräldrarna eller vårdnadshavarna kan endast en i sänder vara vårdledig. Under ti-

den för moderskaps- eller föräldraledighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledighet.

32 c §

Anmälan om moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt om vårdledighet

Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens början. Om ledigheten varar högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn skall om möjligt ovan föreskrivna anmälningstid 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 arbetsgivaren anser att han inte kan samtycka till en anmälningstid om en månad, skall han för arbetstagaren lägga fram en 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. En arbetstagare får dock tidigarelägga en moderskapsledighet samt ändra tidpunkten för en faderskapsledighet som hon eller han tänkt hålla i samband med nedkomsten, om det är nödvändigt på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Ändringarna skall då anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. Föräldrar till adoptivbarn får av grundad anledning innan ledigheten börjar ändra dess tidpunkt genom att anmäla det till arbetsgivaren så snart som möjligt.

32 d §

Partiell vårdledighet

En arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst sex månader under de senaste 12 månaderna kan få partiell vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll till utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning. Om barnet omfattas av förlängd läroplikt enligt 25 § 2 mom. lagen om grundläggande utbildning (628/1998), får partiell vårdledighet tas ut till utgången av barnets tredje läsåret. En förälder till ett handikappat eller långtidssjukt barn som är i behov av särskild vård och omsorg kan få partiell vårdledighet till dess barnet fyller 18 år. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får hålla partiell vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt. Arbetstagaren skall göra framställning om partiell vårdledighet till arbetsgivaren senast två månader före ledighetens början.

Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om partiell vårdledighet och de detaljerade arrangemangen på det sätt som de önskar. Arbetsgivaren kan vägra att avtala om ledighet eller att ge ledighet, endast om ledigheten åsamkar arbetsplatsens verksamhet allvarliga olägenheter, som inte kan undvikas med skäliga arbetsarrangemang. Arbetsgivaren skall för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Avtal skall ingås om ändring av partiell vårdledighet. Om avtal inte kan nås, får arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten med iakttagande av en anmälnings- tid på minst en månad.

32 e §

Tillfällig vårdledighet

Om en arbetstagares barn eller något annat varaktigt i hans eller hennes hushåll boende barn som inte har fyllt tio år plötsligt insjuknar, har arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård för barnet eller för att vårda det, förutsatt att arbetstagaren både går i land och åter går ombord på fartyget i en hamn i Finland. Också en förälder som inte bor i samma hushåll som barnet har samma rätt. De som har rätt till tillfällig vårdledighet får hålla tillfällig vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt.

32 g §

Familjeledighetsbestämmelsernas tvingande natur

Ett avtal genom vilket arbetstagaren avstår från sin rätt till de familjeledigheter som avses i 32 och 32 b—32 f § är ogiltigt.

32 h §

Lönebetalningsskyldighet

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala arbetstagaren lön för tiden för de familjeledigheter som avses i 32 § eller 32 b—32 f §. Arbetsgivaren är dock skyldig att på det sätt som i 25 § bestäms om lön för sjukdomstid betala lön för tiden för moderskapsledighet till en arbetstagare som under minst sex månader utan avbrott har arbetat i samma företag eller i ett företag som lyder under samma ledning.

40 §

Rätt att återuppta arbetet i vissa fall

När frånvaro från arbetet som beror på sjukdom eller kroppsskada eller ledigheter som avses i 32 och 32 b—32 f § upphör har arbetstagaren rätt att återvända i första hand till det fartyg som arbetstagaren av ovan nämnd orsak lämnade. Arbetstagaren har i första hand rätt att återgå till sitt tidigare arbete. Om detta inte är möjligt, skall arbetstagaren erbjudas arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet, och om inte heller detta är möjligt, något annat arbete som överensstämmer

med arbetsavtalet.

Arbetstagare, som vägrar mottaga arbete som enligt 1 mom. erbjudits honom, äger icke rätt till lön enligt 23 § 1 mom.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2006. Lagens 32 c § träder dock i kraft redan den 1 juli 2006.

