

RP 199/2025 rd

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av arbetsavtalslagen och till lagar som har samband med den

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal och lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen ändras.

Enligt propositionen kan ett arbetsavtal för viss tid ingås på initiativ av arbetsgivaren för högst ett år utan en sådan grundad anledning som förutsätts i lag, om det är fråga om det första arbetsavtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett arbetsavtal för viss tid ska kunna ingås utan grundad anledning också om det vid den tidpunkt då avtalet börjar löpa har förflutit minst två år sedan det föregående anställningsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren upphörde. Ett arbetsavtal för viss tid ska med stöd av de bestämmelser som föreslås i propositionen kunna ingås även om arbetsgivarens behov av arbetskraft är kontinuerligt på det sätt som avses i arbetsavtalslagen. Arbetsavtalet ska kunna förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första arbetsavtalet för viss tid ingicks. Den sammanlagda avtalstiden får dock inte överskrida ett år. Enligt förslaget får ett arbetsavtal för viss tid inte ingås eller underlåtas att ingå på diskriminerande grunder.

Det föreslås att ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren har ingåtts för viss tid i strid med regleringen ska anses gälla tills vidare. Arbetsgivaren ska ha en särskild utredningsskyldighet, om ett arbetsavtal för viss tid har ingåtts utan grundad anledning. Enligt förslaget ska arbetsgivaren innan ett arbetsavtal för viss tid upphör ge arbetstagaren en motiverad utredning om möjligheten att anställa arbetstagaren i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare eller av grundad anledning i ett anställningsförhållande för viss tid.

Det föreslås att arbetsgivaren ska ha en skyldighet att erbjuda arbete åt en arbetstagare med vilken ett arbetsavtal för viss tid har ingåtts utan grundad anledning. Enligt förslaget uppkommer skyldigheten att erbjuda arbete om arbetsgivaren när ett arbetsavtal för viss tid upphör överväger att anställa fler arbetstagare för uppgiften i fråga eller för en motsvarande uppgift som den visstidsanställda arbetstagaren utförde. Arbetsgivaren ska vara skyldig att erbjuda arbete efter att arbetsavtalet upphör under en tidsperiod som motsvarar en tredjedel av den totala längden på de arbetsavtal som ingåtts med arbetstagaren och som är högst fyra månader.

Arbetstagaren och arbetsgivaren ska ha rätt att säga upp ett arbetsavtal för viss tid som har ingåtts utan grundad anledning och som har varat i minst sex månader.

Det föreslås att tiden för meddelande om permittering förkortas från 14 dagar till 7 dagar och att det samtidigt föreskrivs om en möjlighet att separat för varje arbetsplats avtala om iakttagandet av den lagstadgade tiden för meddelande om permittering. I fråga om meddelande om permittering föreslås det också en bestämmelse om så kallad presumtion om mottagande.

Enligt förslaget ska arbetsgivarens skyldighet att återanställa i fortsättningen gälla endast sådana arbetsgivare som regelbundet har minst 50 anställda i arbetsavtalsförhållande.

I lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen föreslås dessutom en ändring som gäller arbetarskyddsmyndighetens tillsynsbehörighet.

Propositionen hänför sig till regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft den 1 april 2026.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
MOTIVERING.....	5
1 Bakgrund och beredning.....	5
1.1 Bakgrund.....	5
1.2 Beredning.....	5
2 Nuläge och bedömning av nuläget	6
2.1 Nationell lagstiftning och praxis.....	6
2.1.1 Arbetsavtal för viss tid.....	6
2.1.2 Meddelande om permittering.....	8
2.1.3 Återanställningsskyldigheten.....	9
2.2 Den internationella lagstiftningen.....	10
2.2.1 Arbetsavtal för viss tid.....	10
2.2.2 Återanställningsskyldigheten och meddelande om permittering.....	13
2.2.3 Kollektivavtalsparternas avtalsautonomi.....	14
2.2.4 Skyddet mot förbjuden diskriminering.....	18
2.3 Praxis	18
2.3.1 Anställningsförhållanden för viss tid.....	18
2.3.2 Antalet permitteringar.....	22
2.3.3 Statistikuppgifter som gäller återanställningsskyldigheten	23
2.4 Bedömning av nuläget	24
2.4.1 Arbetsavtal för viss tid.....	24
2.4.2 Tiden för meddelande om permittering och återanställningsskyldigheten.....	26
2.4.3 Skyddet mot förbjuden diskriminering.....	28
3 Målsättning.....	29
4 Förslagen och deras konsekvenser	29
4.1 De viktigaste förslagen	29
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna.....	31
4.2.1 Ingående av arbetsavtal för viss tid	31
4.2.1.1 Allmänt om konsekvenserna.....	31
4.2.1.2 Ekonomiska konsekvenser.....	32
4.2.1.3 Samhälleliga konsekvenser.....	35
4.2.2 Förkortningen av tiden för meddelande om permittering.....	47
4.2.2.1 Konsekvenser för samhällsekonomin	47
4.2.2.2 Konsekvenser för företagen.....	49
4.2.2.3 Konsekvenser för arbetslivet	50
4.2.3 Slopandet av återanställningsskyldigheten för arbetsgivare med färre än 50 arbetstagare	50
4.2.3.1 Allmänt	50
4.2.3.2 Konsekvenser för samhällsekonomin	50
4.2.3.3 Konsekvenser för företagen.....	50
4.2.3.4 Konsekvenser för arbetslivet	51
4.2.4 Propositionens konsekvenser för myndigheterna	51
5 Alternativa handlingsvägar.....	52
5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser	52

5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet	53
5.2.1 Sverige	53
5.2.2 Norge	56
5.2.3 Danmark	56
5.2.4 Tyskland	57
6 Remissvar	57
6.1 Utlåtanden om arbetsgruppens betänkande	57
6.1.1 Inledning	57
6.1.2 Arbetsavtal för viss tid	57
6.1.3 Tiden för meddelande om permittering	62
6.1.4 Återanställningsskyldigheten	62
6.1.5 De andra ändringsbehoven	63
6.2 Beaktande av remissvaren	63
6.3 Utlåtande av rådet för bedömning av lagstiftningen	64
7 Specialmotivering	65
7.1 Arbetsavtalslagen	65
7.2 Lagen om sjöarbetsavtal	73
7.3 Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen	75
8 Ikraftträdande	75
9 Verkställighet och uppföljning	75
10 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning	76
10.1 Näringsfrihet och rätt till arbete	76
10.2 Jämlikhet	79
10.3 Den fackliga föreningsfriheten och kollektivavtalsparternas avtalsautonomi	80
10.4 Självstyrelselagen för Åland	81
10.5 Sammandrag	82
LAGFÖRSLAG	83
1 Lag om ändring av arbetsavtalslagen	83
2 Lag om ändring av lagen om sjöarbetsavtal	86
3 Lag om ändring av 13 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen	89
BILAGOR	91
PARALLELLTEXTER	91
1 Lag om ändring av arbetsavtalslagen	91
2 Lag om ändring av lagen om sjöarbetsavtal	96
3 Lag om ändring av 13 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen	102

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

Enligt regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering förnyar regeringen lagstiftningen om arbetslivet i syfte att undanröja hinder för sysselsättningen och i synnerhet förbättra verksamhetsförutsättningarna för små och medelstora företag.

I anknytning till helheten konstateras i regeringsprogrammet bland annat att de gällande bestämmelserna om arbetsavtal för viss tid i arbetsavtalslagen ska ändras så att arbetsavtal för viss tid ska kunna ingås för ett år även utan grundad anledning. Samtidigt säkerställs det i lag att denna ändring inte ökar ogrundad användning av på varandra följande avtal.

Enligt regeringsprogrammet ska tidsfristen enligt arbetsavtalslagen för att meddela om permittering förkortas till sju dagar och denna kan iaktas oberoende av vad som anges i kollektivavtalet. Dessutom slopas återanställningsskyldigheten på basis av arbetsavtalslagen för företag och samfund som regelbundet har under 50 anställda och denna bestämmelse kan iaktas oberoende av vad som anges i kollektivavtalet.

Genom denna regeringsproposition genomförs ovan nämnda skrivningar i regeringsprogrammet.

Social- och hälsovårdsministeriets arbetsgrupp har i den promemoria som den publicerat den 18 mars 2025¹ föreslagit åtgärder för att minska diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. Arbetsgruppen föreslår att man i den pågående lagberedningen om ingående av arbetsavtal för viss tid på under ett år utan särskild anledning säkerställer att lagändringen inte försvagar skyddet mot diskriminering för gravida och personer som tar ut familjeledighet.

1.2 Beredning

Propositionen har beretts i ett trepartssamarbete vid den arbetsgrupp som inrättats den 5 september 2024 av arbets- och näringsministeriet för att bereda en ändring av regleringen kring grunden för arbetsavtal för viss tid, tiden för meddelande om permittering och återanställningsskyldigheten. Arbetsgruppens mandatperiod förlängdes genom det beslut som fattades av arbets- och näringsministeriet den 27 februari 2025. Utöver arbets- och näringsministeriet var FFC rf, Akava ry, STTK rf, Finlands näringsliv rf, Företagarna i Finland rf, Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT och statens arbetsmarknadsverk representerade i arbetsgruppen. Dessutom hade löntagarnas centralorganisationer en gemensam representant i arbetsgruppen. Arbetsgruppen var inte enig i sitt arbete. Uppgifterna om arbetsgruppen och beredningen av regeringens proposition kan ses i den offentliga tjänsten på adressen <https://tem.fi/sv/lagstiftningsprojekt> under koden [TEM061:00/2024](#).

Utkastet till regeringens proposition var på remiss mellan den 2 juni 2025 och den 28 juli 2025. Totalt lämnades 68 utlåtanden in. Yttranden om utkastet till proposition inkom i synnerhet från

¹ Promemoria av arbetsgruppen för jämställdhet i arbetslivet och familjeledigheter. Publicerad på adressen:
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4400-8>

arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, andra organisationer och föreningar samt aktörer som företräder statliga myndigheter och ämbetsverk. De inkomna utlåtandena kan läsas på den ovan nämnda projektsidan.

Utkastet till proposition har behandlats i delegationen för sjömansärenden, som verkar i anslutning till arbets- och näringsministeriet, i vilken även social- och hälsovårdsministeriet, kommunikationsministeriet och arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna inom sjöfarten utöver har arbets- och näringsministeriet har företrädare.

Rådet för bedömning av lagstiftningen har gett ett eget utlåtande om utkastet till proposition.

2 Nuläge och bedömning av nuläget

2.1 Nationell lagstiftning och praxis

2.1.1 Arbetsavtal för viss tid

Enligt 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001) gäller ett arbetsavtal tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Om ett arbetsavtal på initiativ av arbetsgivaren utan grundad anledning har ingåtts för viss tid eller arbetsavtalets längd inte har avtalats, ska avtalet anses gälla tills vidare. Bestämmelsen ger uttryck för principen om att ett arbetsavtal som gäller tills vidare är den grundläggande typen av arbetsavtal och att ett arbetsavtal för viss tid utgör ett undantag.

En bestämmelse med motsvarande innehåll finns även i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011). Lagen om sjöarbetsavtal skiljer sig emellertid från arbetsavtalslagen i det avseendet att det också går att avtala om förutsättningarna för att ingå arbetsavtal för viss tid genom kollektivavtal mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar.

Från och med år 2017 har det varit möjligt att ingå ett arbetsavtal för viss tid med en långtidsarbetslös utan grundad anledning. Det finns bestämmelser om detta i 1 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen. Med långtidsarbetslös avses en person som varit arbetslös arbetssökande under föregående tolv månader. Den maximala längden för ett arbetsavtal för viss tid är ett år. Avtalet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första avtalet för viss tid började löpa. Den sammanräknade maximilängden på avtalen får dock inte överskrida ett år. En motsvarande bestämmelse finns även i lagen om sjöarbetsavtal.

Genom kravet på grundad anledning förebyggs möjligheten att kringgå de tvingande bestämmelserna om anställningsskyddet genom val som gäller arbetsavtalets längd. Eftersom det handlar om en tvingande bestämmelse som föreskrivits för att skydda en arbetstagare, gäller begränsningarna i fråga om ingående av arbetsavtal för viss tid endast för avtal som ingåtts för viss tid på arbetsgivarens initiativ, liksom även för sådana avtal som arbetsgivaren i övrigt förutsatt att ska ingås som avtal för viss tid. Förutsättningen om en grundad anledning tillämpas inte, om arbetsavtalet ingås för viss tid på arbetstagarens initiativ.

Begreppet grundad anledning har inte definierats närmare i lag. I och med den arbetsavtalslag som trädde i kraft 2001 slopades den förteckning över exempel på grunderna för visstidsavtal som ingick i 1970 års arbetsavtalslag (320/1970). I regeringens proposition (RP 157/2000 rd, s. 63) konstaterades dock att vid bedömning av kravet på grundad anledning ska dock 2 § 2 mom. i lagen om arbetsavtal från år 1970 beaktas, det vill säga 1) arbetets art, 2) vikariat, 3) praktik

eller annan därmed jämförbar omständighet eller 4) någon annan med företagets verksamhet eller med det arbete som ska utföras förknippad anledning.

Förarbetena till den gällande arbetsavtalslagen (RP 157/2000 rd, s. 64) innehåller en närmare beskrivning av olika situationer där det kan anses att en grundad anledning föreligger. Avtal för viss tid är för det första motiverade när det är fråga om utförande av ett visst bestämt arbete eller en viss bestämd arbetshelhet eller något sådant kortvarigt visst bestämt arbete som arbetsgivaren inte fortgående låter utföra. Vid bedömningen av förutsättningarna för att ingå avtal för viss tid ska man utöver de speciella egenskaperna i själva arbetet även beakta arbetets särdrag ur varje arbetsgivares synvinkel. Å ena sidan kan sådana kriterier bland annat vara huruvida arbetsgivaren med hänsyn till verksamhetens omfattning har möjlighet att fortgående låta utföra vissa arbeten som bör anses fristående eller självständiga och å andra sidan om arbetet ställer särskilda krav på yrkesskicklighet som inte ställs på fast anställda hos arbetsgivaren eller om arbetsgivaren i allmänhet inte låter utföra sådana arbeten.

Kravet på grundad anledning kan även uppfyllas i säsongbetonade arbeten. Arbetet är säsongbetonat om det endast utförs under en viss tid av året eller om arbetsmängden ökar väsentligt under tidsperioder som är kända på förhand. Arbetet kan anses vara säsongbetonat, om tillfällig arbetskraft endast behövs under en kort tid. Om arbetet däremot utförs periodiskt varje år, till exempel mellan nio och tio månader, anses det i allmänhet inte vara säsongbetonat. Vid prövning av rätten att ingå ett avtal för viss tid ska man beakta om arbetsgivaren bland annat med hjälp av en omorganisering av arbetet eller en gradering av semestertiderna har möjlighet att erbjuda arbetstagarna annat arbete för den kvarstående korta intervallen eller att i arbetsavtalet komma överens om ett kortvarigt avbrott i arbetet och lönebetalningen.

Arbetsgivaren kan anställa extra arbetskraft genom avtal för viss tid även för en särskild beställning, om leveransen av beställningen nödvändigt kräver det. En förutsättning för tillämpning av avtal för viss tid är emellertid att arbetsgivaren har grundad anledning att anta att arbetsgivaren efter leveransen av den aktuella beställningen inte har något nytt arbete att erbjuda arbetstagarna i fråga.

Ett behov av vikarier kan också utgöra en grund för arbetsavtal för viss tid. Orsaken till behovet av en vikarie har ingen betydelse, utan det väsentliga är endast att anställningsförhållandet för den som är frånvarande fortsätter under tiden för ledighet till exempel på grund av familjeskäl, studieledighet, sjukfrånvaro, semester eller annan motsvarande frånvaro.

Avtal för viss tid kan även ingås om arbetsgivaren har någon annan grundad anledning som hänför sig till företagets verksamhet eller det arbete som utförs, till exempel ett behov av extra personal för att jämna ut produktionstopparna. Inom vissa branscher kan även en icke-etablerad efterfrågan som beror på att verksamheten inletts utgöra en grundad anledning för att ingå arbetsavtal för viss tid.

