

**Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi sairausvakuutuslain muuttamisesta**

**ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ**

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi sairausvakuutuslakia. Naisten tasa-arvoisen kohtelun ja työllistymisen edistämiseksi ehdotetaan naispuolisen työntekijän perhevapaista työnantajille aiheutuvia vanhemmuuden kustannuksia tasattavaksi 2 500 euron kertakorvauksella. Tuki ehdotetaan maksettavaksi työnantajille, jotka maksavat työ- tai virkaehtosopimuksen taikka työ- sopimuksen perusteella palkkaa vähintään yhdeltä kuukaudelta äitiysrahakauden aikana. Lisäksi edellytetään, että työ- tai virkasuhde on kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen äitiysrahakauden alkua ja että se perustuu vähintään vuodeksi tehtyyn työsopimukseen. Sen lisäksi työajan tulee olla äitiysrahakauden alkaessa vähintään 80 prosenttia alan kokoaikaisen työntekijän säännöllisestä työajasta. Tukea ehdotetaan maksettavaksi vastaavin edellytyksin myös adoptioäidin työnantajalle, jos palkkaa maksetaan adoptioäidin vanhempainrahakauden aikana.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2017.

---

**SISÄLLYS**

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYS.....	2
YLEISPERUSTELUT.....	3
1 NYKYTILA.....	3
1.1 Vanhemmuudesta työnantajille aiheutuvat perhevapaakustannukset.....	3
2 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET.....	4
3 VAIKUTUKSET.....	5
3.1 Esityksen taloudelliset vaikutukset.....	5
3.2 Esityksen yhteiskunnalliset vaikutukset.....	6
3.3 Sukupuolivaikutusten arviointi.....	6
4 VALMISTELU.....	7
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT.....	8
1 LAKIEHDOTUKSEN PERUSTELUT.....	8
IV OSA Työterveyshuolto, vuosilomakustannuskorvaus ja korvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista.....	8
14 luku Vuosilomakustannuskorvaus ja korvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista.....	8
15 luku Toimeenpanoa koskevat säännökset.....	9
18 luku Sairausvakuutusrahasto ja vakuutusmaksut.....	9
2 VOIMAANTULO.....	9
3 SUHDE YHDENVERTAISUUSLAKIIN JA TASA-ARVOLAKIIN.....	10
LAKIEHDOTUS.....	11
Laki sairausvakuutuslain muuttamisesta.....	11
LIITE.....	14
RINNAKKAISTEKSTI.....	14
Laki sairausvakuutuslain muuttamisesta.....	14

## YLEISPERUSTELUT

### 1 Nykytila

#### 1.1 Vanhemmuudesta työnantajille aiheutuvat perhevapaakustannukset

Vanhemmuuden aiheutuvilla perhevapaakustannuksilla tarkoitetaan perhevapaiden ajalta työnantajille aiheutuvia suoria ja epäsuoria kustannuksia. Suoria kustannuksia ovat työntekijän raskauden aiheuttamista sairauspoissaoloista aiheutuvat kustannukset, palkkakustannukset erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta sekä erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa-ajalta kertyvään työntekijän vuosiloman ansaintaan perustuvat vuosilomakustannukset. Käytännössä palkkaa maksetaan useimmiten vain osalta äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan aikaa. Lisäksi työnantajalle syntyy palkkakustannuksia työntekijän työstä poissaolosta, kun tämän alle 10-vuotias lapsi sairastaa (tilapäinen hoitovapaa). Epäsuorilla kustannuksilla tarkoitetaan lähinnä sijaisen palkkaamisen ja perehdyttämisen työnantajille aiheuttamia kustannuksia.

Työntekijän vanhempainpäiväraha-ajalta kertyvä vuosilomapalkka ja sen perusteella maksettavat pakolliset sosiaalivakuutusmaksut korvataan työnantajalle täysimääräisesti. Täysimääräinen korvaaminen toteutettiin vuoden 2005 alussa voimaan tulleella sairausvakuutuslain muutoksella. Lainmuutosta perusteltiin sillä, että lakisääteiset perhevapaakustannukset on tarkoituksenmukaista kompensoida työnantajille kokonaan. Vuosilomalaisissa (162/2005) säädetyistä vuosilomapalkasta poiketen työsopimuslaissa (55/2001) on säädetty, ettei työnantajalla ole palkanmaksuvelvollisuutta perhevapaiden ajalta. Palkanmaksuvelvollisuus perustuu alakohtaisiin työehtosopimuksiin. Vuosiloman ajalta työntekijälle maksetaan vuosilomapalkan lisäksi usein työehtosopimukseen perustuva lomaraha. Sen suuruus on työehtosopimuksissa yleensä 50 % vuosilomapalkasta. Eduskunta on hyväksynyt hallituksen esityksen 145/2015 laeiksi vuosilomalain, merimiesten vuosilomalain ja sairausvakuutuslain muuttamisesta (182—184/2016), jonka mukaan vuosilomalain työssäolon veroista aikaa koskevia säännöksiä on muutettu siten, että äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalta vuosilomaa kertyy enintään kuuden kuukauden ajalta. Vuosilomalain muutos tuli voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2016, kuitenkin siten, että ennen lain voimaantuloa ansaittuihin vuosilomiin, joita ei ole pidetty lain voimaan tullessa, sovelletaan aikaisemmin voimassa olleita säännöksiä. Samalla sairausvakuutuslain säännöstä työnantajien oikeudesta vuosilomakustannuskorvauksiin on muutettu siten, että oikeus korvauksiin on vain lakisääteisen vuosiloman ajalta. Myös tämä muutos koskee vuosilomakarttumaa edellyttäen, että ensimmäinen saman lapsen perusteella pidetty äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaapäivä on ollut lain voimaan tultua.