Om arbetstagaren meddelat arbetsgivaren tidpunkt för moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet eller om ändring av tidpunkten före den 1 juli 2006, tillämpas på ledigheten de bestämmelser som gällde vid tidpunkten för ikraftträdandet av 32 c § i denna lag.

Helsingfors den 21 april 2006

Republikens President

TARJA HALONEN

Arbetsminister Tarja Filatov

1.

Lag**om ändring av 4 kap. i arbetsavtalslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen av den 26 januari 2001 (55/2001) 4 kap. 1 och 3 §, 4 § 1 mom.,
 sådant det lyder i lag 870/2003, och 6 § 1 mom. samt
fogas till 4 kap. en ny 3 a § som följer:

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

4 kap.

4 kap.

Familjeledighet**Familjeledighet**

1 §

1 §

*Moderskaps-, särskild moderskaps-, fa-
derskaps- och föräldraledighet**Moderskaps-, särskild moderskaps-, fa-
derskaps- och föräldraledighet*

En arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenningssperiod som avses i sjukförsäkringslagen.

En arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenningssperiod som avses i sjukförsäkringslagen.

Moderskaps- och faderskapsledighet skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens början. En arbetstagare får dock tidigarelägga moderskapsledigheten. En arbetstagare får också ändra tidpunkten för en faderskapsledighet som han tänkt hålla i samband med nedkomsten, om det är nödvändigt på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Dessa ändringar skall anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. I övrigt får arbetstagaren av grundad anledning ändra tidpunkten för en tidigare anmäld ledighet med iakttagande av en anmälningstid på en månad.

Arbetstagaren har rätt att ta ut föräldraledighet i högst två perioder, som vardera skall omfatta minst 12 vardagar. *Föräldraledigheten och dess längd skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader före ledighetens början. Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten med iakttagande av en anmäl-*

ningstid på minst en månad. Anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn skall om möjligt göras två månader innan ledigheten börjar. Föräldrar till adoptivbarn får av grundad anledning innan ledigheten börjar ändra dess tidpunkt genom att anmäla det till arbetsgivaren så snart som möjligt.

3 §

Vårdledighet

En arbetstagare har rätt till vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn, som varaktigt bor i hans eller hennes hus-håll, till dess barnet fyller tre år. Vårdledig-het kan tas ut i högst två perioder, som var-dera är minst en månad lång, om inte ar-betsgivaren och arbetstagaren kommer överens om flera perioder än två eller att någon period skall vara kortare än en må-nad. Av föräldrarna eller vårdnadshavarna kan endast en i sänder vara vårdledig. Un-der tiden för moderskaps- eller föräldrale-dighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledi-ghet.

Arbetstagaren skall anmäla vårdledighe-ten och dess längd till arbetsgivaren senast två månader före dess början. Arbetstaga-ren får av grundad anledning ändra tid-punkten för vårdledigheten och dess längd genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen.

3 §

Vårdledighet

En arbetstagare har rätt till vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn, som varaktigt bor i hans eller hennes hus-håll, till dess barnet fyller tre år. *Föräldrar till adoptivbarn har dock rätt till vårdledig-het till dess två år har förflutit från adop-tionen, dock högst till dess barnet inleder sin skolgång.*

Vårdledighet kan tas ut i högst två perio-der, som vardera är minst en månad lång, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om flera perioder än två eller att någon period skall vara kortare än en månad. Av föräldrarna eller vårdnadsha-varna kan endast en i sänder vara vårdledig. Under tiden för moderskaps- eller föräldra-ledighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledi-ghet.

3 a §

Anmälan om moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt om vårdledighet

Moderskaps-, faderskaps- och föräldrale-dighet samt vårdledighet skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens början. Om ledighe-ten varar högst 12 vardagar är anmälnings-tiden dock en månad. Vid anmälan om le-

dighet för vård av adoptivbarn skall om möjligt ovan föreskrivna anmälningstid iakttagas.

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 arbetsgivaren anser att han inte kan samtycka till en anmälningstid om en månad, skall han för arbetstagaren lägga fram en 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. En arbetstagare får dock tidigarelägga en moderskapsledighet samt ändra tidpunkten för en faderskapsledighet som hon eller han tänkt hålla i samband med nedkomsten, om det är nödvändigt på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Ändringarna skall anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. Föräldrar till adoptivbarn får av grundad anledning innan ledigheten börjar ändra dess tidpunkt genom att anmäla det till arbetsgivaren så snart som möjligt.