Det är möjligt att använda arbetsavtal för viss tid, om det med tanke på arbetsgivarens verksamhet och de arbeten som ska utföras är motiverat och avsikten inte är att kringgå de bestämmelser om uppsägningsskydd som har fastställts för att skydda arbetstagarna.

Det finns bestämmelser om förbudet att sammanlänka arbetsavtal i 1 kap. 3 § 3 mom. i arbetsavtalslagen. För att förnya ett arbetsavtal för viss tid förutsätts att arbetsgivarens arbetskraftsbehov inte är permanent. Om flera arbetsavtal för viss tid har ingåtts efter varandra, förutsätts att det finns en grundad anledning för varje enskilda arbetsavtal. När flera visstidsavtal efter varandra ingås mellan samma parter, ska de grundade anledningarna väga tyngre, ju fler visstidsavtal som ingås mellan parterna. Ju fler arbetsavtal för viss tid som ingås efter varandra,

desto starkare är förmodan om att behovet av arbetskraft är permanent. Efter att ett arbetskraftsbehov blivit permanent har arbetsgivaren inte längre någon rätt att fortsätta ett arbetsavtal i form av ett avtal som gäller för viss tid.

2.1.2 Meddelande om permittering

Tiden för meddelande om permittering föregår permitteringen av en arbetstagare och dess syfte är att ge arbetstagaren en möjlighet att bereda sig på att arbetet och löneutbetalningen avbryts. Det finns bestämmelser om meddelande om permittering i 5 kap. 4 § i arbetsavtalslagen och 6 kap. 4 § i lagen om sjöarbetsavtal. Enligt bestämmelserna ska arbetsgivaren ge arbetstagaren ett meddelande om permittering personligen senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Om meddelandet inte kan överlämnas personligen, är det tillåtet att överlämna det per brev eller elektroniskt genom att iakttä samma meddelandetid. Grunden för permitteringen, den tid då den börjar och dess längd eller uppskattade längd ska nämnas i meddelandet.

Ett meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön till arbetstagaren för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet. Sådan frånvaro kan vara till exempel att en arbetstagare är frånvarande på grund av familjeledighet, studieledighet eller fullgörande av värnplikten.

Meddelandet ska även delges en representant för de arbetstagare som permitteras.

Arbetsgivaren eller arbetsgivarnas förening samt arbetstagarnas riksomfattande förening eller en medlemsförening till den får med stöd av 13 kap. 7 § i arbetsavtalslagen och 13 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal göra avvikande avtal om tiden för meddelande om permittering. I kollektivavtalen har man kunnat använda den i lagen angivna tiden för meddelande om permittering på 14 dagar eller till denna del hänvisa direkt till 5 kap. 4 § i arbetsavtalslagen. Det är också möjligt att det i kollektivavtalen har avtalats om en kortare tid för meddelande om permittering än de 14 dagar som följer av arbetsavtalslagen. Det är också möjligt att kollektivavtalet innehåller ett bemyndigande att på lokal nivå avtala annat om tiden för meddelande om permittering.

En del av kollektivavtalen innehåller en överenskommelse om en tid på 14 dagar för ett meddelande om permittering, vilket motsvarar den nuvarande lagen. Detta är i hög grad fallet till exempel i kollektivavtalen för industrisektorn och kollektivavtalet för handelsbranschen. Tiden för meddelande om permittering har på motsvarande sätt inte överenskommit separat till exempel i kollektivavtalen för byggsektorn och fastighetstjänster. Inom turism- och förplägnadsbranschen har man kommit överens om en tid för meddelande om permittering på sju dagar. Inom välfärdsområdena har man kommit överens om en tid på tre veckor för meddelandet.

När en arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om permittering för viss tid kan de fortfarande även komma överens om en kortare tid för meddelande om permittering med stöd av 5 kap. 2 § i arbetsavtalslagen eller 6 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal.

I 5 kap. 7 § i arbetsavtalslagen föreskrivs att om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstages arbetsavtal så att det upphör medan permitteringen varar, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av 14 dagars lön, om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering. En motsvarande bestämmelse ingår i 6 kap. 7 § i lagen om sjöarbetsavtal.

2.1.3 Återanställningsskyldigheten

Det finns bestämmelser om återanställande av en arbetstagare i 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen och 7 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal. Enligt bestämmelserna ska en arbetsgivare erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på de grunder som anges i 7 kap. 3 eller 7 § i arbetsavtalslagen eller 8 kap. 3 eller 6 § i lagen om sjöarbetsavtal har sagts upp och är arbetssökande i enlighet med lagen om ordnande av arbetskraftsservice (380/2023), om arbetsgivaren inom fyra månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren utförde. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande emellertid sex månader.

Från och med början av år 2017 förkortades den tidsmässiga längden på återanställningsskyldigheten. Målet med ändringen var att sänka sysselsättningströskeln och således att främja sysselsättningen. Längden på återanställningsskyldigheten var tidigare nio månader, oberoende av längden på anställningsförhållandet.

I enlighet med dess ordalydelse gäller återanställningsskyldigheten för arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. Däremot gäller skyldigheten inte bland annat för arbetstagare som haft ett anställningsförhållande för viss tid och inte heller arbetstagare, vars arbetsavtal har sagts upp eller hävts på grund av en orsak som gäller arbetstagaren utifrån den så kallade individuella grunden. Återanställningsskyldigheten omfattar inte heller arbetstagare, vars arbetsavtal har upphört under provotiden.

Syftet med bestämmelsen är att skydda arbetstagaren mot arbetslöshet och ge tillfälle att återgå till ett arbete som motsvarar arbetstagarens yrkesskicklighet. Återanställningsskyldigheten förebygger dessutom missbruk där en arbetstagare sägs upp av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker även om de faktiska orsakerna till uppsägningen gäller arbetstagarens person. Återanställningsskyldigheten efter att anställningsförhållandet har upphört betonar arbetsgivarens lojalitetsplikt gentemot arbetstagaren och den är en del av arbetstagarens anställningsskydd.

Med tanke på tillämpningen av återanställningsskyldigheten är det väsentligt att arbetsgivaren behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter. Ett arbete kan i allmänhet anses vara liknande, om det påminner om arbetstagarens tidigare arbetsuppgifter och arbetstagaren har sådan yrkeskunskap, utbildning och tidigare arbetserfarenhet att han eller hon kan antas bli vald till det aktuella arbetet, om det inte finns andra sökande.

För att fullgöra återanställningsskyldigheten ska arbetsgivaren fråga av arbetskraftsmyndigheten om en arbetstagare som tidigare sagts upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker fortfarande är arbetssökande. Enligt 118 § i lagen om ordnande av arbetskraftsservice har arbetsgivare för att fullgöra skyldigheten enligt de lagar som gäller arbetsavtals- och tjänsteförhållanden att återanställa uppsagda arbetstagare, tjänstemän och tjänsteinnehavare, oberoende av sekretessbestämmelserna och av andra begränsningar av rätten att få uppgifter, rätt att avgiftsfritt av arbetskraftsmyndigheterna få information om huruvida en person som arbetsgivaren namngett är arbetssökande vid arbetskraftsmyndigheten.

Skyldigheten att återanställa arbetstagare förutsätter inte att en uppsagd arbetstagare fortfarande är arbetslös, eftersom arbetssökanden även kan vara någon annan än en arbetslös person (HD 1991:24). Om en uppsagd arbetstagare utan godtagbart skäl vägrar ta emot arbete som erbjuds, är arbetsgivaren inte skyldig att på nytt erbjuda samma arbetstagare motsvarande arbete inom återanställningstiden (HD 1986 II 165).

Skyldigheten att återanställa en arbetstagare innebär att en uppsagd arbetstagare har förtur till det arbete som erbjuds i förhållande till övriga arbetssökande. En uppsagd arbetstagare förbigår även en mer kompetent utomstående arbetssökande. En uppsagd arbetstagare förbigår däremot inte sådana arbetstagare, vars anställningsförhållande fortfarande gäller. Permitterade arbetstagare och deltidsanställda som önskar mertidsarbete har således förtur till det arbete som erbjuds.

I arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal regleras även återanställningsskyldigheten i samband med överlåtelse av rörelse.

Arbetsgivaren och arbetsgivarnas riksomfattande förening samt arbetstagarnas riksomfattande förening eller en medlemsförening till den kan med stöd av 13 kap. 7 § i arbetsavtalslagen och 13 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal göra överenskommelser om återanställningsskyldigheten även på ett sätt som inte ligger i arbetstagarens intresse. Till exempel enligt föreskrifterna i vissa branschers kollektivavtal är det möjligt att avvika från återanställningsskyldigheten genom ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i en situation där arbetsavtalet sägs upp eller upphör. Dessutom är det möjligt att man kommit överens om en personrelaterad eller regional dimension för återanställningsskyldigheten vilken avviker från lagen.

2.2 Den internationella lagstiftningen

2.2.1 Arbetsavtal för viss tid

Enligt artikel 2 (3) i Internationella arbetsorganisationens, ILO, konvention nr 158 (1982), som gäller uppsägning av ett tjänsteförhållande på arbetsgivarens initiativ, ska de som har undertecknat avtalet ge tillräckliga garantier för att man inte genom arbetsavtal för viss tid ska kunna försöka komma undan det skydd som konventionen garanterar arbetstagaren. Konventionen innehåller föreskrifter bland annat om felfritt avslutande av ett anställningsförhållande (tillåtna och förbjudna grunder för att avsluta ett anställningsförhållande) samt om uppsägningstiderna. Konventionen kompletteras av rekommendationen nr 166 (1982) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ. Enligt artikel 3 i rekommendationen bör det finnas tillräckliga garantier mot att anställning för viss tid utnyttjas i syfte att kringgå det skydd som tillerkänns arbetstagarna genom konventionen om uppsägning av anställningsavtal och genom denna rekommendation. I detta syfte kan exempelvis en eller flera av följande åtgärder vidtas:

- a) utnyttjandet av anställning för viss tid begränsas till sådana fall i vilka anställningsförhållandet, antingen med hänsyn till arbetets art eller de omständigheter under vilka arbetet ska utföras eller med hänsyn till arbetstagarens intresse, inte kan gälla tills vidare,
- b) anställningsavtal för viss tid, som inte är att hänföra till de fall som avses i (a), anses som avtal om tillsvidareanställning,
- c) anställningsavtal som träffas för viss tid men som förnyas en eller flera gånger anses, utom i sådana fall som nämns i punkten (a), som avtal om tillsvidareanställning.

I fråga om Europeiska unionens lagstiftning bör särskilt rådets direktiv 1999/70/EG som gäller visstidsarbete beaktas när bestämmelser utfärdas om arbetsavtal för viss tid. Genom direktivet har man genomfört det ramavtal om visstidsarbete som ingåtts mellan Europeiska fackliga samorganisationen (EAY), Europeiska industri- och arbetsgivarorganisationen (UNICE) och

Europeiskt centrum för offentliga företag (CEEP). Finland har satt i kraft den lagstiftning som behövs för att iakttä direktivet genom arbetsavtalslagen.

Syftet med ramavtalet är att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att säkerställa att principen om icke-diskriminering tillämpas. Ett ytterligare syfte med avtalet är att skapa ramar för att förebygga sådant missbruk som beror på användning av arbetsavtal eller anställningsförhållanden som på upprepat sätt ingåtts för viss tid.

Avtalet innehåller inga bestämmelser om på vilka förutsättningar ett arbetsavtal för viss tid kan ingås. I de allmänna övervägandena i avtalet konstateras emellertid att tillsvidareanställning är det generella anställningsförhållandet. Dessutom konstateras att tillämpning av visstidsanställning på objektiva grunder är ett sätt att förhindra att denna anställningsform missbrukas.

Avtalet tillämpas på arbetstagare som har ett sådant arbetsavtal eller anställningsförhållande som fastställs i lag, kollektivavtal eller enligt respektive medlemsstats praxis. Enligt avtalet avses med "visstidsanställd" en person, som direkt med arbetsgivaren har ingått ett anställningskontrakt, vars längd fastställts på grundval av objektiva kriterier som att det gäller fram till ett visst datum, till dess en viss uppgift har utförts eller med anledning av en särskild händelse. I avtalet fastställs även vad som avses med "en jämförbar tillsvidareanställd".

Diskriminering är förbjuden enligt avtalets klausul 4, som gäller visstidsarbete. När det gäller anställningsvillkor, ska visstidsanställda inte behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte kan motiveras på objektiva grunder. I förekommande fall ska pro rata temporis -principen tillämpas på arbetsavtal för viss tid. De krav som hänför sig till särskilda arbetsvillkor ska vara desamma för visstidsanställda och ordinarie anställda, om tjänstgöringstid av olika längd inte kan motiveras på objektiva grunder.

Man har försökt undvika missbruk av avtal för viss tid som följer på varandra. Enligt klausul 5 i avtalet ska man sträva efter att införa en eller fler av följande åtgärder, om motsvarande juridiska åtgärder för att förhindra missbruk inte är tillgängliga:

- a) bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning
- b) bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar
- c) bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.

Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter kan vid behov fastställa på vilka förutsättningar arbetsavtal eller anställningsförhållanden för viss tid ska betraktas som flera på varandra följande avtal eller arbetsavtal som gäller tills vidare eller anställningsförhållanden.

Avtalet förutsätter inte att medlemsstaterna reglerar ett första arbetsavtal för viss tid som ingås med arbetstagaren.

Europeiska unionens domstol (nedan *EU-domstolen* eller *domstolen*) har bedömt fall som har gällt klausul 5.1 a i avtalet, det vill säga en grundad anledning att förnya arbetsavtal för viss tid. Det är inte känt att det finns avgöranden av EU-domstolen som gäller underpunkterna b och c i den nämnda klausulen. Överlag har EU-domstolen i fråga om klausul 5 i ramavtalet ansett att medlemsstaterna till denna del har prövningsrätt, eftersom de kan besluta att vidta en eller flera

av de åtgärder som nämns i 1 a–1 c i klausulen eller alternativt använda andra existerande åtgärder genom att alltid beakta behoven hos särskilda områden och/eller arbetstagargrupper. Således fastställer klausul 5.1 i ramavtalet ett allmänt mål för medlemsstaterna att hindra sådana missbruk, men de ges utrymme att välja metoderna för att uppnå detta mål, så länge som de inte äventyrar ramavtalets mål eller dess effektiva verkan (Perez Lopez, C -16/15 och de domar som det hänvisats till i den).

EU-domstolen har även tagit ställning till tillåtligheten för arbetsavtal för viss tid då arbetsgivaren har ett permanent behov av arbetskraft. Även till denna del har EU-domstolens avgöranden gällt tolkningen av klausul 5.1 a om sakligt motiverade grunder.

I domen Sánchez Ruiz m.fl., C-103/18 och C-429/18 ansåg domstolen att förnyelse av visstidsanställningar för att tillgodose behov som i själva verket inte är tillfälliga utan tvärtom konstanta och varaktiga inte kan anses motiverad i den mening som avses i klausul 5.1 a i ramavtalet, till den del som en sådan användning av visstidsanställningar står i direkt strid med den premiss som ramavtalet vilar på, det vill säga att tillsvidareanställning är den generella anställningsformen, även om visstidsanställningar är kännetecknande för vissa branscher, yrken och verksamheter. Iakttagande av klausul 5.1 a i ramavtalet kräver således att man konkret kontrollerar att man genom förnyelse av flera på varandra följande visstidsanställningar syftar till att tillgodose tillfälliga behov och att en nationell bestämmelse inte de facto används för att täcka permanenta och kontinuerliga behov av personal hos arbetsgivaren. Klausul 5 i ramavtalet ansågs vara ett hinder för sådan nationell lagstiftning och rättspraxis där förnyande av tidsbestämda anställningsförhållanden på varandra anses vara berättigat utifrån "motiverade grunder" enligt klausul 1 a redan endast utifrån den grunden att bakgrunden till förnyandet var de anställningsgrunder som avsågs i den aktuella lagstiftningen, det vill säga ett nödvändigt behov, en brådskande situation eller genomförandet av tillfälliga, konjunkturrelaterade eller extra projekt, eftersom en sådan nationell lagstiftning och rättspraxis inte hindrade den aktuella arbetsgivaren från att i praktiken svara på permanenta och kontinuerliga personalbehov genom sådana förnyanden.