Työehtosopimus pohjaisista perhevapaakustannuksista työnantajille korvataan osa äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa-ajan palkkakustannuksista. Tämä perustuu sosiaalivakuutuksessa yleisesti noudatettavaan periaatteeseen, jonka mukaan maksettava ansionmenetykskorvaus maksetaan työntekijän sijasta työnantajalle silloin, kun työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa siltä ajalta, jolta työntekijällä on oikeus saada ansionmenetykskorvausta. Menettelyllä estetään palkan ja ansionmenetykskorvauksen saaminen samanaikaisesti sekä kompensoidaan työnantajan palkkakustannuksia.

Työnantajille aiheutuvien suorien kustannusten tasaamista on aikaisemmin selvitetty laajapohjaisessa Vanhempainvapaatyöryhmässä (STM, Selvityksiä 2011:12). Työryhmän raporttiin sisältyy esimerkkilaskelma yksittäiselle työnantajalle vanhempainvapaista aiheutuvista suorista kustannuksista. Esimerkkilaskelmassa työnantajalle vanhempainvapaasta aiheutuvat bruttokustannukset ovat yhteensä 16 537,50 € ja korvaukset työnantajalle 11 271,68 €, eli kusan-

## HE 163/2016 vp

nuksista tasataan 68,2 %. Työnantajien nettokustannuksiksi jää erotus 5 265,82 €. Korvausjärjestelmän regressiivisyydestä johtuen korvausaste on esimerkkilaskelmaa korkeampi silloin, kun vanhempainvapaalla olevan henkilön palkka on matalampi kuin esimerkkilaskelmassa (3 000 €/kk) ja päivästoin matalampi, kun palkka on suurempi.

Työnantajan vastattavaksi jäävät erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa-ajan palkkakustannuksista erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahan ja samalta ajalta maksettavan palkan erotus, palkasta maksettavat sosiaalivakuutusmaksut sekä lomaraha sosiaalivakuutusmaksuineen. Näitä kustannuksia ei ole katsottu tarkoituksenmukaisiksi korvata niiden työehtosopimusperusteisuuden vuoksi. Työehtosopimusperusteisten kustannusten nykyistä kohtelua on perusteltu myös sillä, että vapaiden aiheuttamat kustannukset on otettu kuluna huomioon työehtosopimuksen muissa osissa. Lisäksi työnantajien vastattaviksi jäävät raskauden aiheuttamista sairauspoissaoloista johtuvat kustannukset siltä osin kuin poissaolot eivät jatku sairausvakuutuslain mukaisen omavastuuajan yli sekä sairaan lapsen hoitoajalta syntyvät palkkakustannukset.

Hallituksen esityksen 112/2006 perusteluissa todetaan seuraavasti: ”Jos raskaana oleva työntekijä on sairauslomalla ennen äitiysvapaan alkamista, työnantajalla on velvollisuus maksaa palkkaa vähintään omavastuuajalta. Raskauden aikaisista sairauspoissaoloista ei kuitenkaan ole olemassa tarkkaa tilastotietoa. Olemassa olevien tietojen perusteella voidaan kuitenkin päätellä, että odottavat äidit eivät sairasta raskausaikana enemmän kuin työntekijät keskimäärin. Näin ollen työnantajille ei syntyisi erityistä vanhemmuuteen liittyvää kustannusta sairauspoissaolojen vuoksi”. Nämä ovat olleet keskeisiä perusteita sille, ettei tätä sairauspäivärahan omavastuuajan osalta lakiin perustuvaa kustannusta kompensoida työnantajille.

Sairaan lapsen hoitokulu tarkoittaa alle 10-vuotiaan lapsen vanhempien oikeudesta työstä poissaoloon enintään 4 päivää lapsen äkillisesti sairastuessa (tilapäinen hoitovapaa) työnantajalle aiheutuvaa kustannusta. Tältä ajalta työnantaja maksaa työntekijälle palkan, mutta sitä ei työnantajalle korvata. Kysymys on työehtosopimusasiasta vastaavasti kuin äitiys- ja isyysajan palkka sekä lomaraha. Lisäksi olemassa olevien tietojen perusteella voidaan päätellä, että isät ovat nykyisin enenevässä määrin poissa työstä sairaan lapsen hoidon vuoksi. Siten tasausmielessä ei ole katsottu olevan erityistä tarvetta työnantajakompensointiin.

Vanhempainvapaatyöryhmä ei esittänyt epäsuoria kustannuksia korvattaviksi. Työryhmämuitiossa todetaan, että ”työryhmä on keskustellut myös epäsuorien kustannusten korvaamisesta ja toteaa, että niiden arviointi on vaikeaa ja kustannukset vaihtelevat tilanne- ja alakohtaisesti”.

Julkisessa keskustelussa on tuotu epäkohtana esiin, että vanhemmuuden kustannukset ovat valtava rasite naisia työllistävillä aloilla. Yhden vauvan on katsottu maksavan työntekijän keskimääräisestä kuukausipalkasta laskettuna äidin työnantajalle noin 17 000 euroa. Kolme keskeisintä kuluerää ovat raskaudenaikaiset sairauspoissaolot, äitiyslomalla kertyvät lomarahat sekä sairaan lapsen hoitokulut. Tämän on katsottu olevan iso tulppa nuorten naisten työllistymiselle ja rasite naisvaltaisille aloille ja pienyrityksille henkilökunnan palkkaamisessa. Tästä syystä vauvoista aiheutuvat vanhemmuuden kulut tulisi siirtää kaikkien yhteisesti maksettaviksi.