4 §

Partiell vårdledighet

En arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst sex månader under de senaste 12 månaderna kan få partiell vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll till utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning. Om barnet omfattas av förlängd läroplikt enligt 25 § 2 mom. lagen om grundläggande utbildning (628/1998), får partiell vårdledighet tas ut till utgången av barnets tredje läsår. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får hålla partiell vårdledighet under samma kalenderperiod

4 §

Partiell vårdledighet

En arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst sex månader under de senaste 12 månaderna kan få partiell vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll till utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning. Om barnet omfattas av förlängd läroplikt enligt 25 § 2 mom. i lagen om grundläggande utbildning (628/1998), får partiell vårdledighet tas ut till utgången av barnets tredje läsår. En förälder till ett handikappat eller långtidssjukt barn som är i behov av särskild vård och

men inte samtidigt. Arbetstagaren skall göra framställning om partiell vårdledighet senast två månader före ledighetens början.

6 §

Tillfällig vårdledighet

Om en arbetstagares barn eller något annat i hans eller hennes hushåll varaktigt boende barn som inte har fyllt tio år plötsligt insjuknar, har arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård eller för att vårda barnet. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får inte ta ut tillfällig vårdledighet samtidigt.

omsorg kan få partiell vårdledighet till dess barnet fyller 18 år. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får hålla partiell vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt. Arbetstagaren skall göra framställning om partiell vårdledighet till arbetsgivaren senast två månader före ledighetens början.

6 §

Tillfällig vårdledighet

Om en arbetstagares barn eller något annat i hans eller hennes hushåll varaktigt boende barn som inte har fyllt tio år plötsligt insjuknar, har arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård eller för att vårda barnet. Också en förälder som inte bor i samma hushåll som barnet har samma rätt. De som har rätt till tillfällig vårdledighet får hålla tillfällig vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2006. Lagens 4 kap. 3 a § träder dock i kraft redan den 1 juli 2006.

Om arbetstagaren meddelat arbetsgivaren tidpunkt för moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet eller om ändring av tidpunkten före den 1 juli 2006, tillämpas på ledigheten de bestämmelser som gällde vid tidpunkten för ikraftträdandet av 4 kap. 3 a § i denna lag.

2.

Lag**om ändring av sjömanslagen**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i sjömanslagen av den 7 juni 1978 (423/1978) 32 och 32 b §, 32 c § 1 mom., 32 e §, 32 f § 1 mom. samt 40 § 1 och 4 mom.,

sådana de lyder, 32 §, 32 c § 1 mom., 32 e §, 32 f § 1 mom. och 40 § 1 mom. i lag 26/1999, 32 b § i nämnda lag 26/1999 samt i lagarna 936/2002 och 871/2003 samt 40 § 4 mom. i lag 591/1986, samt

fogas till lagen nya 32 c och 32 d §, varvid den delvis ändrade 32 c §, den nuvarande 32 d §, den ändrade 32 e § och den delvis ändrade 32 f § blir 32 e–32 h § som följer:

Gällande lydelse

32 §

Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

En arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen (364/1963).

Moderskaps- och faderskapsledighet skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens början. En arbetstagare får dock tidigarelägga moderskapsledigheten. En arbetstagare får också ändra tidpunkten för en faderskapsledighet som han tänkt hålla i samband med nedkomsten, om det är nödvändigt på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Dessa ändringar skall anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. I övrigt får arbetstagaren av grundad anledning ändra tidpunkten för en tidigare anmäld ledighet med iakttagande av en anmälningstid på en månad.

Arbetstagare har rätt att ta ut föräldraledighet i högst två perioder, som vardera skall omfatta minst 25 vardagar. Föräldraledigheten och dess längd skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader före ledighetens början. Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten med iakttagande av en anmä-

Föreslagen lydelse

32 §

Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

En arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen (1224/2004).