Även i domen MIUR och Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, ansåg EU-domstolen att enkom den omständigheten att den aktuella nationella lagstiftningen i huvudmålet kunde motiveras med ett sådant skäl som avses i den nämnda föreskriften, inte kan vara tillräckligt för att göra bestämmelsen överensstämmande med föreskriften i ramavtalet, om det kommer fram att den konkreta tillämpningen av denna bestämmelse i verkligheten leder till missbruk av tidsbestämda arbetsavtal som följer på varandra.

Enligt klausul 5 i ramavtalet om visstidsarbete kan medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadsparterna vid behov fastställa under vilka förutsättningar arbetsavtal eller anställningsförhållanden för viss tid anses följa på varandra. Så länge som ett effektivt genomförande av ramavtalet tryggas, har medlemsländerna till denna del handlingsutrymme. EU-domstolen har ansett att nationell lagstiftning strider mot klausul 5 i ramavtalet i det fall då den föreskriver att endast arbetsavtal eller anställningsförhållanden för viss tid med en tidsperiod under 20 arbetsdagar mellan dem ska betraktas som konsekutiva på det sätt som avses i klausulen. Enligt EU-domstolen äventyrar en så snäv tolkning målet med, syftet med och en effektiv verkan av ramavtalet, eftersom den möjliggör att arbetstagare år efter år anställs i ett osäkert anställningsförhållande. I praktiken har en arbetstagare oftast inte någon annan möjlighet än att godkänna avbrott på omkring 20 arbetsdagar i visstidsanställningar som följer på varandra. En sådan typ av nationell lagstiftning kan leda till att ett stort antal av anställningsförhållandena utesluts från det ramavtalsenliga skyddet och möjliggör att arbetsgivarna missbrukar visstidsanställningar. (Mål C-212/04, Konstantinos Adeneler m.fl.

mot, Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG) se punkterna 84–86 och 89 och punkt 2 i domslutet).

Ramavtalet om visstidsarbete innehåller likaså en föreskrift om det så kallade försämringsförbudet. Enligt klausul 8 i avtalet är genomförande av avtalet inte en giltig grund för att försämma den allmänna nivån på arbetstagarnas skydd inom avtalets tillämpningsområde. I EU-domstolens dom i målet Mangold, C-144/04 ansåg domstolen att det av lydelsen av klausul 8.3 i ramavtalet följer att genomförandet av detta avtal inte utgör en skälig grund för medlemsstaterna att sänka den allmänna skyddsnivå som garanterades i den nationella rättsordningen för de arbetstagare som omfattas av avtalet. Å andra sidan är en sänkning av skyddsnivån för arbetstagare inom området för tidsbegränsade anställningsavtal inte som sådan förbjuden enligt ramavtalet när den inte har något samband med genomförandet av detta. Försämringsförbudet har inte varit ett hinder för lagstiftning genom vilken den ålder vid vilken anställningsavtal för begränsad tid kan ingås utan begränsningar sänks, när syftet är att främja sysselsättningen och sänkningen saknar samband med genomförandet av nämnda ramavtal.²

Även Internationella arbetsorganisationen ILO:s konvention nr 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ innehåller skyldigheter i anknytning till arbetsavtal för viss tid. I artikel 2.3 i konventionen förutsätts att det ska finnas tillräckliga garantier mot att anställning för viss tid utnyttjas i syfte att kringgå det skydd som tillerkänns arbetstagarna genom denna konvention.

När bestämmelser utfärdas om anmälningsskyldigheter för arbetsgivare vilka gäller visstidsanställda ska man beakta de skyldigheter som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, nedan även *arbetsvillkorsdirektivet*. Artikel 12 i direktivet innehåller bestämmelser om övergång till en annan anställningsform. Medlemsstaterna ska säkerställa att en arbetstagare med minst sex månaders tjänstgöring hos samma arbetsgivare, och som har avslutat sin provanställning i förekommande fall, kan begära en anställningsform med mer förutsägbara och trygga arbetsvillkor, om tillgängligt, och få ett motiverat skriftligt svar. Medlemsstaterna får sätta en gräns för hur ofta begäranden som utlöser skyldigheten enligt denna artikel kan göras. Medlemsstaterna ska dessutom säkerställa att arbetsgivaren lämnar det motiverade skriftliga svar som avses i punkt 1 inom en månad efter en sådan begäran. När det gäller fysiska personer som är arbetsgivare samt mikroföretag och små och medelstora företag, får medlemsstaterna föreskriva att denna tidsfrist förlängs till högst tre månader och medge ett muntligt svar på varje liknande begäran av samma arbetstagare, om motiveringen för svaret när det gäller arbetstagarens situation förblir oförändrad. Artikel 12 i direktivet har genomförts i Finland genom regleringen i 2 kap. 16 § i arbetsavtalslagen.

2.2.2 Återanställningsskyldigheten och meddelande om permittering

ILO:s rekommendation nr 166 (1982) om avslutande av ett anställningsförhållande av arbetsgivaren innehåller föreskrifter om återanställning av en arbetstagare. Rekommendationerna är inte bindande för medlemsstaterna.

² I fallet hade det arbetsavtal som ingåtts med arbetstagaren en karaktär av ett första och enda arbetsavtal, varför EU-domstolen ansåg att det inte fanns något behov av att svara på frågan om förhållandet mellan den nationella lagstiftningen och klausul 5.1 i ramavtalet.

Enligt artikel 24 i rekommendationen ska arbetstagare som har sagts upp av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl ges företrädesrätt till återanställning, om arbetsgivaren på nytt behöver arbetstagare med jämförbara kvalifikationer, under förutsättning att de inom en viss tid sedan de lämnade anställningen har uttryckt en önskan att återanställas. Det är möjligt att fastställa en tidsgräns för företrädet.

I fråga om meddelande om permittering finns det inte randvillkor som har sitt ursprung i den internationella regleringen.

2.2.3 Kollektivavtalsparternas avtalsautonomi

Skrivningarna i regeringsprogrammet om förkortningen av tiden för meddelande om permittering och sloandet av återanställningsskyldigheten för företag med färre än 50 arbetstagare innehåller en tanke om en maximalt tvingande lagstiftning. Enligt skrivningarna kan bestämmelser om de nämnda ärendena ”iaktas oberoende av vad som anges i kollektivavtalet”. Det handlar om maximalt tvingande reglering i den meningen att skrivningar i kollektivavtalen vilka gäller kollektivavtalsparterna och är längre gående med tanke på arbetstagarens intresse i praktiken kan bli betydelslösa i fråga om dessa frågor, om arbetsgivaren kan åsidosätta dem och iaktta bestämmelserna i lagen.

Tillåtligheten för maximalt tvingande reglering ska bedömas med tanke på flera internationella förpliktelser som binder Finland. Det betydelsefulla i bedömningen utgörs i synnerhet av ILO:s konventioner om den fackliga föreningsfriheten och den kollektiva förhandlingsrätten, Europarådets reviderade sociala stadga och övervakningspraxis för dessa konventioner. Den fackliga föreningsfriheten och den kollektiva förhandlingsrätten har tryggats även i FN:s konvention om medborgerliga och politiska rättigheter, FN:s konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, Europeiska människorättskonventionen och Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

Genom ILO:s konvention angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten nr 87 (RP 58/1949 rd, FördrS 45/1949) skyddas arbetsmarknadsparternas autonomi. Enligt artikel 3 i konventionen skola arbetar- och arbetsgivarorganisationer äga rätt att avfatta sina stadgar och reglementen samt utse sina representanter i full frihet, organisera sin förvaltning och verksamhet samt fastställa sitt handlingsprogram. Offentliga myndigheter skola avhålla sig från varje ingripande, som begränsar denna rätt eller inverkar menligt på dess lagenliga utövande. Enligt artikel 8.2 i konventionen får landets lagar inte avfattas eller tillämpas så att de begränsar de garantier som fastställs i konventionen. I ILO:s konvention nr 98 om tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten (RP 19/1951 rd, FördrS 32/1951) förutsätts att medlemsstaterna skyddar arbetstagarna mot verksamhet som riktar sig mot facklig organisering. I enlighet med artikel 4 i konventionen ska frivilliga kollektivavtalsförhandlingar mellan arbetsmarknadsparterna främjas.

Konvention nr 154 (RP 86/1982 rd och FördrS 71/1983) gäller främjande av kollektivt förhandlingsförfarande. Konvention nr 154 och den kompletterande rekommendationen nr 163 är avgörande för att främja och genomföra de grundläggande principerna i konvention nr 98 i praktiken. Dessa kompletterar konvention nr 98 genom att fastställa vilka typer av åtgärder som kan godkännas för att främja kollektivavtalsförhandlingar. Det finns många olika sätt att genomföra skyldigheterna i konventionen, med respekt för de olika nationella sammanhangen, de ekonomiska och sociala förhållandena, de rättsliga ramarna och systemen för arbetsmarknadsrelationer.

Enligt artikel 2 i konventionen betecknar termen "kollektiva förhandlingar" alla förhandlingar mellan å ena sidan en arbetsgivare, en grupp arbetsgivare eller en eller flera arbetsgivarorganisationer och å andra sidan en eller flera arbetstagarorganisationer i syfte

- a) att bestämma arbets- och anställningsvillkor och/eller
- b) att reglera relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller
- c) att reglera relationerna mellan arbetsgivare och deras organisationer och en eller flera arbetstagarorganisationer.

Enligt artikel 4 i konventionen ska bestämmelserna i denna konvention tillämpas genom nationell lagstiftning försåvitt de inte bringas i tillämpning genom kollektivavtal eller skiljedomsförfarande eller på annat sätt som är förenligt med nationell praxis. I artikel 5 anges att åtgärder anpassade till förhållandena i varje land ska vidtas för att främja kollektiva förhandlingar. Syftet med de åtgärder som avses i föregående stycke ska vara att:

- a) möjliggöra kollektiva förhandlingar för alla arbetsgivare och alla grupper av arbetstagare inom de områden av arbetsmarknaden som täcks av denna konvention,
- b) successivt utsträcka kollektiva förhandlingar till alla frågor som anges i artikel 2 a), b) och c) i konventionen,
- c) uppmuntra fastställandet av procedurregler varom arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer kan enas,
- d) undvika att kollektiva förhandlingar hindras genom avsaknad av regler för det förfarande som skall användas eller genom att sådana regler är otillräckliga eller olämpliga,
- e) utforma organ och förfaranden för avgörande av arbetstvister så att de bidrar till att främja kollektiva förhandlingar.

ILO:s konvention nr 135 gäller skydd av arbetstagarrepresentanter i företaget och underlättande av deras verksamhet. Konventionen har kompletterats genom rekommendation nr 143. Enligt artikel 3 i konventionen avses med uttrycket "arbetstagarrepresentanter" personer vilka på grund av nationell lagstiftning eller praxis är erkända som sådana, antingen de är fackliga representanter, dvs. representanter utsedda eller valda av fackföreningar eller av medlemmar i sådana föreningar, eller valda förtroendemän, dvs. representanter, som fritt valts av arbetstagarna i företaget i enlighet med bestämmelser i nationell lagstiftning eller i kollektivavtal och vilkas uppgifter inte omfattar åtgärder som erkänns såsom uteslutande förbehållna de fackliga organisationerna i vederbörande land. Enligt artikel 4 i konventionen kan i nationell lagstiftning, kollektivavtal, skiljedomsutslag eller domstolsbeslut bestämmas vilket eller vilka slag av arbetstagarrepresentanter som skall åtnjuta det skydd och de förmåner som avses i denna konvention.

Artikel 5 i konventionen behandlar en situation där ett företag innehåller såväl fackföreningsföreträdare som valda förtroendemän. Artikeln kräver att om så erfordras, ska lämpliga åtgärder vidtas dels för att garantera att förekomsten av valda förtroendemän inte utnyttjas för att undergräva vederbörande fackliga organisationers eller deras representanters ställning, dels för att främja samarbete i alla hithörande frågor mellan de valda

förtroendemännen samt de fackliga organisationerna och deras representanter. Enligt artikel 5 i konventionen kan det anses möjligt att företrädarna arbetar sida vid sida på arbetsplatsen.

I rekommendation nr 143 avses med uttrycket ”arbetstagarnas representanter” sådana personer vilka på grund av nationell praxis är erkända som sådana, antingen de är representanter utsedda eller valda av fackföreningar eller av medlemmar i sådana föreningar.

2.2.3.1 Övervakningspraxis beträffande ILO:s konventioner

Frivilliga kollektivavtalsförhandlingar och således avtalsparternas autonomi är en fundamental del av principerna om föreningsfrihet. Enligt ILO:s kommitté för föreningsfrihet (Committee on Freedom of Association, nedan *CFA*) är rätten att förhandla fritt med arbetsgivarna om arbetsförhållandena en väsentlig del av organisationsfriheten, och fackförbunden ska ha rätt att genom kollektivavtal eller andra lagliga medel sträva efter att förbättra levnads- och arbetsförhållandena för de personer som de företräder. Myndigheter ska avhålla sig från varje ingripande som begränsar denna rätt eller hindrar dess lagenliga utövande. Sådant ingripande verkar kränka principen om att arbetstagare och arbetsgivarorganisationer ska ha rätt att organisera sin verksamhet och utarbeta sitt program. (ILO, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, punkt 1313, 1232). Kommittén för föreningsfrihet har konsekvent ansett att det hör till den lagstiftande myndigheten att fastställa de juridiska minimikrav för anställnings- eller tjänstgöringsvillkor vilka den inte anser påverka eller hindra främjandet av förhandlingar mellan två parter för att fastställa anställningsvillkor, i enlighet med artikel 4 i konvention nr 98 (ILO, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, punkt 1312).

Utgångspunkten för tolkningarna av kommittén för föreningsfrihet är att det ankommer på parterna att besluta om förhandlingsföremålet. Enligt kommittén för föreningsfrihet kan föremålet för kollektivavtalsförhandlingar vara till exempel typen av det avtal som erbjuds till arbetstagarna, löner, förmåner och ersättningar, arbetstid, semester, urvalskriterier vid uppsägning, kollektivavtalets täckning, beviljande av facklokaler inklusive tillträde till arbetsplatsen och dessa ärenden ska inte lämnas utanför kollektivavtalsförhandlingarna. Enligt kommittén för föreningsfrihet strider de åtgärder som myndigheterna vidtagit ensidigt för att begränsa tillämpningsområdet för förhandlingsfrågorna med konvention nr 98. Trepartssamtal om frivillig beredning av riktlinjerna för kollektiva förhandlingar är ett synnerligen ändamålsenligt sätt att lösa dessa problem. (ILO, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, punkt 1289–1291). Lagstiftning enligt vilken arbetsministeriet har behörighet att reglera löner, arbetstid, ledigheter och arbetsvillkor så att dessa föreskrifter ska iakttas i kollektivavtal och således så att sådana viktiga aspekter som gäller arbetsförhållandena inte omfattas av kollektivavtalsförhandlingarna står inte i samklang med artikel 4 i konvention nr 98 (ILO, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, punkt 1299).

Enligt principen om fri och frivillig kollektivavtalsförhandling i artikel 4 i konvention nr 98 ska fastställandet av förhandlingsnivån i väsentlig grad överlåtas på parterna och förhandlingsnivån ska därför inte fastställas genom lag eller genom förvaltningsmyndighets beslut eller rättspraxis. *CFA* har inte i desto högre grad tagit ställning för förhandlingar som förs vare sig på branschnivå eller på företagsnivå. Den grundläggande principen är att fastställandet av förhandlingsnivån i kollektiva förhandlingar i väsentlig grad ska överlåtas åt parterna.