## 2 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Valtioneuvoston eduskunnalle 30 päivänä syyskuuta 2015 antamassa tiedonannossa kustannuskilpailukykyä vahvistavista toimista todetaan: ”Nuorten naisten tasa-arvoista kohtelua ja työllistymistä edistetään tasaamalla perhevapaista työnantajille aiheutuvia kustannuksia 2 500

euron kertakorvauksella. Tuki maksetaan kaikille työnantajille, jotka maksavat palkkaa äitiysrahakauden aikana”. Tämän mukaisesti hallituksen esityksessä ehdotetaan, että kertakorvaus maksettaisiin kaikille naispuolisten työntekijöiden työnantajille, jotka maksavat työ- tai virkaehtosopimukseen taikka työsopimukseen perustuen palkkaa vähintään kuukaudelta äitiysrahakaudella. Korvauksella pyritään tukemaan pysyvien ja jatkuvien työsuhteiden syntymistä. Sen vuoksi korvauksen saamisen edellytyksenä olisi lisäksi, että työsuhde työnantajaan on kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen äitiysrahakauden alkua ja että se perustuu vähintään vuodeksi tehtyyn työsopimukseen. Lisäksi edellytettäisiin, että työntekijän työajan on äitiys- tai adoptioäidin vanhempainrahakauden alkaessa oltava vähintään 80 prosenttia alan kokoaikaisen työntekijän säännöllisestä työajasta. Vastaavasti korvausta maksettaisiin adoptioäidin työnantajalle tämän maksaessa palkkaa vanhempainrahakaudella.

Ehdotettu korvaus olisi luonteeltaan työnantajalle syntyneiden kustannusten korvausta, joten se ei olisi veronalaista tuloa. Korvaus olisi myös kiinteämääräinen. Siitä johtuu, että sen korottaminen edellyttäisi lain muutosta.

Uudistuksen tavoitteena on tasata vanhemmuudesta työnantajille aiheutuvia kustannuksia ja siten osaltaan tukea Suomen kilpailukykyä edistämällä naisvaltaisten yritysten työllistämistä ja kasvua.

### **3 Vaikutukset**

#### **3.1 Esityksen taloudelliset vaikutukset**

Sairausvakuutuksen rahoitus on jaettu kahteen osaan, sairaanhoitovakuutuksen ja työtulovakuutuksen rahoitukseen. Työtulovakuutuksesta rahoitetaan työnantajien, palkansaajien ja yrittäjien vakuutusmaksuilla ansiosidonnaiset sairauspäivärahat, vanhempainpäivärahat ja kuntoutusrahat sekä työterveyshuollon kustannukset sekä näiden etuuksien toimeenpanosta Kansaneläkelaitokselle aiheutuvat toimintakulut. Valtio rahoittaa vähimmäismääräiset sairaus- ja vanhempainpäivärahat, vähimmäismääräiset kuntoutusrahat ja 0,1 prosenttia ansiosidonnaisen vanhempainpäivärahojen kustannuksista.

Vuonna 2016 työnantajat maksavat työtulovakuutuksen kulujen kattamiseksi 2,12 prosentin suuruisia työnantajan sairausvakuutusmaksua ja palkansaajat sekä yrittäjät 0,82 prosentin suuruisia sairausvakuutuksen päivärahamaksua. Sairausvakuutuslain mukainen omavastuu-aika on yrittäjän eläkelain (1272/2006) mukaisesti vakuutetuilla yrittäjillä eli ns. YEL -yrittäjillä lyhyempi kuin palkansaajilla. Tästä johtuen heidän on maksettava sairausvakuutuksen lisärahoitusosuutta. YEL -yrittäjien lisärahoitusosuus on 0,13 prosenttia maksun perusteena olevasta työtulosta ja päivärahamaksu lisärahoitusosuus huomioiden on siten 0,95 prosenttia. Vuonna 2016 maksettavien maksujen suuruus on vahvistettu 19 päivänä marraskuuta 2015 annetulla valtioneuvoston asetuksella sairausvakuutusmaksujen maksuprosenteista vuonna 2016 (1343/2015).

Työtulovakuutuksen menoiksi on arvioitu 2,4 mrd. euroa vuonna 2016. Työnantajien maksaman sairausvakuutusmaksun tuotoksi on arvioitu 1,7 mrd. euroa. Palkansaajien päivärahamaksun suuruus on 0,82 prosenttia ja yrittäjien 0,95 prosenttia maksun perusteena olevasta tulosta. Näiden maksujen tuotoksi on arvioitu noin 0,7 mrd. euroa. Työnantajien osuus on nykyisin noin 67 prosenttia, palkansaajien ja yrittäjien osuus on noin 28 prosenttia ja valtion osuus noin 5 prosenttia työtulovakuutuksen menoista.

Esityksen mukaan äitiysvapaalle jäävän äidin työnantajalle maksettaisiin 2 500 euron kertakorvaus työnantajille aiheutuvien kustannusten korvaamiseksi. Vuonna 2014 maksettiin Kan-

saneläkelaitoksen tilastojen mukaan kyseisenä vuonna päättyneiden päiväraha-kausien aikana palkkaa 20 000 äidille. Lisäksi tietyillä aloilla on käytäntönä, että työnantaja maksaa palkan ja vanhempainpäivärahan erotuksen. Voidaan arvioida, että kertakorvauksen piirissä olisi vuositasolla noin 30 000 työnantajaa. Näin ollen uudistuksen aiheuttama vuotuinen lisäkustannus työtulovakuutukselle olisi noin 75 milj. euroa. Sairausvakuutusrahastosta rahoitetaan myös etuuksien ja korvauksien toimeenpanosta Kansaneläkelaitokselle aiheutuvat toimintakulut. Toimintakuluja uudistuksen on arvioitu lisäävän arviolta miljoona euroa.