Arbetstagare har rätt att ta ut föräldraledighet i högst två perioder, som vardera skall omfatta minst 25 vardagar.

ningstid på minst en månad. Anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn skall om möjligt göras två månader innan ledigheten börjar. Förälder till adoptivbarn får av grundad anledning före ledighetens början ändra tidpunkten för ledigheten genom att anmäla det till arbetsgivaren så snart som möjligt.

32 b §

Vårdledighet och partiell vårdledighet

En arbetstagare har rätt till vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn, som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll, till dess barnet fyller tre år. Vårdledighet kan 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 skall vara kortare än en månad. Av föräldrarna eller vårdnadshavarna kan endast en i sänder vara vårdledig. Under tiden för moderskaps- eller föräldraledighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledighet.

Arbetstagaren skall anmäla vårdledigheten och dess längd till arbetsgivaren senast två månader före dess början. Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för vårdledigheten och dess längd genom att anmäla det till arbetsgivaren senast en månad före ändringen.

En arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst sex månader under de senaste 12 månaderna kan få partiell vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll till utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning. Om barnet omfattas av förlängd läroplikt enligt 25 § 2 mom. lagen om grundläggande utbildning (628/1998), får partiell vårdledighet tas ut till utgången av barnets tredje läsår. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får hålla partiell vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt. Arbetstagaren skall göra framställning om partiell

32 b §

Vårdledighet

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

Vårdledighet kan 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 skall vara kortare än en månad. Av föräldrarna eller vårdnadshavarna kan endast en i sänder vara vårdledig. Under tiden för moderskaps- eller föräldraledighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledighet.

Gällande lydelse

vårdledighet senast två månader före ledighetens början.

Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om partiell vårdledighet och de detaljerade arrangemangen på det sätt som de önskar. Arbetsgivaren kan vägra att avtala om ledighet eller att ge ledighet, endast om ledigheten åsamkar arbetsplatsens verksamhet allvarliga olägenheter, som inte kan undvikas med skäliga arbetsarrangemang. Arbetsgivaren skall för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Avtal skall ingås om ändring av partiell vårdledighet. Om avtal inte kan nås, får arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten med iakttagande av en anmälningstid på minst en månad.

Föreslagen lydelse

32 c §

Anmälan om moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt om vårdledighet

Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens början. Om ledigheten varar högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn skall om möjligt ovan föreskrivna anmälningstid 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 arbetsgivaren anser att han inte kan samtycka till en anmälningstid om en månad, skall han för arbetstagaren lägga fram en 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. En arbetstagare får dock tidigarelägga en mo-

derskapsledighet samt ändra tidpunkten för en faderskapsledighet som hon eller han tänkt hålla i samband med nedkomsten, om det är nödvändigt på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Ändringarna skall då anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. Föräldrar till adoptivbarn får av grundad anledning innan ledigheten börjar ändra dess tidpunkt genom att anmäla det till arbetsgivaren så snart som möjligt.

32 d §

Partiell vårdledighet

En arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst sex månader under de senaste 12 månaderna kan få partiell vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll till utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning. Om barnet omfattas av förlängd läroplikt enligt 25 § 2 mom. lagen om grundläggande utbildning (628/1998), får partiell vårdledighet tas ut till utgången av barnets tredje läsår. En förälder till ett handikappat eller långtidssjukt barn som är i behov av särskild vård och omsorg kan få partiell vårdledighet till dess barnet fyller 18 år. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får hålla partiell vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt. Arbetstagaren skall göra framställning om partiell vårdledighet till arbetsgivaren senast två månader före ledighetens början.

Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om partiell vårdledighet och de detaljerade arrangemangen på det sätt som de önskar. Arbetsgivaren kan vägra att avtala om ledighet eller att ge ledighet, endast om ledigheten åsamkar arbetsplatsens verksamhet allvarliga olägenheter, som inte kan undvikas med skäliga arbetsarrangemang. Arbetsgivaren skall för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Avtal skall ingås om ändring av partiell vårdledighet. Om avtal inte kan nås, får ar-

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

betstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten med iakttagande av en anmälningstid på minst en månad.