I anknytning till kollektivavtalsförhandlingar inom den offentliga sektorn har kommittén för föreningsfrihet konstaterat att det finns vissa ärenden som tydligt i första hand eller väsentligt gäller ledningen och skötseln av statlig affärsverksamhet och som utifrån rimliga grunder kan

anses falla utanför förhandlingen. Det står lika klart att vissa andra ärenden är frågor som i första hand eller väsentligt gäller arbetsvillkoren och som inte ska anses falla utifrån kollektivavtalsförhandlingarna. Även om det antal anställda eller avdelningar som påverkas av de ekonomiska svårigheterna kan anses vara ärenden som primärt eller väsentligt anknyter till statens ledning av affärsverksamhet och statens verksamhet, vilka rimligen kan hållas utanför förhandlingen, omfattar det bredare spektret av anställningsförhållandet frågor som primärt eller väsentligt gäller anställningsvillkoren, såsom uppsägningsrätten eller ersättningar, och som inte ska lämnas utanför kollektivavtalsförhandlingarna (ILO, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, punkt 1300–1301).

Kommittén för föreningsfrihet har påmint att om man förlitar sig på de lagstadgade begränsningarna vid kollektivavtalsförhandlingar, kan det på lång sikt visa sig vara endast menligt och instabilt i anställningsförhållandena, eftersom det gör att arbetstagarna går miste om den grundläggande rättigheten och metoderna att främja deras ekonomiska och sociala intressen. De statliga organen ska avhålla sig från att ingripa i ändringar i innehållet i kollektivavtal som utarbetats på ett fritt sätt och kollektiva förhandlingar mellan parterna. Det är motiverat att ingripa i gällande kollektivavtal endast av vägande skäl som gäller social rättvisa och ett allmänt intresse. Om man genom myndighetsåtgärder i huvudsak strävar efter att säkerställa att förhandlingsparterna underställer sina intressen regeringens nationella finanspolitik, oberoende av om de godkänner denna politik, står detta inte i samklang med de allmänt godkända principerna, enligt vilka arbetstagare och arbetsgivarorganisationerna ska ha rätt att fritt ordna sin verksamhet och utarbeta sitt program. (ILO, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, punkt 1422, 1424–1426, 1431.)

Kommittén för föreningsfrihet har likaså bedömt begränsningar av den kollektiva förhandlingsfriheten i samband med ekonomiska kriser. Enligt kommittén är dess uppgift inte att ta ställning till giltigheten för de ekonomiska motiveringar som åberopas för att motivera åtgärder som gäller begränsning av styrelsens kollektivavtalsförhandlingar. Kommittén har påmint att åtgärder som eventuellt vidtas på grund av exceptionella förhållanden ska vara temporära, med beaktande av de allvarliga negativa följderna för arbetstagarna och deras särskilda inverkan på arbetstagare i sårbar ställning. Begränsningen av kollektiva förhandlingar ska föregås av konsultering av arbetstagarnas och arbetsgivarnas organisationer i syfte att nå en överenskommelse. (ILO, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, punkt 1434, 1421).

Om regeringen som en del av sin stabilitetspolitik anser att det inte är möjligt att komma överens om lönerna genom kollektivavtal, ska en sådan begränsning ställas som en exceptionell åtgärd och endast i den mån som det är oundgängligt utan att överskrida en rimlig tid och tillräckliga garantier ska fogas till den för att trygga arbetstagarnas levnadsnivå. En treårsperiod, under vilken kollektivavtalsförhandlingar har begränsats i en kontext av stabiliseringspolitik, har ansetts utgöra en avsevärd begränsning och konsekvenserna av sådan lagstiftning ska upphöra senast vid de tidpunkter som nämns i lagen eller redan tidigare om den finansiella och ekonomiska situationen förbättras. Tre år långa begränsningar av kollektiva förhandlingar har ansetts vara för långa. (ILO, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, punkt 1456–1458.)

2.2.3.2 Den reviderade europeiska sociala stadgan

Artikel 5 i den reviderade europeiska sociala stadgan (FördrS 78–80/2002) gäller staternas skyldighet att utarbeta lagstiftning så att den inte kränker rätten att bilda och bli medlem i fackliga organisationer. Artikel 6 rör kollektiv förhandlingsrätt. Där krävs att

konventionsstaterna ser till att den kollektiva förhandlingsrätten kan utövas på ett effektivt sätt. För att uppnå detta mål ska medlemsstaterna åta sig

1. att främja gemensamt samråd mellan arbetstagare och arbetsgivare,
2. att där så är nödvändigt och lämpligt, främja ett förfarande med frivilliga förhandlingar mellan, å ena sidan arbetsgivarna eller deras organisationer och, å andra sidan, arbetstagarnas organisationer för att uppnå en reglering av arbetsvillkoren genom kollektivavtal,
3. att främja införande och tillämpning av ett lämpligt förfarande för förlikning och frivillig skiljedom i arbetstvister,
4. arbetstagarnas och arbetsgivarnas rätt att vidta kollektiva åtgärder i händelse av intressekonflikt, däri inbegripet strejk, om inte annat följer av förpliktelser enligt gällande kollektivavtal.

Enligt europeiska kommittén för sociala rättigheters tillsynspraxis gällande artikel 6.2 får de fördragsslutande staterna inte blanda sig i fackförbundens frihet att själva bestämma vilka frågor de vill reglera i kollektivavtal och vilka lagliga metoder som ska användas för att främja och försvara de berörda arbetstagarnas intressen. Fackförbunden måste kunna arbeta för att förbättra arbetstagarnas nuvarande levnads- och arbetsvillkor, och fackförbundens rättigheter får inte begränsas genom lagstiftning för att uppnå minimivillkor.³ De situationer där lagstiftningen tillåter att arbetstagarna ensidigt inte tillämpar villkor som överenskommit i kollektivavtal strider mot artikel 6.2.⁴ Enligt artikel G i den reviderade europeiska sociala stadgan kan dessa rättigheter begränsas på sätt som anges i lag och som är nödvändiga i ett demokratiskt samhälle som garanti för andras fri- och rättigheter eller som skydd för samhällets intresse, den nationella säkerheten eller allmän hälsa eller moral.

2.2.4 Skyddet mot förbjuden diskriminering

Finland har förbundit sig att iaktta ILO:s konventioner nr 111 (diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning) och nr 156 (jämsliddhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare: arbetstagare med familjeansvar). Enligt artikel 3.1 i konvention nr 156 ska varje medlemsstat, i syfte att skapa reell jämsliddhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare, i sin nationella politik sträva efter att göra det möjligt för personer med familjeansvar som har eller önskar få förvärvsarbete att utöva sin rätt att göra detta utan att utsättas för diskriminering och, så långt det är möjligt, utan konflikt mellan yrkes- och familjeansvar. I Finland har skyldigheterna enligt konventionen genomförts genom bestämmelserna i bland annat jämsliddhetslagen och diskrimineringslagen.

³ Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, 2023 och Swedish Trade Union Confederation (LO) and Swedish Confederation of Professional Employees (TCO) v. Sweden, Complaint no. 85/2012, decision of admissibility and the merits of 3 July 2013.

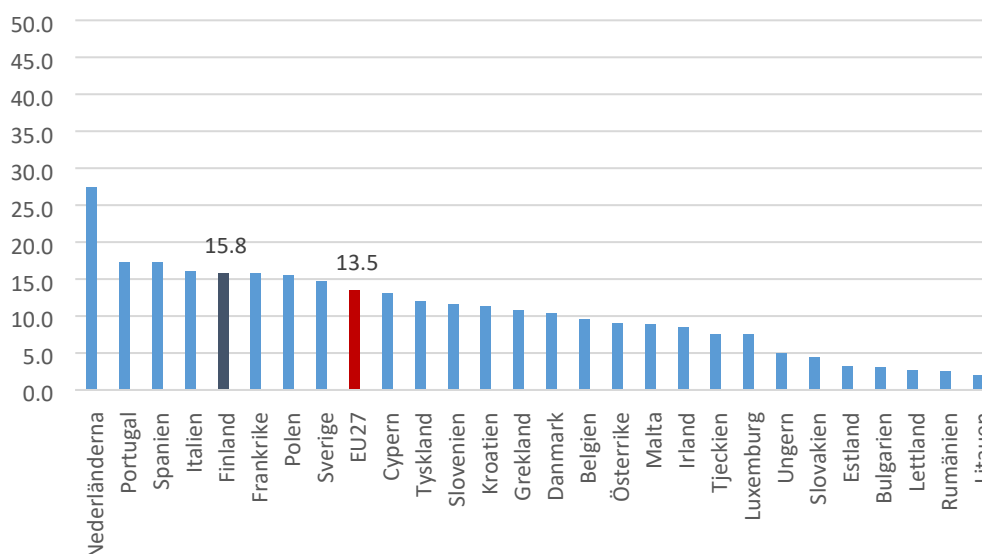
⁴ Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, 2023, s. 89.

2.3 Praxis

2.3.1 Anställningsförhållanden för viss tid

Finland har en större andel löntagare med anställningsförhållanden för viss tid än övriga EU-länder. I EU-länderna hade i snitt 13,5 procent av löntagarna i åldern 15–74 år ett anställningsförhållande för viss tid år 2023. I Finland är andelen den femte högsta i EU-länderna, 15,8 procent. Andelen är klart högst i Nederländerna (27,4 %) och den är högre än i Finland även i flera andra sydeuropeiska länder: i Portugal, Spanien och Italien. Det finns minst anställningsförhållanden för viss tid i östra Europa.

Anställningsförhållanden för viss tid bland löntagarna i EU-länderna, 2023 (%)



KÄLLA: Eurostat, Labour Force Survey, databastabeller [hämtad 9.9.2024]

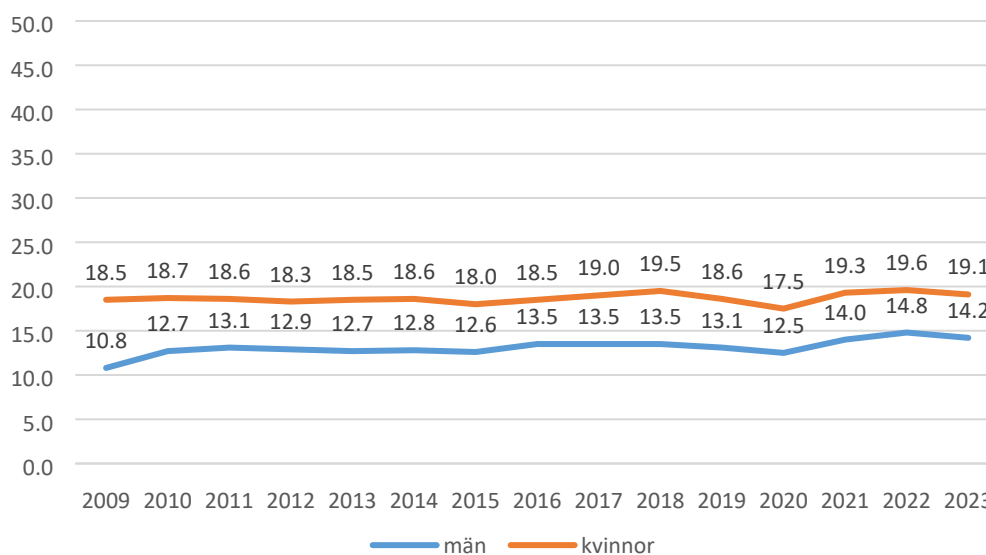
Enligt Statistikcentralens Arbetskraftsundersökning⁵ har andelen anställningsförhållanden för viss tid i Finland ökat en aning under åren 2009–2023, i de fall för vilka det finns jämförbar

⁵ De uppgifter som rapporterats av Eurostat är inte helt enhetliga med de uppgifter som Statistikcentralen rapporterat i Arbetskraftsundersökningen. I bägge undersökningar baserar sig

information. Andelen var lägst år 2009 (14,8 %) och andelen sjönk även under coronaåret 2020 (15,0 %). Andelen visstidsanställda löntagare var högst år 2022 (17,2 %). År 2023 var 16,7 procent av löntagarna i åldern 15–74 år i ett anställningsförhållande för viss tid enligt Statistikcentralen.

Anställningsförhållanden för viss tid är avsevärt vanligare bland kvinnor än bland män. Enligt Statistikcentralens Arbetskraftsundersökningen hade 19,1 procent av de kvinnliga löntagarna och 14,2 procent av de manliga löntagarna ett anställningsförhållande för viss tid år 2023. År 2023 uppgick de visstidsanställda kvinnliga löntagarna till 225 000 och de manliga löntagarna till 159 000. De som arbetar inom den offentliga sektorn har avsevärt oftare ett anställningsförhållande för viss tid än de som arbetar inom den privata sektorn. År 2023 var siffran inom den offentliga sektorn 24,8 procent och 13,0 procent inom den privata sektorn. Numerärt sett hade 163 000 löntagare i den offentliga sektorn och 210 000 löntagare i den privata sektorn ett anställningsförhållande för viss tid.

Anställningsförhållanden för viss tid bland löntagarna, män och kvinnor i åldern 15-74 år, 2009-2023 (%)



uppgifterna på Arbetskraftsundersökningen, men Eurostats uppgifter har redigerats för behoven för en internationell jämförelse på ett sätt som avviker från den nationella rapporteringen. Andelen visstidsanställda i Finland var enligt Eurostats granskning 15,8 % år 2023, medan motsvarande andel i Statistikcentralens granskning var 16,7 %.

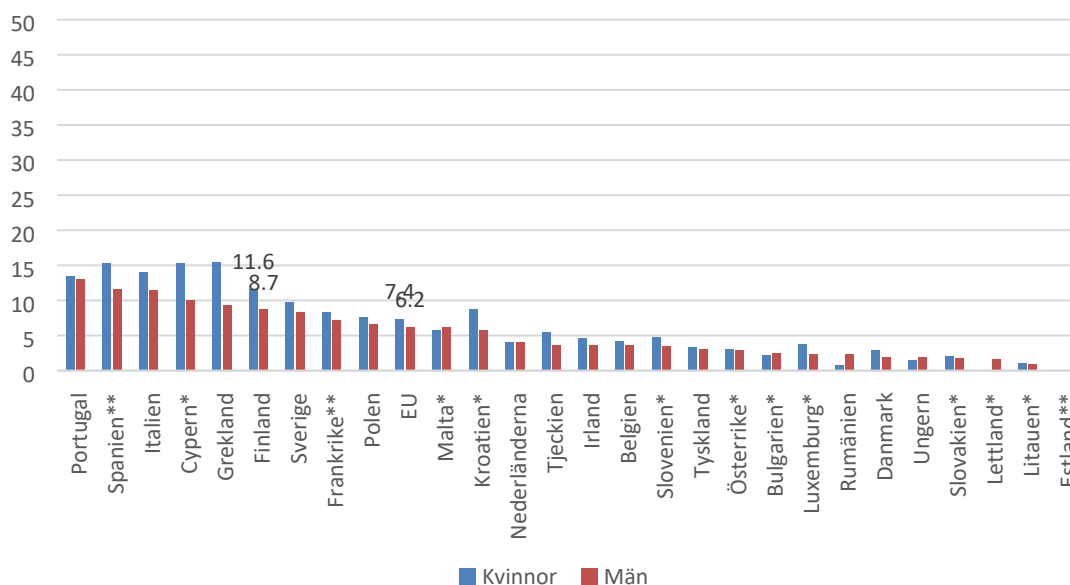
KÄLLA: Statistikcentralen, Arbetskraftsundersökningen, databastabeller [hämtat 9.9.2024]

Andelen anställningsförhållanden för viss tid är accentuerad även bland löntagare som inte är födda i Finland. Enligt uppgifterna i databasen Eurostats Labour Force Survey (LFS) [hämtat 9.9.2024] var andelen löntagare som var födda annanstans än i mållandet och som hade ett anställningsförhållande för viss tid i snitt 17,8 procent i EU-länderna år 2023. Motsvarande andel i Finland är 21,4 procent. Anställningsförhållanden för viss tid är vanligare bland yngre löntagare. Av löntagarna i Finland i åldern 15–29 år var 30,0 procent av männen och 34,9 procent av kvinnorna visstidsanställda år 2023 (Beräkningar utifrån databasen LFS, hämtat 4.12.2024.).

Ju yngre åldersgrupp det handlar om, desto vanligare är anställningsförhållanden för viss tid. Enligt Eurostats LFS arbetade så gott som hälften (46 %) av de sysselsatta i åldern 15–24 år i Finland i ett anställningsförhållande för viss tid, medan motsvarande siffror för åldern 15–29 år var 32 procent och under fem procent för åldern 55–64 år.