Esityksen mukaan kertakorvauksella tasattaisiin työnantajille aiheutuvia vanhemmuuden kustannuksia. Tämän mukaisesti on tarkoituksenmukaista, että uudistuksesta aiheutuvat kustannukset rahoitettaisiin työtulovakuutuksesta työnantajien rahoittamalla vakuutusmaksusuudella. Uudistuksen arvioidaan aiheuttavan työnantajien vakuutusmaksusuuteen 0,10 prosenttiyksikön korotustarpeen. Uudistus olisi mahdollista saada voimaan aikaisintaan huhtikuun alusta 2017. Tällöin kustannusten arvioidaan olevan 45 milj. euroa vuonna 2017, jolloin työnantajien sairausvakuutusmaksua tulisi korottaa 0,06 prosenttiyksikköä vuonna 2017.

### 3.2 Esityksen yhteiskunnalliset vaikutukset

Suomessa on Tilastokeskuksen mukaan 283 290 yritystä ilman maa-, metsä- ja kalatalousyrityksiä. Maamme kaikista yrityksistä 99,8 prosenttia on pieniä ja keskikokoisia eli alle 250 henkilöä työllistäviä yrityksiä (Pk-yritykset). Yksityisen sektorin henkilöstöstä nämä yritykset työllistävät 65 prosenttia ja tekevät yli puolet yritysten yhteenlasketusta liikevaihdosta. Pk-yritysten merkitys kansantaloudelle on erittäin tärkeä. Tässä hallituksen esityksessä ehdotetuilla ja muilla kustannuskilpailukykyä parantavilla toimilla hallitus pyrkii rohkaisemaan yksityisen sektorin investointeja sekä parantamaan työllisyyttä.

EU:n valtiontukisääntöjä koskevat puitteet määrittävät Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen artikloissa 107—109. Valtiontuen määritelmä perustuu artiklan 107 kohdan 1 tulkiintaan. Valtiontuet ovat lähtökohtaisesti kiellettyjä. Valtiontukisääntöjen soveltamisen edellytyksenä on se, että kaikki tunnusmerkit täyttyvät. Valtiontukisäännöt koskevat toimenpiteitä, joissa julkinen sektori myöntää yrityksille tukea tai muuta etua. Tuen muodolla ei ole merkitystä. Kysymyksessä on oltava julkisten varojen (ml. kunnat ja EU-rahoitus) kanavoiminen yrityksiin. Lisäksi toimenpiteen tulee vääristää tai uhata vääristää kilpailua suosimalla tuensaajaa. Edun tulee olla valikoiva, eli sen tulee kohdistua vain tiettyihin yrityksiin. Tuelta edellytetään vaikutusta myös jäsenvaltioiden väliseen kauppaan.

Hallituksen esityksen tarkoituksena ei ole vääristää kilpailua suosimalla valikoituja työnantajia, vaan tukea eräin työsuhteeseen liittyvin edellytyksin kaikkia niitä työnantajia, joille aiheutuu suoria tai epäsuoria kustannuksia naisten vanhempainvapaista. Mainituista syistä hallituksen esitykseen sisältyvää kertakorvausta ei voida pitää kiellettynä valtion tukena.

### 3.3 Sukupuolivaikutusten arviointi

Selvitysten mukaan nuoret naiset joutuvat tyytymään selvästi miehiä useammin määräaikaisiin palvelussuhteisiin. Yhä edelleen on myös niin, että määräaikaista palvelussuhdetta ei jatketa, jos työntekijä tulee raskaaksi, vaikka sijaistarve jatkuisi. Esityksellä pyritään parantamaan naisten työmarkkina-asemaa pienentämällä vauvalaskua ja kannustamalla työnantajia palkkaamaan synnytysissä olevia naisia vakinaisiin työsuhteisiin.

#### 4 Valmistelu

Hallituksen esitys perustuu pääministeri Juha Sipilän hallituksen kustannuskilpailukykyä vahvistaviin toimiin. Esitys on valmisteltu sosiaali- ja terveysministeriössä yhteistyössä Kansaneläkelaitoksen kanssa. Esityksestä on kuultu keskeisiä työmarkkinaosapuolia. Ne ovat tuoneet esiin, että kysymys on hallituksen toimesta tehdystä esityksestä. Kertakorvaus merkitsee uutta etuutta jo nyt varsin monimutkaiseen vanhempainpäiväraahajärjestelmään. Työmarkkinaosa-  
puolten mukaan myös sen vaikutukset ovat kyseenalaiset. Pitkällä aikavälillä paras tavoite kustannusten tasaamiseksi olisi vanhempainvapaiden käytön tasaisempi jakautuminen vanhempien välillä. Sitä voidaan tavoitella nykyistä vanhempainpäiväraahajärjestelmää kehittämällä. Työnantajajärjestöt ovat katsoeet, että uudistuksen rahoitusta ei voida toteuttaa esitetyllä tavalla, jolloin työnantajat rahoittaisivat sen. Se tulee rahoittaa voimassa olevan työtulovakuutuksen mukaisesti, jolloin lisäkustannukset jaettaisiin puoliksi työnantajien ja palkansaajien kesken. Suomen Yrittäjät eivät vastusta uudistusta työnantajarahoitteisenakaan, sillä ratkaisu jakaa rahoitusvastuuta tasaisemmin kaikkien työnantajien kesken. Järjestö katsoo kuitenkin, että perhevapaista koituvien kustannusten rahoituksen pohjaa tulisi laajentaa.

## YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

### 1 Lakiehdotuksen perustelut

#### IV OSA Työterveyshuolto, vuosilomakustannuskorvaus ja korvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista

#### 14 luku Vuosilomakustannuskorvaus ja korvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista

Vuosilomakustannuskorvausta koskevaan lukuun ehdotetaan lisättäväksi uutena korvausmuotona 2 500 euron kertakorvaus, jolla tasattaisiin perhevapaista työnantajille aiheutuvia kustannuksia. Osaston ja luvun otsikkoa ehdotetaan muutettaviksi vastaavasti.

**1 §.** *Oikeus vuosilomakustannuskorvaukseen.* Luvun 1 § koskee vuosilomakustannuskorvausta. Pykälän otsikko mainitsee yksinomaan sanan korvaus. Kun lukuun lisätään uusi korvausmuoto, on pykälän otsikkoa tarkistettava siten, että se koskee vuosilomakustannuskorvausta.

**2 §.** *Vuosilomakustannuskorvauksen maksaminen.* Luvun 2 § koskee vuosilomakustannuskorvausta. Pykälän otsikko mainitsee yksinomaan sanan korvaus. Kun lukuun lisätään uusi korvausmuoto, on pykälän otsikkoa tarkistettava siten, että se koskee vuosilomakustannuskorvausta.

**3 §.** *Vuosilomakustannuskorvauksen määrä.* Luvun 3 § koskee vuosilomakustannuskorvausta. Pykälän otsikko mainitsee yksinomaan sanan korvaus. Kun lukuun lisätään uusi korvausmuoto, on pykälän otsikkoa tarkistettava siten, että se koskee vuosilomakustannuskorvausta.

**4 §.** *Oikeus korvaukseen vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista.* Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi uudesta 2 500 euron kertakorvauksesta. Korvaus maksettaisiin naispuolisen työntekijän työnantajalle hyvityksenä tälle vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista. Korvaus olisi raskaus- tai adoptiokohtainen ja edellytyksenä korvauksen maksamiselle olisi, että työntekijälle on maksettu äitiys- tai adoptioäidin vanhempainrahaa ja työnantaja on maksanut työ- tai virkaehtosopimukseen taikka työsopimukseen perustuen palkkaa vähintään yhdeltä kuukaudelta äitiys- tai adoptioäidin vanhempainrahakauden aikana. Korvausta olisi siten mahdollista hakea 6 §:n mukaisesti vasta kun työnantaja on maksanut palkkaa äitiys- tai adoptioäidin vanhempainrahakauden aikana

Lisäksi edellytettäisiin, että työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään kolme kuukautta äitiys- tai vanhempainrahakauden alkamiseen mennessä sekä että työsopimus on sovittu vähintään vuoden kestäväksi. Työsuhteen kestolle asetettu vaatimus täyttyisi myös, jos työntekijä olisi kahdessa tai useammassa toisiaan välittömästi seuraavassa määräaikaisessa työsuhteessa samaan työnantajaan.

Edelleen edellytettäisiin, että työntekijän työajan on oltava äitiys- tai adoptioäidin vanhempainrahakauden alkaessa vähintään 80 prosenttia alan kokoaikaisen työntekijän säännöllisen työajan pituudesta. Jos työnantaja ei ole työehtosopimukseen sidottu, työajan tulisi olla vähintään 80 prosenttia työaikalain (605/1996) 3 luvussa tarkoitettusta säännöllisestä työajasta.

Jos työntekijä olisi äitiys- tai vanhempainrahalle jäädessään edellä mainitut edellytykset täyttävään työ- tai virkasuhteeseen liittyvällä vapaalla, jonka päättyessä hänellä olisi oikeus palata aikaisempaan kokoaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen. esim. hoitovapaalla tai osittaisella hoi-



tovapaalla, vuorotteluvapaalla taikka opintovapaalla, työ- tai virkasuhteen kestolle tai työajalle asetettujen vaatimusten katsottaisiin täyttyvän korvauksen saamisen edellytyksiä arvioitaessa. Työsuhde katsottaisiin kokoaikaiseksi myös siinä tapauksessa, että työaika olisi vähennetty osasairauspäivärahan tai osakuntoutusrahan edellyttämällä tavalla.

Korvaus olisi kiinteämääräinen, eikä sitä sidottaisi indeksiin.

## 15 luku Toimeenpanoa koskevat säännökset

**6 §.** *Vuosilomakustannuskorvauksen ja vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista maksettavan korvauksen hakeminen.* Pykälässä säädetään nykyisin vuosilomakustannuskorvauksen hakemisesta. Pykälään ehdotetaan sisällytettäväksi myös vanhemmuudesta aiheutuvien perhevapaakustannusten korvauksen hakeminen. Maininta niistä tulee sisällyttää myös pykälän otsikkoon. Sairausvakuutuslain mukaisissa etuuksissa on useita eri hakuaikoja. Sen vuoksi olisi perusteltua, että perhevapaakustannusten korvauksen osalta olisi mahdollisimman samankaltainen hakuaika kuin vuosilomakustannuskorvauksessa. Työnantajalle aiheutuu kustannuksia silloin, kun työntekijä jää äitiys- tai vanhempainvapaalle. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi, että korvausta raskaudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista olisi haettava viimeistään kuuden kuukauden kuluessa työntekijän vanhempainpäivärahaikauden päättymisestä.