32 c §

Tillfällig vårdledighet

Om en arbetstagares barn eller något annat varaktigt i hans eller hennes hushåll boende barn som inte har fyllt tio år plötsligt insjuknar, har arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård för barnet eller för att vårda det, förutsatt att arbetstagaren både går i land och åter går ombord på fartyget i en hamn i Finland. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får inte ta ut tillfällig vårdledighet samtidigt.

32 e §

Tillfällig vårdledighet

Om en arbetstagares barn eller något annat varaktigt i hans eller hennes hushåll boende barn som inte har fyllt tio år plötsligt insjuknar, har arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård för barnet eller för att vårda det, förutsatt att arbetstagaren både går i land och åter går ombord på fartyget i en hamn i Finland. *Också en förälder som inte bor i samma hushåll som barnet har samma rätt. De som har rätt till tillfällig vårdledighet får hålla tillfällig vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt.*

32 d §

Frånvaro på grund av trängande familjeskäl

32 f §

Frånvaro på grund av trängande familjeskäl

32 e §

Familjeledighetsbestämmelsernas tvingande natur

Ett avtal genom vilket arbetstagaren avstår från sin rätt till de familjeledigheter som avses i 32 och 32 b—32 d § är ogiltigt.

32 g §

Familjeledighetsbestämmelsernas tvingande natur

Ett avtal genom vilket arbetstagaren avstår från sin rätt till de familjeledigheter som avses i 32 och 32 b—32 f § är ogiltigt.

32 f §

Lönebetalningsskyldighet

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala arbetstagaren lön för tiden för de familjeledigheter som avses i 32 § eller 32 b—32 d §. Arbetsgivaren är dock skyldig att på det sätt som i 25 § bestäms om lön för sjuk-

32 h §

Lönebetalningsskyldighet

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala arbetstagaren lön för tiden för de familjeledigheter som avses i 32 § eller 32 b—32 f §. Arbetsgivaren är dock skyldig att på det sätt som i 25 § bestäms om lön för sjukdomstid

domstid betala lön för tiden för moderskapsledighet till en arbetstagare som under minst sex månader utan avbrott har arbetat i samma företag eller i ett företag som lyder under samma ledning.

40 §

Rätt att återuppta arbetet i vissa fall

När frånvaro från arbetet som beror på sjukdom eller kroppsskada eller ledigheter som avses i 32 och 32 b—32 d § upphör har arbetstagaren rätt att återvända i första hand till det fartyg som arbetstagaren av ovan nämnd orsak lämnade. Arbetstagaren har i första hand rätt att återgå till sitt tidigare arbete. Om detta inte är möjligt, skall arbetstagaren erbjudas arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet, och om inte heller detta är möjligt, något annat arbete som överensstämmer med arbetsavtalet.

Arbetstagare, som vägrar mottaga arbete som enligt 3 mom. erbjudits honom, äger icke rätt till lön enligt 23 § 1 mom.

betala lön för tiden för moderskapsledighet till en arbetstagare som under minst sex månader utan avbrott har arbetat i samma företag eller i ett företag som lyder under samma ledning.

40 §

Rätt att återuppta arbetet i vissa fall

När frånvaro från arbetet som beror på sjukdom eller kroppsskada eller ledigheter som avses i 32 och 32 b—32 f § upphör har arbetstagaren rätt att återvända i första hand till det fartyg som arbetstagaren av ovan nämnd orsak lämnade. Arbetstagaren har i första hand rätt att återgå till sitt tidigare arbete. Om detta inte är möjligt, skall arbetstagaren erbjudas arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet, och om inte heller detta är möjligt, något annat arbete som överensstämmer med arbetsavtalet.

Arbetstagare, som vägrar mottaga arbete som enligt 1 mom. erbjudits honom, äger icke rätt till lön enligt 23 § 1 mom.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2006. Lagens 32 c § träder dock i kraft redan den 1 juli 2006.

Om arbetstagaren meddelat arbetsgivaren tidpunkt för moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet eller om ändring av tidpunkten före den 1 juli 2006, tillämpas på ledigheten de bestämmelser som gällde vid tidpunkten för ikraftträdandet av 32 c § i denna lag.