I EU-länderna finns det stora skillnader i om man jobbar i ett visstidsarbete av egen vilja eller på grund av att man inte hittat fast arbete eller att arbete står till buds endast för viss tid. Så kallad ofrivillig visstidsanställning är vanligast i många sydeuropeiska länder. I Finland och Sverige är det även vanligare än i snitt i många EU-länder. Däremot urskiljer sig Nederländerna genom att det finns mest anställningsförhållanden för viss tid i landet, men att andelen i ofrivillig visstidsanställning klart underskrider medelvärdet för EU-länderna. Kvinnor är oftare än män i ofrivillig visstidsanställning såväl i Finland som i EU-länderna i snitt.

Andelen löntagare i ofrivillig visstidsanställning i åldern 15-74 år i EU-länderna, män och kvinnor, 2023 (%)



KÄLLA: Eurostat, Labour Force Survey, databastabeller [hämtad 13.1.2025] *data som är bristfällig eller av dålig kvalitet **avvikande definition av ofrivillig visstidsanställning

År 2023 uppgav 58 procent av de visstidsanställda löntagarna i Statistikcentralens Arbetskraftsundersökning att de är i visstidsarbete på grund av att de inte hittat något fast arbete. Numerärt innebär detta 221 000 löntagare, varav 132 000 var kvinnor och 90 000 män. Endast 15 procent av de visstidsanställda ville inte ha något fast arbete. Av dem specificerade 13 procent inte orsaken till varför de var i ett anställningsförhållande för viss tid. Andra mer sällsynta bakomliggande orsaker till löntagarnas visstidsanställning var arbetspraktik i anknytning till studier (6 %) och prøvotid (1 %). Bristen på fast arbete var den vanligaste orsaken till visstidsanställningen i alla andra än den äldsta åldersgruppen med personer i åldern 65–74 år. Av de visstidsanställda som ville ha ett fast arbete var 31 procent i åldern 25–34 år. De äldsta personerna, de som fyllt 65 år, ville oftare antingen inte ha något fast arbete eller så meddelade de någon annan orsak till deras visstidsanställning.⁶

Statistikcentralens Arbetsmiljöundersökning år 2023 innehöll frågor som är mer ingående än i Arbetskraftsundersökningen om de bakomliggande orsakerna till eller grunderna för visstidsanställningen. År 2023 nämnde drygt en femtedel (22 %) vikariat som den huvudsakliga orsaken till deras visstidsanställning. Utöver vikariat var det relativt allmänt att arbetet antingen varit tidsbestämt eller att man inte velat ändra uppgiften till en fast uppgift (14 %), att uppgiften varit projektartad eller att finansieringen varit osammanhängande (14 %) eller att det handlar om säsongarbete eller entreprenadartat arbete (10 %). Arbetsmiljöundersökningen innehöll även frågor om löntagarnas subjektiva bedömning av vad som händer efter att det nuvarande anställningsförhållandet för viss tid upphör. Av löntagarna bedömde 31 procent att arbetet fortsätter på den nuvarande arbetsplatsen med ett nytt anställningsförhållande för viss tid. En avsevärt stor andel, 27 procent, svarade att de inte ännu vet vad som händer. Av svarspersonerna uppgav 17 procent att de hade ett nytt arbete annanstans, tio procent att arbetet fortsätter i fast form, medan åtta procent bedömde att de blir arbetslösa. Endast sju procent svarade att de inte vill ha något nytt arbete efter att det nuvarande anställningsförhållandet upphör. Det finns vissa skillnader mellan män och kvinnor i fråga om synpunkterna. Av männen bedömde tolv procent att arbetet fortsätter med en fast anställning, medan motsvarande siffra för kvinnor var åtta procent. En annan könsskillnad är att män oftare än kvinnor bedömer att de blir arbetslösa (11 % respektive 6 %). Fler kvinnor än män svarade å sin sida att arbetet fortsätter som visstidsarbete (35 % respektive 27 %).⁷

2.3.2 Antalet permitteringar

Antalet permitteringar varierar avsevärt årligen enligt konjunkturen, men årligen börjar i snitt 111 000 permitteringsperioder och under åren 2006–2024 har i snitt 61 000 personer varit permitterade (Figur 1). Med andra ord drabbas samma personer av i snitt två permitteringsperioder per år. Dessutom började i snitt 12 000 arbetssökningsperioder med förkortade arbetsveckor, varav en del anknöt till permitteringar. Omställningsförhandlingarna i anknytning till permitteringar gäller ungefär en dubbelt så stor grupp, eftersom det

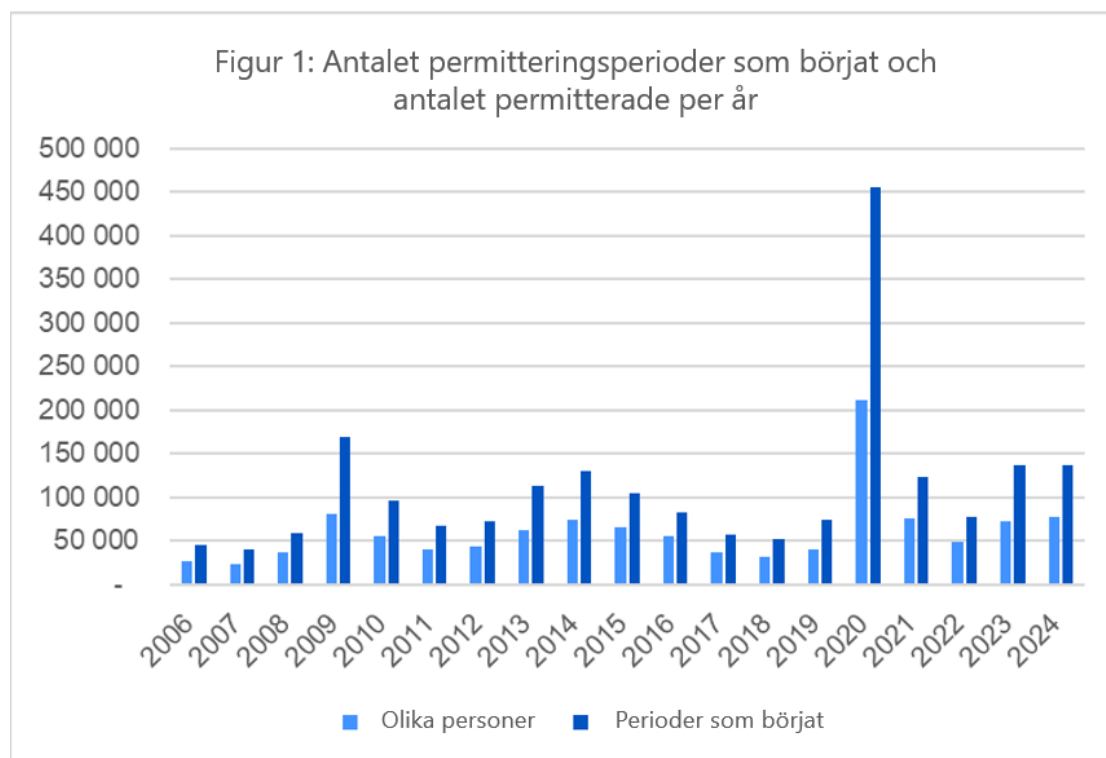
⁶ Finlands officiella statistik (FOS): Arbetskraftsundersökning [e-publikation].

Hänvisningstidpunkt: 2023. ISSN=1798-7830. Helsingfors: Statistikcentralen [hänvisat: 9.9.2024].

Har fått via: <https://stat.fi/julkaisu/cln01x1oukcgd0cutlb21ovup>

⁷ Sutela, H., Viinikka, J. & Pärnänen, A. Työolot murrosten keskellä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2023. Helsingfors: Statistikcentralen, 58–60.

regionala/kommunala permitteringsbehovet årligen varit i snitt 227 000. År 2022 anmäldes 1 500 omställningsförhandlingar som gäller permitteringar till Arbetskraftsmyndigheterna.



Av permitteringsperioderna hänförs en avsevärd del till arbetstagare i industrin (25 %) och byggbranschen (19 %), men det finns i viss mån permitterade även bland sakkunniga inom teknikbranschen (9 %), arbetstagare inom transportbranschen (7 %), arbetstagare inom servicebranschen (bland annat restaurangarbetstagare, 7 %) och arbetstagare inom vård- och omsorgsservicen (5 %).

Permitteringsperioderna är i allmänhet korta. Av de avslutade permitteringsperioderna varar i snitt (2006–2024) 14 procent i endast några dagar och 25 procent i 1–2 veckor (kumulativt 39 %). Perioder över ett halvt år är sällsynta.

2.3.3 Statistikuppgifter som gäller återanställningsskyldigheten

I arbets- och näringsministeriets arbetsförmedlingsstatistik fanns det år 2023 hela tiden i snitt omkring 8 000 sådana arbetslösa arbetssökanden som under den föregående månaden hade sagts upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, det vill säga sådana som kan omfattas av återanställningsskyldigheten. Under året fanns det sammanlagt omkring 19 000 sådana arbetslösa arbetssökanden hos Arbetskraftsservicen. I denna grupp ligger betoningen kraftigt på män och i viss mån på äldre personer och personer som avlagt en examen på andra stadiet.

Överlag har endast få förfrågningar om återanställningsskyldigheten gjorts till arbetskraftsservicen: under de senaste tre åren sammanlagt endast omkring 2 200 stycken. Av dessa gällde något över 500 återanställningsskyldigheten för arbetsgivare med färre än 50 arbetstagare.

2.4 Bedömning av nuläget

2.4.1 Arbetsavtal för viss tid

På ovan refererade sätt är en förutsättning för att ingå ett arbetsavtal för viss tid på arbetsgivarens initiativ att en grundad anledning föreligger. Ett arbetsavtal för viss tid kan ingås utan grundad anledning endast med en långtidsarbetslös arbetstagare. Bibehållandet av regleringen för långtidsarbetslösa kan fortfarande anses vara motiverat för att främja sysselsättningen av svårssysselsatta personer.

Målet med skrivningen i regeringsprogrammet är att sänka sysselsättningströskeln i synnerhet för små och medelstora företag. I typfallet kan sysselsättningströskeln vara hög i synnerhet i små företag som inleder sin verksamhet eller vid kursändringar av affärsverksamheten. Redan för närvarande kan osäkerheten i ett företags verksamhetsförutsättningar i vissa situationer vara en i lagen avsedd grundad anledning att ingå ett arbetsavtal för viss tid. I förarbetena till den gällande lagen (RP 157/2000 rd) har det konstaterats att inom vissa branscher kan den ostabiliserade efterfrågan på tjänster som följer av verksamhetens inledande likaså föranleda grundad anledning att under en bestämd tid ingå avtal för viss tid. Efter att efterfrågan etablerat sig är det tillåtet för arbetsgivaren att ingå arbetsavtal för viss tid endast utifrån andra grundade anledningar. I rättslitteraturen har det bedömts att instabil efterfrågan på tjänster kan vara en giltig grundad anledning åtminstone för ett arbetsavtal för viss tid (webbpublikationen Työoikeus, 2017). Utifrån den gällande lagen och dess tolkningspraxis kan det dock vara relativt utmanande för en arbetsgivare att bedöma om en grund för att ingå ett arbetsavtal för viss tid föreligger.

Utgångspunkten i arbetsavtalslagen är att anställningsförhållanden som gäller tills vidare är den huvudsakliga anställningsformen. Arbetskraftsbehov som i verkligheten är permanenta får inte täckas med arbetsavtal för viss tid. Enligt förarbetena till lagen är det möjligt att använda arbetsavtal för viss tid, om det med tanke på arbetsgivarens verksamhet och de arbeten som ska utföras är motiverat och avsikten inte är att kringgå de bestämmelser om uppsägningsskydd som har fastställts för att skydda arbetstagarna (RP 157/2000 rd). Uppnåendet av dessa mål tryggas genom det förbud mot kedjeavtal som föreskrivits i 1 kap. 3 § 3 mom. i arbetsavtalslagen. Med stöd av bestämmelsen är det förbjudet att ingå upprepade arbetsavtal för viss tid med olika personer för samma arbete, när antalet visstidsavtal eller den sammanräknade avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar visar att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent. Å andra sidan föreskrivs i 1 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen att det att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent utgör inget hinder för att avtalet ingås för viss tid-

Förbudet mot kedjeavtal och den anknutna bedömningen av om behovet av arbetskraft är permanent kan i viss mån anses öka den juridiska risken för att ett arbetsavtal för viss tid ingås, även om till exempel det faktum att arbetsgivarens verksamhet inte är etablerad i sig kan beaktas i denna bedömning (RP 239/2010 rd, s. 5). Arbetsavtalslagens 1 kap. 3 § 3 mom. kan dock i fråga om ordalydelse anses ge relativt stort utrymme för tolkning och inte heller i rättspraxis har någon fullt entydig riktlinje bildats om när arbetskraftsbehovet för en arbetsgivare kan anses vara permanent.

Arbetsavtalslagens utgångspunkt om fasta anställningsförhållanden som huvudsaklig anställningsform motsvarar även syftet med EU:s ramavtal om visstidsarbete. På ovan beskrivna sätt innehåller ramavtalet randvillkor för att underlätta användning av arbetsavtal för viss tid, men nationellt handlingsutrymme har även lämnats i det. Begränsningarna i klausul 5 i ramavtalet gäller för det första inte det första arbetsavtalet för viss tid som ingås med en arbetstagare. För det andra har EU-domstolen erkänt medlemsstaternas rätt att inom ramen för klausul 5 välja metoderna för att förhindra missbruk som gäller arbetsavtal för viss tid, så länge som de inte äventyrar målen med ramavtalet eller att det har en effektiv verkan. Ramavtalet kan inte anses förutsätta att bestämmelser utfärdas till exempel om ett sådant förbud mot kedjeavtal som finns i 1 kap. 3 § 3 mom. i arbetsavtalslagen. Å andra sidan har EU-domstolen förhållit sig negativt till att behov av fast arbetskraft täcks med arbetsavtal för viss tid. Till denna del har EU-domstolens avgöranden gällt endast tolkningen av klausul 5.1 a i ramavtalet, det vill säga situationer där avtalet ingåtts av ett motiverat skäl. Naturligtvis kan arbetsgivaren inte ha någon verklig grundad anledning till ett arbetsavtal för viss tid, om arbetsgivarens behov av arbetskraft i verkligheten är permanent. Utifrån EU-domstolens avgörandepraxis är det inte möjligt att härleda någon helt entydig rättsnorm beträffande om medlemsstaterna ska ingripa i situationer där arbetsavtal för viss tid ingås utan någon grundad anledning med olika arbetstagare och där arbetsgivarens behov av arbetskraft kan anses ha blivit permanent.

I klausul 5 i ramavtalet tillåts att missbruk som gäller arbetsavtal för viss tid förhindras även genom att begränsa den maximala totallängden av arbetsavtal eller anställningsförhållanden som följer på varandra eller antalet sådana arbetsavtal eller anställningsförhållanden som förnyas. Eftersom klausul 5 i ramavtalet överlag inte gäller det första arbetsavtalet för en arbetstagare, kan direktivet i sig inte bedömas vara något hinder för lagstiftning som inte begränsar att arbetsavtal för viss tid ingås med olika personer. Ingående av arbetsavtal för viss tid som följer på varandra ska dock i varje fall begränsas för samma arbetstagare på det sätt som förutsätts i klausul 5.

I enlighet med skrivningen i regeringsprogrammet kan ett avtal för viss tid ingås utan grundad anledning för högst ett år. Dessutom ska det säkerställas att förnyandet inte ökar ogrundad sammanlänkning av arbetsavtal för viss tid. Det är möjligt att begränsa sammanlänkning av avtal för viss tid som ingås med samma arbetstagare till exempel enligt regleringsmodellen för långtidsarbetslösa. Det är möjligt att ingå högst tre arbetsavtal för viss tid med samma arbetstagare. Den sammanräknade totala längden på avtalen får vara högst ett år. Ett avtal ska förnyas inom ett år från det att det första arbetsavtalet för viss tid ingåtts. Ett arbetsavtal för viss tid kan ingås utan grundad anledning också om det förflutit minst två år från parternas föregående anställningsförhållande. En sådan regleringslösning medför flexibilitet för arbetsgivaren för att beakta behoven av arbetskraft och å andra sidan innebär den tydliga gränser för maximilängden och -antalet i fråga om avtal för viss tid som ingås med samma arbetstagare.