## 18 luku Sairausvakuutusrahasto ja vakuutusmaksut

Työtulovakuutuksen kulut ja rahoitus

**11 §.** *Työtulovakuutuksen kulut.* Perhevapaakustannusten korvaus ehdotetaan rahoitettavaksi sairausvakuutuksen työtulovakuutuksesta. Pykälään 1 momentin 5 kohtaan ehdotetaan lisättäväksi, että sairausvakuutusrahastosta maksettavia työtulovakuutuksen kuluja ovat vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista maksettavat korvaukset. Samalla työtulovakuutuksesta rahoitettavia työtulovakuutuksen kuluja olisivat pykälän 2 momentin mukaan etuuden toimeenpanosta Kansaneläkelaitokselle aiheutuvat toimintakulut.

**24 §.** *Sairausvakuutuksen päivärahamaksun ja työnantajan sairausvakuutusmaksun tarkastaminen.* Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 3 momentti, jonka mukaan työnantajien rahoitusosuutta tarkistetaan vuosittain siten, että työnantajien rahoitusosuuden tuotolla voidaan kattaa se osa työtulovakuutuksen kuluista, joka muodostuu 14 luvun 4 §:ssä tarkoitettusta kertakorvausmenosta. Samalla nykyinen 3 momentti ehdotetaan siirrettäväksi 4 momentiksi.

## 2 Voimaantulo

Uudistus tarkoittaa uuden etuuden luomista sairausvakuutusjärjestelmään. Se edellyttää muutoksia mm. IT-järjestelmään, lomakkeisiin ja verkkohakemuksiin. Erityisesti IT-järjestelmäpuolen rakentaminen, ottaen huomioon myös Kansaneläkelaitoksen toteuttamat muut uudistukset kuten perustoimeentulotuen siirtäminen Kansaneläkelaitoksen toimeenpantavaksi vuoden 2017 alusta, edellyttävät lain voimaantulon siirtämistä vuoden 2017 huhtikuuhun. Tästä syystä ehdotetaan, että sairausvakuutuslakiin tässä esityksessä ehdotetut muutokset tulevat voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2017. Kertakorvausta perhevapaakustannuksista maksettaisiin, jos ensimmäinen sellainen päivä, jolta maksetaan äitiysrahaa tai adoptioiden vanhempainrahaa, on lain voimaantulopäivä tai sen jälkeinen päivä.

### 3 Suhde yhdenvertaisuuslakiin ja tasa-arvolakiin

Perustuslain 6 §:n 1 momentin mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Yhdenvertaisuussäännös kohdistuu perusoikeusuudistuksen esitöiden perusteella myös lainsäätäjään. Esityksen mukaan ehdotetaan nuorten naisten työmarkkina-asemaa parannettavaksi maksamalla naispuolisten työntekijöiden työnantajille 2 500 euron kertakorvaus. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) uudistuksen yhteydessä käytiin pitkä keskustelu siitä, sovelletaanko lakia myös yrityksiin/oikeushenkilöihin. Lopputulos oli, että lakia katsottiin mahdolliseksi soveltaa oikeushenkilöön. Tasa-arvolain puolella on vakiintunut käytäntö, että lain syrjäntäkiellot suojaavat yksilöä. Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan (PeVL 38/2006vp) todennut, että yhdenvertaisuusnäkökohdilla on merkitystä myönnettäessä lailla etuja ja oikeuksia kansalaisille. Lailla ei voida mielivaltaisesti asettaa kansalaisia tai kansalaisryhmiä, tässä tapauksessa työnantajia toisia edullisempaan tai epäedullisempaan asemaan. Yhdenvertaisuussäännös ei kuitenkaan edellytä kaikkien kansalaisten samanlaista kohtelua, elleivät asiaan vaikuttavat olosuhteet ole samanlaisia. Toisaalta lainsäädännölle on ominaista, että se saattaa kohdella tietyn hyväksyttävän yhteiskunnallisen intressin vuoksi ihmisiä eri tavoin edistääkseen muun muassa tosiasiallista tasa-arvoa. Perustuslakivaliokunnan käytännössä on vakiintuneesti korostettu, ettei yhdenvertaisuusperiaatteesta voi johtua tiukkoja rajoja lainsäätäjän harkinnalle pyrittäessä kulloisenkin yhteiskuntakehityksen vaatimaan sääntelyyn. Uudistusta perustellaan sillä, että vanhemmuuden kustannukset ohjautuvat pääosin naispuolisen työntekijän työnantajalle ja tämä aiheuttaa sen, että nuoret synnytysikäiset naiset ajautuvat pysyvien työpaikkojen sijaan pätkättöihin. Tästä syystä heidän työuraansa muodostuu vanhemmuudesta johtuen aukkoja, joka näkyy myöhemmin esimerkiksi matalampana eläketasona kuin miehillä on. Ehdotettu muutos on perusteltavissa sellaisella yhteiskunnallisella intressillä, jota voidaan pitää hyväksyttävänä etuuden kohdistamiseksi yksinomaan naispuolisten työntekijöiden työnantajiin. Se, että synnyttävien äitien työnantajille maksetaan kertakorvausta, ei syrji miehiä eikä miesten työnantajia. Sen vuoksi esitys voidaan toteuttaa tavallista lainsäätämisyjärjestystä noudattaen.