Genom propositionen begränsas arbetsgivarens möjligheter att sammanlänka arbetsavtal som ingåtts utan grundad anledning för viss tid även med olika personer. Arbetsgivaren får en skyldighet att under vissa förutsättningar erbjuda arbete till sina tidigare arbetstagare, med vilka ett arbetsavtal ingåtts utan grundad anledning för viss tid. Skyldighetens längd sätts i proportion till längden på anställningsförhållandet och fortsätter i högst fyra månader efter att arbetsavtalet upphört. Genom förslaget förhindras arrangemang som har som mål att kringgå anställningsskyddet genom att permanent sammanlänka visstidsanställningar i samma uppgifter.

Enligt klausul 5 i ramavtalet om visstidsarbete kan medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadsparterna vid behov fastställa under vilka förutsättningar arbetsavtal eller anställningsförhållanden för viss tid anses följa på varandra. EU-domstolen har ansett att

lagstiftning strider med klausul 5 i ramavtalet, om den innehåller bestämmelser om att arbetsavtal för viss tid följer på varandra endast om tidsperioden mellan dessa var högst 20 arbetsdagar (Mål C-212/04, Konstantinos Adeneler m.fl. mot Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG) se punkterna 84–86 och 89 och punkt 2 i domslutet). När uttrycket anställningsförhållanden som följer på varandra definieras i nationell lagstiftning ska man således förvissa sig om att arbetsavtal som följer på varandra inom en väldigt kort tidsperiod omfattas av skyddet enligt ramavtalet. I propositionen föreslås att det inte utgör något hinder för att utan grundad anledning ingå ett arbetsavtal för viss tid om det förflutit minst två år från det föregående anställningsförhållandet. Med beaktande av de övriga åtgärderna som också föreslagits i propositionen för att förhindra missbruk, kan två år anses vara ett relativt långt granskningsintervall, som inte äventyrar ett effektivt genomförande av ramavtalet.

Ramavtalets mål är att fasta anställningsförhållanden ska vara den huvudsakliga anställningsformen. Även ILO:s konvention nr 158 om avslutande av ett anställningsförhållande på initiativ av arbetsgivaren förutsätter att man genom tillräckliga åtgärder förhindrar användning av sådana arbetsavtal som ingåtts för viss tid och vars syfte är att kringgå det skydd som konventionen ger. Utöver 1 kap. 3 § 3 mom. i arbetsavtalslagen innehåller lagen även andra bestämmelser om vissa andra skyldigheter, som har som mål att trygga ställningen för visstidsanställda och prioriteten för fasta anställningsförhållanden.

Utgångspunkten i den gällande arbetsavtalslagen är att ett arbetsavtal som på arbetsgivarens initiativ utan grundad anledning ingåtts för viss tid ska anses gälla tills vidare, även om klausul 5 i ramavtalet inte uttryckligen förutsätter detta (se bland annat EU-domstolen 13.1.2022, C-282/19 punkterna 82 och 83). Kringgående av anställningsskyddet i fasta anställningsförhållanden kan hindras med en bestämmelse som motsvarar 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen, enligt vilken ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren utan grundad anledning har ingåtts för viss tid ska anses gälla tills vidare.

De utredningsskyldigheter som föreskrivs i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen gäller även för arbetsavtal för viss tid. Enligt 2 kap. 6 § i lagen ska arbetsgivaren dessutom informera allmänt om platser som blir lediga för att säkerställa att även visstidsanställda har samma möjligheter att söka sig till dessa platser som ordinarie arbetstagare. En arbetsgivare ska på begäran av en visstidsanställd ge ett motiverat svar om möjligheten att arbetsavtalets längd förlängs. De potentiella metoderna för att främja en fast anställning för en arbetstagare är således att stärka skyldigheterna enligt den gällande lagen på så sätt att möjligheterna till ett fast arbetsavtal ska utredas på arbetsgivarens initiativ och att arbetsgivaren under vissa förutsättningar har en skyldighet att erbjuda en visstidsanställd arbete efter att arbetsavtalet upphört. Klausul 5 i ramavtalet ger medlemsstaterna handlingsutrymme att utfärda bestämmelser även om andra juridiska åtgärder som motsvarar underpunkterna a–c för att förhindra missbruk av konsekutiva arbetsavtal för viss tid.

Enligt den gällande lagen binder ett arbetsavtal för viss tid en arbetstagare fram till slutet av den överenskomna tiden. Med tanke på arbetstagarna möjliggör deras rätt att säga upp ett arbetsavtal för viss tid en övergång till exempel till fast arbete och den kan således minska de eventuella negativa konsekvenserna av anställningsförhållanden för viss tid.

2.4.2 Tiden för meddelande om permittering och återanställningsskyldigheten

Förslagen om att förkorta tiden för meddelande om permittering och slopa återanställningsskyldigheten i enlighet med regeringsprogrammet skulle vara maximalt tvingande reglering, vars tillåtlighet ska bedömas med tanke på de internationella förpliktelser som binder Finland.

ILO:s konventioner förutsätter i princip att arbetsmarknadsparternas avtalsautonomi och inbördes kollektiva förhandlingar respekteras. Utgångspunkten i ILO:s tillsynspraxis är att minimivillkoren fastställs genom lag. I tillsynspraxis har det konstaterats att löntagarorganisationerna bör ha rätt att sträva efter att förbättra förhållandena för de löntagare som de representerar. Utfärdande av maximalt tvingande bestämmelser i enlighet med skrivningen i regeringsprogrammet skulle hindra detta.

Alla ärenden som gäller villkoren i ett anställningsförhållande och relationerna mellan organisationerna ska kunna vara föremål för förhandlingar. Det kan även handla om ärenden som omfattas av anställningsskyddets bredare spektrum och som ska lämnas utanför förhandlingarna. I den samling som gäller tillsynspraxis av kommittén för föreningsfrihet hittades dock inte någon bedömning som direkt kan tillämpas på de sakfrågor som nu behandlas.

I ILO:s tillsynspraxis finns det såväl i fråga om den privata som den offentliga sektorn handlingsutrymme att begränsa kollektiva förhandlingar genom temporära begränsningar som genomförs främst av ekonomiska orsaker. Europeiska sociala stadgan förutsätter i fråga om begränsningar att alla förutsättningar som nämns i artikel G ska vara uppfyllda.

Så som konstaterats ovan i avsnitt 2.1, innehåller kollektivavtalen föreskrifter om tiden för meddelande om permittering och återanställningsskyldigheten, vilka möjliggörs av 13 kap. 7 § i arbetsavtalslagen.

Regleringen kring tiden för meddelande om permittering och återanställningsskyldigheten enligt skrivningen i regeringsprogrammet, vilken begränsar arbetsmarknadsparternas rätt att komma överens om bättre villkor än i lagen (maximalt tvingande reglering) eller möjliggör att en föreskrift i kollektivavtalet förbigås ensidigt genom ett beslut av arbetsgivaren skulle som helhet vara problematisk med tanke på ILO:s konventioner och den europeiska sociala stadgan och relaterad tillsynspraxis.

Däremot bedöms de internationella förpliktelser som binder Finland inte utgöra något hinder för en regleringslösning som respekterar arbetsmarknadsparternas autonomi och innehåller bestämmelser om att arbetsgivaren och en representant för personalen sinsemellan arbetsplatspecifikt kommer överens om att den lagstadgade tiden för meddelande om permittering på sju dagar iaktas. I tillsynspraxis beträffande ILO:s konventioner har man ansett att arbetsmarknadsparternas prövningsrätt ska omfatta att till väsentliga delar fastställa förhandlingsnivån. Det handlar om en avgränsad möjlighet till ett undantag. Enligt förslaget är det möjligt att ingå lokala avtal om efterlevnaden av den lagstadgade tiden för meddelande om permittering, om det kollektivavtal som arbetsgivaren iakttar utifrån dess normala eller allmänna bindande verkan innehåller en överenskommelse om en tid för meddelande om permittering på över sju dagar. Bestämmelsen möjliggör att arbetsplatspecifika förhållanden beaktas i permitteringssituationer, om parterna anser att det är ändamålsenligt. Den part som företräder personalen i ett lokalt avtal om tiden för meddelande om permittering är i första hand förtroendemannen, eller om en förtroendeman inte finns på arbetsplatsen, förtroendeombudet eller någon annan representant som personalen valt inom sig. I ILO:s konvention nr 135 och i tillsynspraxis godkänns även andra representanter än förtroendemen vilka valts av personalen och som är fristående i förhållande till fackförbundet som representanter för arbetstagarna (se bland annat GrUU 52/2024 rd). Propositionen tryggar arbetsmarknadsparternas autonomi vid lokala avtal. Om ett kollektivavtal som utifrån dess normala eller allmänna bindande verkan är förpliktande för arbetsgivaren innehåller en föreskrift som möjliggör lokala avtal om tiden för meddelande om permittering, ska man dock iaktta 5 a § i lagen om kollektivavtal (436/1946) eller 2 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen då det lokala avtalet ingås.

En möjlighet till undantag som motsvarar återanställningsskyldigheten lämpar sig sämre, eftersom det handlar om anställningsskyddet och främjandet av sysselsättningen för en enskild arbetstagare. I den gällande arbetsavtalslagen tillåts att avvikande avtal görs om återanställningsskyldigheten på basis av ett riksomfattande kollektivavtal. I de riksomfattande kollektivavtalen är det även möjligt att möjliggöra att återanställningsskyldigheten överenskomms på arbetsplatsnivå. Utan bemyndigande som baserar sig kollektivavtalet kan en arbetstagare innan anställningsförhållandets slut i förväg inte avsäga sig sina rättigheter som baserar sig på arbetsgivarens återanställningsskyldighet (HD 2007:69).

2.4.3 Skyddet mot förbjuden diskriminering

Social- och hälsovårdsministeriets arbetsgrupp har föreslagit att man i den pågående lagberedningen i fråga om avtal som utan grundad anledning har ingåtts för en viss tid på under ett år säkerställer att lagändringen inte försvagar skyddet mot diskriminering för gravida personer och personer som tar ut familjeledighet. I 7 § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, nedan *jämställdhetslagen*) förbjuds att kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som beror på graviditet eller förlossning (direkt diskriminering) och att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar. Enligt 8 § i lagen ska arbetsgivarens förfarande anses vara förbjuden diskriminering om arbetsgivaren vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön. Förbudet mot diskriminering i arbetslivet täcker även arbetsavtal för viss tid. Social- och hälsovårdsministeriets arbetsgrupp har föreslagit att ordalydelsen i lagen förtydligas till denna del. Ändringen bereds för närvarande i en arbetsgrupp som inrättats av social- och hälsovårdsministeriet (Uppgifter om projektet på Projektportalen: <https://stm.fi/sv/projekt?tunnus=STM092:00/2025>).

Under den föregående regeringsperioden har diskrimineringsskyddet för visstidsanställda bedömts i en [promemoria](#) som publicerats av arbets- och näringsministeriets arbetsgrupp för balans i arbetslivet. I promemorian konstateras att bekämpning av diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet förutsätter framför allt en ändring av attityderna och praxis i arbetslivet. Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet för visstidsanställda arbetstagare har förbjudits i jämställdhetslagen. I promemorian bedömdes att den materiellt rättsliga regleringen i arbetsavtalslagen som är överlappande med jämställdhetslagen leder till tolkningsproblem och till differentiering i myndigheternas tillsynspraxis. Detta kan ha en negativ inverkan på tillgodoseendet av diskrimineringsskyddet. I enlighet med den bedömning som lagts fram i promemorian kan efterlevnad av förbudet mot diskriminering i jämställdhetslagen främjas bland annat genom effektivare information, spridning av bra praxis och effektivare övervakning. Även en jämnare fördelning av familjeledigheter är av betydelse för tillgodoseendet av jämlikhet mellan könen.

De föreslagna lagändringarna bedöms i sig inte försämra skyddet mot diskriminering, eftersom förbuden mot diskriminering i jämställdhetslagen och diskrimineringslagen tillämpas även då ett arbetsavtal för viss tid ingås utan grundad anledning med stöd av den nya regleringen. Arbetsgivaren får till exempel utifrån graviditet eller uttag av familjeledighet inte försätta en arbetstagare i en ofördelaktigare ställning då arbetsgivaren fattar beslut om ett arbetsavtals längd eller fortsättning. I konsekvensbedömningen i propositionen har man dock observerat att åtgärderna för att göra regleringen kring arbetsavtal för viss tid flexibla de facto påverkar uppkomsten av diskrimineringsfall och deras antal, om andelen arbetsavtal för viss tid ökar i och med reformen. Arbetsgivarnas medvetenhet om diskrimineringsförbud på grund av den övriga lagstiftningen kan ökas genom att inkludera en bestämmelse av informativ karaktär om

ärendet i regleringen kring ingående av ett arbetsavtal för viss tid i arbetsavtalslagen. Enligt propositionen har arbetsgivaren även en särskild skyldighet att utreda fortsättningsmöjligheterna för en arbetstagare, om ett arbetsavtal ingåtts utan grundad anledning för viss tid. På begäran av arbetstagaren ska utredningen ges skriftligt. I och med utredningsskyldigheten har en arbetstagare bättre förutsättningar att bedöma om ett beslut om fortsättningen eventuellt fattats utifrån diskriminerande grunder och således tillgripa rättsskyddsmedlen enligt jämställdhetslagen. Anställningsförhållandets kontinuitet tryggas genom den i propositionen föreslagna skyldigheten för arbetsgivaren att under vissa förutsättningar erbjuda arbete till en arbetstagare som arbetat i ett anställningsförhållande som utan grundad anledning ingåtts för viss tid.

3 Målsättning

Propositionen har som mål att undanröja hindren för sysselsättning och stärka särskilt små och medelstora företags verksamhetsförutsättningar.

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

I propositionen föreslås ändringar som gäller ingående av arbetsavtal för viss tid och anknutna skyldigheter för arbetsgivaren, tiden för meddelande av permittering och arbetsgivarens återanställningsskyldighet.

Det föreslås att arbetsavtalslagen ändras så att ett arbetsavtal för viss tid på arbetsgivarens initiativ kan ingås för högst ett år utan den grundade anledning som förutsätts i lagen, om det handlar om det första arbetsavtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett arbetsavtal kan ingås utan grundad anledning för viss tid också om det vid den tidpunkt då avtalet ingås har förflutit minst två år sedan det föregående anställningsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ingående av ett avtal med stöd av den reglering som föreslås i propositionen förhindras inte av att behovet av arbetskraft hos arbetsgivaren är permanent på det sätt som avses i lagen. Förbudet mot keddjeavtal i 1 kap. 3 § 3 mom. i arbetsavtalslagen tillämpas inte på arbetsavtal som utan grundad anledning ingås för viss tid, men sammanlänkning av arbetsavtal för viss tid begränsas på andra sätt.

Maximilängden av ett arbetsavtal som utan grundad anledning ingås för viss tid är ett år. Arbetsavtalet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första arbetsavtalet för viss tid ingicks. Sammanlagt får högst tre arbetsavtal för viss tid ingås utan grundad anledning. Den sammanlagda avtalstiden får dock inte överskrida ett år.

I propositionen föreslås bestämmelser, som har som mål att förhindra att ett arbetsavtal för viss tid ingås i syfte att kringgå anställningsskyddet. Ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren har ingåtts för viss tid i strid med de bestämmelser som föreslås i propositionen ska anses gälla tills vidare. Dessutom föreslås att arbetsgivaren får en särskild skyldighet att utreda om en arbetstagare som arbetat med ett anställningsförhållande som utan grundad anledning har ingåtts för viss tid har möjlighet att fortsätta att vara anställd hos arbetsgivaren. Innan anställningsförhållandet för viss tid upphör, ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en motiverad utredning om möjligheten att anställa arbetstagaren i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare eller i ett anställningsförhållande som utifrån en grundad anledning ingås för viss tid. På begäran av arbetstagaren ska utredningen ges skriftligt.

Kontinuiteten i anställningsförhållandet tryggas även genom arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete. Enligt propositionen har arbetsgivaren under vissa förutsättningar en skyldighet att erbjuda en tidigare arbetstagare arbete. En skyldighet att erbjuda arbete uppkommer om arbetsgivaren, efter att ett arbetsavtal som utan grundad anledning ingåtts för viss tid upphört, överväger att anställa fler arbetstagare för uppgiften i fråga eller motsvarande uppgift som den tidigare visstidsanställda skötte. Längden på skyldigheten att erbjuda arbete är en tredjedel av den totala längden på arbetstagarens arbetsavtal. Målet med skyldigheten är att förhindra att arbetsavtal för viss tid sammanlänkas på permanent sätt och att konstgjorda arrangemang görs för att kringgå anställningsskyddet.

Enligt propositionen ska arbetstagaren och arbetsgivaren ha rätt att säga upp ett arbetsavtal som utan grundad anledning ingåtts för viss tid och som har varat i minst sex månader.

Även framöver är det möjligt att utan grundad anledning ingå ett arbetsavtal för viss tid med en långtidsarbetslös arbetstagare. I propositionen föreslås det inte ändringar i 1 kap. 3 a § i den gällande arbetsavtalslagen om att ingå ett arbetsavtal för viss tid med en långtidsarbetslös arbetstagare. De nämnda skyldigheterna för arbetsgivaren att utreda arbetstagarens fortsättningsmöjligheter och erbjudande av arbete tillämpas av sysselsättningsorsaker och socialpolitiska orsaker inte på arbetsavtal för viss tid med en långtidsarbetslös arbetstagare. Det faktum att bestämmelsen också i fortsättningen möjliggör erbjudande av ett arbetstillfälle för så många långtidsarbetslösa som möjligt talar för bevarandet av nuläget. Den uppsägningsmöjlighet som föreslås i propositionen gäller inte heller dessa visstidsanställningar. På de långtidsarbetslösa arbetstagarna tillämpas dock bestämmelsen i 2 kap. 6 § 2 mom. i arbetsavtalslagen om arbetsgivarens skyldighet att på arbetstagarens begäran ge en motiverad utredning om möjligheten att förlänga arbetsavtalets giltighetstid.

I propositionen föreslås dessutom att tiden för ett meddelande om permittering på 14 dagar enligt avtalslagen förkortas till sju dagar och att bestämmelser utfärdas om möjligheten att ingå avvikande avtal på arbetsplatsen. Om det normalt eller allmänt bindande kollektivavtal som arbetsgivaren iakttar innehåller föreskrifter om en tid för meddelande om permittering som överskrider den lagstadgade tiden på sju dagar, är det möjligt att arbetsplatsspecifikt komma överens om iakttagande av den lagstadgade tiden för meddelande om permittering. Enligt propositionen får arbetsgivaren och förtroendemannen eller, om en sådan inte har valts, förtroendeombudet eller en annan representant för arbetstagarna tillsammans med avvikelse från bestämmelserna i kollektivavtalet avtala om att en tid på minst sju dagar för meddelande om permittering ska iakttas. Avtalet ska ingås skriftligt. Ett avtal om tiden för meddelande om permittering som gjorts av en företrädare binder de arbetstagare som företrädaren anses företräda. Om arbetsgivaren i ett kollektivavtal som är förpliktande utifrån dess allmänna eller normala bindande verkan har en möjlighet till lokala avtal om tiden för meddelande om permittering, ska man dock iakttä 2 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen eller 5 a § i lagen om kollektivavtal då avtalet ingås.

Genom förslaget tryggas möjligheten att beakta lokala förhållanden. På grund av förkortningen av tiden för meddelande om permittering görs en motsvarande ändring även i regleringen kring lönebetalningen för uppsägningstiden.

För meddelandet om permittering föreslås det också en bestämmelse om sju dagar med avseende på förmodan om mottagande, som i nuläget tillämpas på lämnande av meddelande om uppsägning av arbetsavtalet.

Dessutom föreslås att den i arbetsavtalslagen föreskrivna återanställningsskyldigheten framöver gäller endast arbetsgivare som regelbundet har minst 50 arbetstagare med ett anställningsförhållande.

Motsvarande ändringar föreslås även för lagen om sjöarbetsavtal. Dessutom föreslås en ändring som gäller arbetarskyddsmyndighetens tillsynsbefogenhet i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

4.2.1 Ingående av arbetsavtal för viss tid

4.2.1.1 Allmänt om konsekvenserna

Genom propositionen underlättas anställningen av arbetstagare i ett anställningsförhållande för viss tid. Genom propositionen möjliggörs att en ny arbetstagare första gången kan anställas i ett anställningsförhållande för viss tid för högst ett år. Ändringen bedöms öka användningen av anställningsförhållanden för viss tid.

Under 2000-talet har man i betydande grad gjort nya studier om regleringen kring anställningsförhållanden för viss tid. Utifrån den senaste tidens forskningslitteratur finns det skäl att förmoda att forskningslitteraturen om det allmänna anställningsskyddet inte kan tillämpas i oförändrad form på regleringen av anställningsförhållanden för viss tid. Däremot har man observerat att regleringen kring anställningsförhållanden för viss tid och uppsägningsskyddet för den ordinarie personalen har en väsentlig koppling till varandra.⁸

Konsekvenserna av regleringen kring anställningsförhållanden för viss tid har i regel undersökts empiriskt genom att dra nytta av OECD:s indikator Strictness of employment protection: Temporary Workers (EPLT). Indikatorversionerna 1–3 behandlar enkom reglerna för ingående av arbetsavtal för viss tid och användningen av hyrd arbetskraft. OECD publicerade dessutom år 2020 en särskild indikator (version 4), som gäller hävning av ett anställningsförhållande för viss tid. De relevanta studierna för lagprojektet är med andra ord de studier som drar nytta av EPLT:s indikatorversioner 1–3, som gäller reglerna för ingående av arbetsavtal för viss tid och användning av hyrd arbetskraft, till vilka det hänvisas nedan.

Anställningsförhållanden för viss tid kan fungera som behövliga anställningsformer i de situationer där det inte är effektivt eller ändamålsenligt eller möjligt att ingå ett fast anställningsförhållande. Anställningsförhållanden för viss tid kan för löntagarna vara en led för att få de behövliga arbetstillfällena och den behövliga arbetserfarenheten och de kan senare leda till ett fast anställningsförhållande, men i vissa situationer kan de även leda till flera konsekutiva visstidsanställningar. Överdriven användning av anställningsförhållanden för viss tid är dock förknippat med problem, som kan leda till att ersättning av fasta anställningsförhållanden med anställningsförhållanden för viss tid kan orsaka negativa konsekvenser på arbetsmarknaden. Enligt docent Antti Kauhanens utredning (2018) kan en synnerligen problematisk situation

⁸ OECD Employment Outlook 2014 s. 185, Merja Kauhanen 2018, Antti Kauhanen 2018. Tillgänglig via: <https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation?proposalId=a4926b68-633b-49b9-acc5-048439a38ad8>

uppkomma då anställningsskyddet i anknytning till anställningsförhållanden som gäller tills vidare och anställningsförhållanden för viss tid ligger på väldigt olika nivåer. Till denna del har det observerats att denna proposition har korsvisa konsekvenser med lagändringar som gäller den personbaserade uppsägningströskeln och vilka trädde i kraft i 1 januari 2026 (RP 158/2025 rd, 1390/2025) och den ändringen av samarbetslagen (1333/2021) vilken trädde i kraft den 1 juli 2025 (RP 198/2024 rd, 252/2025).

Konsekvenserna gäller i princip löntagarna med arbetsavtal, vilka i Finland uppgår till omkring 2 080 000 (år 2024). Ändringarna gäller största delen av personalen vid kommunerna och välfärdsområdena, men endast en liten del av statens personal.

4.2.1.2 Ekonomiska konsekvenser

Konsekvenser för samhällsekonomin

Vissa empiriska studier har gjorts på 2000-talet om inverkan av strikthetsnivån på regleringen kring anställningsförhållanden för viss tid på produktiviteten eller den ekonomiska tillväxten.

I teorin kan regleringen kring anställningsförhållanden för viss tid påverka arbetsproduktiviteten genom att den å ena sidan påverkar valet av arbetstagare till olika arbetsplatser, men å andra sidan även arbetstagarens engagemang visavi sin arbetsplats och arbetsgivarens incitament att utbilda en arbetstagare. Ett anställningsförhållande för viss tid är förknippat med begränsningar som gäller arbetstagaren i fråga om byte av arbetsplatsen mitt under anställningsförhållandet, vilket i viss mån kan begränsa att arbetskraften söker sig till en maximalt produktiv arbetsplats. Den i denna regeringsproposition föreslagna möjligheten att säga upp ett avtal efter sex månader minskar dock dessa begränsningar väsentligt. Anställningsförhållanden för viss tid ger ofta arbetsgivaren en möjlighet till förmånligare anpassning till förändringar i efterfrågan jämfört med fasta anställningsförhållanden och det är möjligt att sådana, vid sidan om provotid, används för att välja de bästa arbetstagarna.

Lisi 2013⁹ kommer fram till en slutsats att det är omöjligt att avskilja produktivitetsekonskvensen av regleringen kring anställningsförhållanden för viss tid från konsekvensen av antalet anställningsförhållanden för viss tid för produktiviteten. Det empiriska resultatet är att en uppgång i andelen för anställningsförhållanden för viss tid försvagar produktiviteten. Eftersom man i flera olika studier kommit fram till att lindring av regleringen kring anställning i ett anställningsförhållande för viss tid verkligen ökar användningen av anställningsförhållanden för viss tid (andelen av löntagarna), är produktivitetsekonskvensen av sådana lagändringar negativ utifrån Lisis studie. Enligt Lisis forskningsresultat försämrar en uppgång på en procentenhet i andelen visstidsanställd arbetskraft av den totala arbetskraften produktiviteten med 0,19 procentenheter (0,28 procentenheter granskat med det finländska materialet).

⁹ Lisi, D. (2013): The impact of temporary employment and employment protection on labour productivity: evidence from an industry-level panel of EU countries. J Labour Market Res 46, 119–144. <https://doi.org/10.1007/s12651-013-0127-0>

Även Damiani & et al (2016)¹⁰ har utgående från en annan modellering kommit fram till en slutsats som går i samma riktning. Enligt studiens empiriska resultat försvagas den ekonomiska tillväxten av att regleringen kring anställningsförhållanden för viss tid lindras. En ändring på en enhet i OECD:s EPLT-indikator bromsar den årliga produktivitetsuppgången med 0,10–0,12 procent.

Fedotenkov, Kvedaras och Sanchez-Martinez (2023)¹¹ kom dock fram till en annan slutsats. Enligt dem beror anställningsskyddets inverkan på produktiviteten inte på om det handlar om reglering kring anställningsförhållanden för viss tid eller fasta anställningsförhållanden. Inverkan av skärpt reglering på produktiviteten på kort sikt observeras vara negativ i bägge två, såväl i anställningsförhållanden för viss tid som i anställningsförhållanden som gäller tills vidare, men på längre sikt är den lindrigt positiv. Bassanini & Venn (2007)¹² lade fram ett resultat som gick i motsatt riktning. Enligt dem är inverkan av strikt uppsägningskydd för den fasta personalen negativ på produktiviteten, men ingen motsvarande inverkan läggs fram för regleringen kring anställningsförhållanden för viss tid (inverkan är i praktiken obefintlig). Bassanini et al (2008) kom även fram till ett resultat där strikt uppsägningskydd för fast personal har en negativ konsekvens för produktiviteten, men beroende på valet av modell är inverkan av skärpt reglering kring ingående av anställningsförhållanden för viss tid för produktiviteten antingen noll eller positiv.

I fem av de relativt färskas empiriska studierna kring ämnet har två med andra ord kommit fram till en slutsats om att inverkan av att villkoren för anställningsförhållanden görs flexibla för produktiviteten är negativa. En studie har kommit fram till att inverkan är positiv på kort sikt, men negativ på lång sikt, en till att inverkan är noll och en till att inverkan är osäker (antingen noll eller negativ).

Ändringens konsekvens för produktiviteten och därmed för den ekonomiska tillväxten är med andra ord oklar i ljuset av forskningslitteraturen. Produktivitetskonsekvensen kan för egen del även påverkas av förslaget i lagpropositionen om en möjlighet för en arbetstagare att efter sex månader säga upp ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts utan grundad anledning. Därför är helhetsbedömningen att propositionens konsekvens för samhällsekonomin förblir oklar.

Konsekvenser för företag och arbetsgivaren inom den offentliga sektorn

Företagens möjlighet att utan grundad anledning ingå ett arbetsavtal för viss tid för första gången för högst ett år ökar arbetsgivarnas flexibilitet i rekryteringen av arbetskraft. Den största nyttan av ändringen hänförs till mindre företag, i vilka ett misslyckande i rekryteringen av en arbetstagare orsakar den proportionellt största affärsverksamhetsrisken. Ändringen minskar framför allt de små företagens juridiska risker och deras risker i anknytning till arbetsgivarskyldigheterna, vilka förekommer i rekrytering av en ny arbetstagare, och den sänker

¹⁰ DAMIANI, M., POMPEI, F. and RICCI, A. (2016): Temporary employment protection and productivity growth in EU economies. *International Labour Review*, 155: 587-622. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2014.00023.x>

¹¹ Fedotenkov, I., Kvedaras, V. & Sanchez-Martinez, M. (2023): Employment protection and labour productivity growth in the EU: skill-specific effects during and after the Great Recession. *Empirica* 51, 209–262. <https://doi.org/10.1007/s10663-023-09585-w> (Studien drar nytta av indikatorversion 1)

¹² Bassanini, A. and D. Venn (2007): Assessing the Impact of Labour Market Policies on Productivity: A Difference-in-Differences Approach, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 54, OECD Publishing, Paris.

således deras rekryteringströskel. Då arbetsavtalslagen är tillämplig på alla anställningsförhållanden, kan den nya regleringen å ena sidan tillämpas även i alla medelstora och stora företag och å andra sidan även i anställningsförhållanden inom den offentliga och tredje sektorn, varvid rekryteringströskeln kan bedömas bli lägre även i dessa.

Möjligheten att utan särskild anledning anställa en arbetstagare i ett anställningsförhållande för viss tid på högst ett år tryggar arbetsgivarens ställning i synnerhet i en situation där företagets ekonomiska ställning, trots arbetsgivarens uppskattning, inte är tillräcklig för att möjliggöra anställning av en arbetstagare. Det är inte möjligt att häva ett arbetsavtal på grund av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker. I en sådan situation kan ett anställningsförhållande för viss tid sänka arbetsgivarens rekryteringströskel. Å andra sidan kan lagändringen i vissa fall de facto leda till en längre "observationsperiod" än prøvotiden i fråga om en ny arbetstagare.

Vidare kan förslaget bedömas stärka arbetsgivarens rättssäkerhet till exempel i en situation där arbetsgivaren är osäker på grunderna enligt den gällande lagstiftningen för att anställa en arbetstagare i ett anställningsförhållande för viss tid.

Det är möjligt att den möjlighet som den föreslagna lagändringen erbjuder kan utnyttjas så att en ny arbetstagare, i synnerhet i små företag, anställs först i ett anställningsförhållande för viss tid innan arbetstagaren eventuellt får fast anställning. På så sätt kan en företagare som är arbetsgivare, som är osäker till exempel på den ekonomiska lönsamheten vid utvidgning av affärsverksamheten, pröva på att anställa en arbetstagare med lägre risk. Till denna del kan ändringen i viss mån uppmuntra till att utvidga företagsverksamheten till exempel från ensamföretagande till verksamhet som arbetsgivare.

På motsvarande sätt kan ändringen i viss mån bedömas minska anställningen av en arbetstagare direkt i ett fast anställningsförhållande.