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

## Laki

### sairausvakuutuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* sairausvakuutuslain (1224/2004) IV osan otsikko, 14 luvun otsikko, 14 luvun 1 §:n otsikko, 2 §:n otsikko ja 3 §:n otsikko, 15 luvun 6 § sekä 18 luvun 11 §:n 1 momentin 5 kohta,  
sellaisina kuin niistä ovat 14 luvun 1 §:n otsikko laissa 184/2016, 2 §:n otsikko laissa 165/2005 ja 18 luvun 11 §:n 1 momentin 5 kohta laissa 1113/2005, sekä  
*lisätään* 14 lukuun uusi 4 § ja 18 luvun 24 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 700/2010, uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3 momentti siirtyy 4 momentiksi, seuraavasti:

#### IV OSA

#### **Työterveyshuolto, vuosilomakustannuskorvaus ja korvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista**

##### 14 luku

#### **Vuosilomakustannuskorvaus ja korvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista**

##### 1 §

*Oikeus vuosilomakustannuskorvaukseen*

---

##### 2 §

*Vuosilomakustannuskorvauksen maksaminen*

---

##### 3 §

*Vuosilomakustannuskorvauksen määrä*

---

4 §

*Oikeus korvaukseen vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista*

Naispuolisen työntekijän työnantajalle maksetaan 2 500 euron kertakorvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista. Korvaus on raskaus- tai adoptiokohtainen ja sen saamisen edellytyksenä on, että työntekijälle on maksettu äitiysrahaa tai adoptioäidin vanhempainrahaa sekä että työnantaja on samaan raskauteen tai adoptioon perustuen maksanut äitiys- tai adoptioäidin vanhempainrahakauden aikana työehtosopimuksen taikka työsopimuksen perusteella palkkaa vähintään yhdeltä kuukaudelta. Lisäksi edellytetään, että työsuhde on kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen äitiysrahakauden tai adoptioäidin vanhempainrahakauden alkua ja se perustuu vähintään vuodeksi tehtyyn työsopimukseen. Vuoden määräaika voi täytyä myös kahden tai useamman toisiaan välittömästi seuraavan määräaikaisen työsopimuksen perusteella. Työntekijän työajan on oltava äitiys- tai adoptioäidin vanhempainrahakauden alkaessa vähintään 80 prosenttia alan kokoaikaisen työntekijän säännöllisestä työajasta. Jos työnantaja ei ole velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, työajan on oltava vähintään 80 prosenttia työaikalain (605/1996) 3 luvussa tarkoitetusta säännöllisestä työajasta. Mitä tässä pykälässä säädetään työehtosopimuksesta ja työsuhteesta, sovelletaan vastaavasti virkaehtosopimukseen ja virkasuhteeseen.

15 luku

**Toimeenpanoa koskevat säännökset**

6 §

*Vuosilomakustannuskorvauksen ja vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista maksettavan korvauksen hakeminen*

Vuosilomakustannuskorvausta ja korvausta vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista on haettava kuuden kuukauden kuluessa vanhempainpäivärahakauden päättymisestä.

18 luku

**Sairausvakuutusrahasto ja vakuutusmaksut**

11 §

*Työtulovakuutuksen kulut*

Sairausvakuutusrahastosta maksettavia työtulovakuutuksen kuluja ovat:

5) 14 luvussa tarkoitetut vuosilomakustannuskorvaukset ja korvaukset vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista.

## HE 163/2016 vp

### 24 §

#### *Sairausvakuutuksen päivärahamaksun ja työnantajan sairausvakuutusmaksun tarkistaminen*

Sen estämättä, mitä 1 momentissa säädetään, työnantajien rahoitusosuutta tarkistetaan vuosittain siten, että työnantajien rahoitusosuuden tuotolla voidaan kattaa se osa 11 §:ssä tarkoitetuista työtulovakuutuksen kuluista, joka muodostuu 14 luvun 4 §:ssä tarkoitetusta kertakorvausmenosta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä \_\_\_\_\_ kuuta 20 \_\_\_\_\_.

Tämän lain 14 luvun 4 §:ää sovelletaan, jos ensimmäinen sellainen päivä, jolta maksetaan äitiysrahaa tai adoptioäidin vanhempainrahaa, on lain voimaantulopäivä tai sen jälkeinen päivä.

Helsingissä 22 päivänä syyskuuta 2016

**Pääministeri**

**Juha Sipilä**

Perhe- ja peruspalveluministeri Juha Rehula

**Laki****sairausvakuutuslain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* sairausvakuutuslain (1224/2004) IV osan otsikko, 14 luvun otsikko, 14 luvun 1 §:n otsikko, 2 §:n otsikko ja 3 §:n otsikko, 15 luvun 6 § sekä 18 luvun 11 §:n 1 momentin 5 kohta,  
 sellaisina kuin niistä ovat 14 luvun 1 §:n otsikko laissa 184/2016, 2 §:n otsikko laissa 165/2005 ja 18 luvun 11 §:n 1 momentin 5 kohta laissa 1113/2005, sekä  
*lisätään* 14 lukuun uusi 4 § ja 18 luvun 24 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 700/2010, uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3 momentti siirtyy 4 momentiksi, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

## IV OSA

## IV OSA

**Työterveyshuolto ja vuosilomakustannus-  
korvaus****Työterveyshuolto, vuosilomakustannus-  
korvaus ja korvaus vanhemmuudesta ai-  
heutuvista perhevapaakustannuksista**

## 14 luku

## 14 luku

**Vuosilomakustannuskorvaus****Vuosilomakustannuskorvaus ja korvaus  
vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaa-  
kustannuksista**

## 1 §

## 1 §

*Oikeus korvaukseen**Oikeus vuosilomakustannuskorvaukseen*

## 2 §

## 2 §

*Korvauksen maksaminen**Vuosilomakustannuskorvauksen maksaminen*

## HE 163/2016 vp

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

3 §

3 §

*Korvauksen määrä*

*Vuosilomakustannuskorvauksen määrä*

4 §

*Oikeus korvaukseen vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista*

*Naispuolisen työntekijän työnantajalle maksetaan 2 500 euron kertakorvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista. Korvaus on raskaus- tai adoptiokohtainen ja sen saamisen edellytyksenä on, että työntekijälle on maksettu äitiysrahaa tai adoptioäidin vanhempainrahaa sekä että työnantaja on samaan raskauteen tai adoptioon perustuen maksanut äitiys- tai adoptioäidin vanhempainrahakauden aikana työehtosopimuksen taikka työsopimuksen perusteella palkkaa vähintään yhdeltä kuukaudelta. Lisäksi edellytetään, että työsuhde on kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen äitiysrahakauden tai adoptioäidin vanhempainrahakauden alkua ja se perustuu vähintään vuodeksi tehtyyn työsopimukseen. Vuoden määräaika voi täytyä myös kahden tai useamman toisiaan välittömästi seuraavan määräaikaisen työsopimuksen perusteella. Työntekijän työajan on oltava äitiys- tai adoptioäidin vanhempainrahakauden alkaessa vähintään 80 prosenttia alan kokoaikaisen työntekijän säännöllisesti työajasta. Jos työnantaja ei ole velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, työajan on oltava vähintään 80 prosenttia työaikalain (605/1996) 3 luvussa tarkoitettusta säännöllisestä työajasta. Mitä tässä pykälässä säädetään työehtosopimuksesta ja työsuhteesta, sovelletaan vastaavasti virkaehtosopimukseen ja virkasuhteeseen.*

## HE 163/2016 vp

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

15 luku

15 luku

### **Toimeenpanoa koskevat säännökset**

### **Toimeenpanoa koskevat säännökset**

6 §

6 §

*Vuosilomakustannuskorvauksen hakeminen*

*Vuosilomakustannuskorvauksen ja vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista maksettavan korvauksen hakeminen*

Vuosilomakustannuskorvausta on haettava kuuden kuukauden kuluessa vanhempainpäivärahakauden päättymisestä.

Vuosilomakustannuskorvausta ja korvausta vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista on haettava kuuden kuukauden kuluessa vanhempainpäivärahakauden päättymisestä.

18 luku

18 luku

### **Sairausvakuutusrahasto ja vakuutusmaksut**

### **Sairausvakuutusrahasto ja vakuutusmaksut**

11 §

11 §

*Työtulovakuutuksen kulut*

*Työtulovakuutuksen kulut*

Sairausvakuutusrahastosta maksettavia työtulovakuutuksen kuluja ovat:

Sairausvakuutusrahastosta maksettavia työtulovakuutuksen kuluja ovat:

1) tämän lain mukaiset päivärahaetuudet ja Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain mukaiset kuntoutusrahat;

1 a) 4 500 000 euroa Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain 12 §:n 1 momentissa tarkoitetun harkinnanvaraisen kuntoutuksen menoista 1 päivän tammikuuta 2016 ja 31 päivän joulukuuta 2016 välisenä aikana;

2) maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain 148 §:n 2 momentin mukaan perusturvaosuuteen katsottavat päivärahat;

3) 13 luvussa tarkoitetut työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuvien kustannusten korvaukset lukuun ottamatta Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiölle maksettavia korvauksia;

4) maatalousyrittäjien työterveyshuollon eräiden kustannusten korvaamisesta valtion varoista annetussa laissa säädetyt kulut; sekä



## HE 163/2016 vp

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

5) edellä 14 luvussa tarkoitetut vuosilomakustannuskorvaukset.

Edellä 1 §:n 6 kohdassa tarkoitetuista toimintakuluista työtulovakuutuksen kuluja ovat 1 momentin 1—5 kohdassa tarkoitettujen etuuksien ja korvausten toimeenpanosta Kansaneläkelaitokselle aiheutuvat toimintakulut.

Työtulovakuutuksen kuluina otetaan lisäksi huomioon 1 momentissa tarkoitettujen kulujen vuosittaisen muutoksen vaikutus sairausvakuutusrahaston vähimmäismäärän turvaamiseen.

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuja kuluista vähennetään sairausvakuutusrahastoon takautuvasti maksetut suoritukset.

5) 14 luvussa tarkoitetut vuosilomakustannuskorvaukset ja korvaukset vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista.

### 24 §

*Sairausvakuutuksen päivärahamaksun ja työnantajan sairausvakuutusmaksun tarkistaminen*

*Sen estämättä, mitä 1 momentissa säädetään, työnantajien rahoitusosuutta tarkistetaan vuosittain siten, että työnantajien rahoitusosuuden tuotolla voidaan kattaa se osa 11 §:ssä tarkoitetuista työtulovakuutuksen kuluista, joka muodostuu 14 luvun 4 §:ssä tarkoitettusta kertakorvausmenosta.*

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .*

*Tämän lain 14 luvun 4 §:ää sovelletaan, jos ensimmäinen sellainen päivä, jolta maksetaan äitiysrahaa tai adoptioäidin vanhempainrahaa, on lain voimaantulopäivä tai sen jälkeinen päivä.*