Enligt propositionen kan ett arbetsavtal för viss tid ingås utan grundad anledning också om det vid den tidpunkt då avtalet ingås har förflutit minst två år sedan det föregående anställningsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Detta ökar väsentligt arbetsgivarens möjligheter att välja sådana arbetstagare som redan tidigare tjänstgjort för arbetsgivaren och som arbetsgivaren konstaterat vara bra och pålitliga arbetstagare. Denna möjlighet kan i arbetsgivarnas ögon bedömas öka attraktiviteten för den typ av anställningsförhållanden där ett arbetsavtal utan grundad anledning ingås för viss tid.

Då det inte längre är nödvändigt att separat påvisa grunden för att behovet av arbetskraft är temporärt då ett första anställningsavtalet för viss tid ingås med en arbetstagare, minskar detta de administrativa kostnaderna av rekrytering av visstidsanställd personal. På motsvarande sätt ökas arbetsgivarens administrativa börda av den föreslagna skyldigheten att ge arbetstagaren en muntlig (på begäran av arbetstagaren skriftlig) utredning om möjligheten att anställa arbetstagaren i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare eller i ett anställningsförhållande som utifrån en grundad anledning ingås för viss tid då det första anställningsförhållandet för viss tid som pågått i högst ett år upphör. I och med dessa två omständigheter blir ändringarna avseende arbetsgivarens administrativa börda som helhet små.

När ett arbetsavtal är tidsbestämt är det inte heller förknippat med skyldigheter i anknytning till uppsägning av arbetsavtalet, till exempel av utbetalning av lön för uppsägningstid. Om lagändringen leder till att arbetsavtal ingås för viss tid i stället för anställningsförhållanden som gäller tills vidare, kan detta innebära en besparing på i snitt 1 300 euro per arbetstagare i uppsägningskostnaderna för en arbetsgivare. Det bör dock beaktas att flera olika omständigheter

påverkar arbetsgivarens prövning mellan anställningsförhållanden för viss tid och anställningsförhållanden som gäller tills vidare.

I fråga om anställningsförhållanden som gäller tills vidare förpliktas arbetsgivare som omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen likaså av skyldigheterna beträffande omställningsförhandlingar i samarbetslagen. I fråga om den administrativa bördan är det därför möjligt att fråga sig om arbetsavtal som utan grundad anledning ingås för viss tid kan anses påverka även undvikande av skyldigheten till omställningsförhandlingar. En sådan konsekvens kan dock anses vara relativt sällsynt av den orsaken att samarbetslagen inte längre tillämpas på företag och samfund med färre än 50 personer. På grund av detta blir den totalekonomiska betydelsen liten.

Det finns i viss mån vetenskapliga bevis för att lindring av regleringen kring anställningsförhållanden för viss tid ökar kapitalinkomstandelen av nationalprodukten på arbetsinkomsternas bekostnad (Amendola et al 2024; Arestis et al 2021; Damiani et al 2020¹³). Detta resultat tyder på att möjligheten att använda mer visstidsanställd arbetskraft förbättrar företagsverksamhetens lönsamhet. Konsekvensen uppkommer i huvudsak av de löneutgifter som är lägre än i snitt för visstidsanställd arbetskraft. Orsaken till den längre avlöningen anknyter enligt ovan nämnda studier till begränsningarna i fråga om byte av arbetsplats mitt under avtalsperioden i fråga om ett anställningsförhållande för viss tid. Möjligheten enligt propositionen att säga upp ett arbetsavtal för viss efter sex månader kan dock anses minska denna konsekvens väsentligt.

I regeringens proposition föreslås att ett anställningsförhållande som utan särskild anledning ingåtts för viss tid kan sägas upp av såväl arbetstagaren som arbetsgivaren efter sex månader. Ändringen ökar arbetsgivarens flexibilitet att använda anställningsförhållanden som utan grundad anledning ingås för viss tid, men dess självständiga konsekvens är inte nödvändigtvis värst stor. Arbetsgivaren har även i övrigt enligt propositionen möjlighet att dela upp en visstidsanställning som utan särskild anledning ingås för ett år i tre delar. Uppsägningsmöjligheten uppmuntrar arbetsgivaren att ordna denna visstidsanställning på ett år i ett oavbrutet anställningsförhållande i stället för att ordna det i flera delar.

Utöver arbetsgivarna inom den privata sektorn har lagändringen dessutom avsevärda konsekvenser för arbetsgivarna i kommunerna och välfärdsområdena. Andelen visstidsanställda är avsevärt högre inom den offentliga sektorn än inom den privata sektorn. Delvis orsakas detta av det större behovet av olika vikariatspraxis inom sektorn än inom den privata sektorn, vilket lagändringen inte direkt påverkar. Det är dock möjligt att även arbetsgivarna inom den offentliga sektorn börjar dra nytta av anställningsförhållanden som ingås utan någon särskild anledning i vissa situationer i anställningen av visstidsanställda. Detta kan vara fallet till exempel då en organisation är osäker på dess budgetbalans under de kommande åren. I dessa situationer ökar ett arbetsavtal som utan någon särskild anledning ingås för viss tid arbetsgivarens flexibilitetsmöjligheter, om arbetstagaren blir tvungen att skära ner sina egna

¹³ Amendola, Marco; Ciampa, Valerio & Germani, Lorenzo (2024): The distributional effects of labour market deregulation: Wage share and fixed-term contracts. *Structural Change and Economic Dynamics*, nro 69, s. 328–338.

Arestis, Philips; Ferreira, Jesús & Gómez, Carmen (2021). Labour Market Flexibilization and Income Distribution in Europe. *Panoeconomicus*, nro 68(2), s. 167–185.

Damiani, Mirella; Pompei, Fabrizio & Ricci, Andrea (2020): Labour shares, employment protection and unions in European economies. *Socio-Economic Review*, nr 18(4), oktober 2020, s. 1001–103.

driftsutgifter. I så fall kan en arbetsgivare inom den offentliga sektorn undvika omställningsförhandlingar i och med den flexibilitet som följer av denna möjlighet.

4.2.1.3 Samhälleliga konsekvenser

Konsekvenser för arbetslivet

Gebel & Giesecke (2016) har uppskattat att lindring av regleringen kring anställningsförhållanden för viss tid på så sätt att poängvärdet i EPL-indikatorn (version 1–3) sjunker med ett poäng ökar visstidsanställningarna bland unga personer med 1,7–2,8 procentenheter. De föreslagna ändringarna kan uppskattas ändra indikatorpoängtalet med uppskattningsvis omkring 0,4 punkter. För personer under 30 år innebär ändringen ett tillägg på omkring 5 000 personer med ett arbetsavtal för viss tid. Därtill ökar antalet anställningsförhållanden för viss tid sannolikt i viss mån dock även i de äldre åldersklasserna, varvid den sammantagna konsekvensen eventuellt är 10 000–20 000 arbetstagare. Förslaget om en tidsgräns på två år innan ett nytt anställningsförhållande för viss tid kan ingås utan grundad anledning kan leda till att vissa personer under arbetskarriären har flera anställningsförhållanden för viss tid som ingåtts utan grundad anledning även hos samma arbetsgivare. Detta torde öka användningen av anställningsförhållanden för viss tid, varvid den totala konsekvensen torde ligga närmare en ökning av anställningsförhållandena för viss tid med 20 000 på bekostnad av fasta anställningsförhållanden. Om alla nya anställningsförhållanden framöver börjar med en visstidsanställning på ett år, innebär det dock en avsevärt större konsekvens, det vill säga flera tio tusen löntagare. Lagändringen kan i viss mån ha konsekvenser även för grunderna för arbetsavtalen för viss tid. I vissa situationer är det möjligt att ett arbetsavtal som utan grundad anledning ingås för viss tid används i stället för ett avtal som ingåtts utifrån en grundad anledning.

Enligt propositionen får arbetstagare som arbetar i ett anställningsförhållande för viss tid rätt att säga upp ett anställningsförhållande för viss tid efter sex månader. Detta ändrar maktbalansen i fråga om ett anställningsförhållande som utan anledning ingås för viss tid mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ger arbetstagaren flexibilitet att om han eller hon så vill godkänna ett bättre arbetserbjudande, eller således konkurrensutsätta de egna arbetsvillkoren mitt under avtalsperioden. Även om också arbetsgivare ges en uppsägningsmöjlighet i propositionen, anses den dock som helhet oftast vara till arbetstagarens fördel, eftersom arbetsgivaren även kan ha ett stort antal andra metoder för att anpassa arbetskraften vid behov.

Så som konstaterats även i fråga om företagskonsekvenserna har man i vissa studier konstaterat att regleringen kring anställningsförhållanden för viss tid har en inverkan som minskar arbetsinkomsternas andel av nationalprodukten (Amendola et al 2024; Arestis et al 2021; Damiani et al 2020). Man har bedömt att bakgrunden till ändringen är löntagarnas försämrade förhandlingsställning i fråga om anställningsvillkoren. Förhandlingsställningen för en visstidsanställd kan i synnerhet i fråga om lägre utbildade personer vara svagare än för personer med ett fast anställningsförhållande. Utöver maximilängden på ett år för anställningsförhållandet begränsas den försämrade förhandlingsställningen dock av att arbetstagaren kan säga upp ett anställningsförhållande för viss tid efter sex månader, varvid ingen väsentlig konsekvens för arbetsinkomsterna nödvändigtvis uppkommer. I Arbetsmiljöundersökningen från år 2023 rapporterade de visstidsanställda sina upplevelser av sin arbetsmarknadsställning, bland annat i fråga om den ekonomiska osäkerheten (omkring två visstidsanställda av tre) och om de i högre grad skulle våga ingripa i missförhållanden som de observerat på arbetsplatsen om de hade en fast anställning (omkring 40 %).

I propositionen föreslås att det är möjligt att utan grundad anledning ingå ett avtal för viss tid även om arbetsgivarens behov av arbetskraft kan anses vara permanent. Beroende på anställningsförhållandets längd från det att anställningsförhållandet upphörde, har arbetsgivaren dock en skyldighet att erbjuda arbete till en person som arbetat i ett anställningsförhållande som utan anledning ingåtts för viss tid, om arbetsgivaren har för avsikt att låta utföra arbete i uppgiften i fråga eller i en motsvarande arbetsuppgift i högst fyra månader.

Förslaget är förknippat med en risk för att korta anställningsförhållanden för viss tid på högst ett år med olika arbetstagare kan bli vanligare på vissa arbetsplatser, i synnerhet i uppgifter som kräver mindre kunskaper. Detta kan öka antalet korta anställningsförhållanden för viss tid och leda till att en del av löntagarna cirkulera mellan flera olika arbetsgivare i anställningsförhållanden för viss tid på högst ett år vilka ingås utan grundad anledning. Tidsgränsen på två år utan nytt anställningsförhållande som utan grundad anledning ingås för viss tid kan leda till att samma personer kan cirkulera mellan olika typer av anställningsförhållanden för viss tid mellan olika arbetsgivare och på nytt återvända till ett anställningsförhållande som utan grundad anledning ingås för viss tid hos en tidigare arbetsgivare. Det är möjligt att detta gör det svårare i synnerhet för löntagare med uppgifter som kräver en lägre kompetensnivå att uppnå en stabilare ställning på arbetsmarknaden och för egen del stärka skillnaden mellan personer som övergår från ett atypiskt anställningsförhållande till ett annat och personer som arbetar i ett fast anställningsförhållande. Arbetsavtal som utan separat anledning ingås för viss tid och den anknytta uppsägningsrätten för arbetsgivaren innebär betydande osäkerhet för arbetstagaren även i fråga om anställningsförhållandets fortsättning. Denna osäkerhet exponerar för olika missbruksrisker, eftersom den faktiska möjligheten för en löntagare i ett sådant anställningsförhållande att föra fram missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet kan förbli liten. Det är möjligt att vissa arbetsgivare drar nytta av denna osäkerhet och med stöd av den förfar i strid med arbetslivets regler. I en finländsk studie har man konstaterat att arbetskarriärerna för visstidsanställda är instabilare, bräckligare och kortare jämfört med fast anställda. Risker för att osäkerheten i arbetslivet ökar förebyggs dock av arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete till en arbetstagare som arbetat i ett anställningsförhållande som utan grundad anledning ingåtts för viss tid då anställningsförhållandet för viss tid upphör, om arbete står till buds i uppgiften i fråga eller i en motsvarande uppgift.

Å andra sidan har propositionen korsvisa konsekvenser även med de ändringar av samarbetslagen, som trädde i kraft den 1 juli 2025 (RP 198/2024 rd, 252/2025) och lagändringarna som trädde i kraft den 1 januari 2026 i anslutning till sänkning av uppsägningströskeln vid personbaserad uppsägning (RP 158/2025 rd, 1390/2025), vilka i viss mån kan dämpa konsekvenserna av denna lagändring. Då arbetsgivarens tröskel och kostnader för att säga upp fast arbetskraft sänks, minskar det incitamentet att anställa arbetstagare i ett anställningsförhållande för viss tid. Som en följd av ovan nämnda lagändringar ökar denna regeringsproposition alltså sannolikt inte det totala antalet visstidsanställda så mycket som den skulle göra utan de ovan nämnda ändringarna.

Statistikcentralens Arbetsmiljöundersökning innehåller påståenden om visstidsanställda löntagares ställning på arbetsmarknaden och om deras situation. Resultaten redogör för de visstidsanställda löntagarnas subjektiva synpunkter på deras egen situation. Enligt den senaste undersökningen från år 2023 önskar omkring två visstidsanställda löntagare av tre att de hade den trygghet som följer av ett fast anställningsförhållande och omkring hälften upplever att den ekonomiska osäkerheten är påfrestande och/eller att det är besvärligt att göra upp framtidsplaner. Drygt 40 procent svarade att de gärna byter arbetsplats eller uppgifter. Dock upplever drygt 40 procent även att osäkerheten belastar dem psykiskt och att de skulle våga ingripa i missförhållanden på arbetsplatsen i högre grad om de hade en fast anställning. Det

finns tydliga skillnader i männens och kvinnornas svar på de tre påståendena. Av de visstidsanställda uppger 47 procent av männen och 39 procent av kvinnorna att de gärna byter arbetsplats eller uppgifter. Av de visstidsanställda upplever 41 procent av männen och 49 procent av kvinnorna att osäkerheten belastar dem psykiskt. Av de visstidsanställda uppger 15 procent av kvinnorna och åtta procent av männen att de upplevt diskriminering på grund av arbetsförhållandets art.¹⁴

Ställningen för visstidsanställda på arbetsmarknaden och i arbetslivet jämfört med fast anställda har undersökts i Finland i synnerhet på 2010-talet. Även under de senaste åren har flera internationella studier gjorts och visstidsanställda har ofta jämförts med dem som har en fast anställning, men därtill även med arbetslösa.

I en finländsk studie¹⁵ som gjordes utifrån underlagen i de nationella Arbetsmiljöundersökningarna åren 1984–2013 jämfördes kvaliteten på visstidsanställdas anställningsförhållanden med fasta anställningsförhållanden. De olika formerna av anställningar för viss tid specificerades enligt typen av anställning för viss tid (till exempel vikariat, provotid, läroavtal, hyres-, säsongs-, behovs-, sysselsättnings- eller projektarbete) beroende på om visstidsarbete utförs ofrivilligt på grund av att kontinuerligt arbete inte står till buds eller på grund av någon annan orsak.

I uppföljningarna på fyra och åtta år ackumulerade de visstidsanställda fler arbetslöshetsmånader och månader med frånvaro från arbetet än de fast anställda och deras månader i arbete var färre. De visstidsanställdas senare arbetskarriärer var kortare, instabilare, mer utsatta för risker och de innehöll mer avbrott, än om de under basåret för uppföljningen hade arbetat i ett fast anställningsförhållande. Enligt propositionen kan en arbetsgivare med samma arbetstagare utan grundad anledning ingå ett nytt anställningsförhållande för viss tid, om det förflutit två år från det föregående likadana anställningsförhållandet. Detta kan öka fragmenteringen i arbetskarriärerna.

I arbetskvaliteten skedde i tidsserieanalysen inga stora förändringar mellan visstidsanställda och fast anställda löntagare. De visstidsanställdas arbetskvalitet var bättre än bland de fast anställda i fråga om det sociala stödet från och klimatet i arbetsgemenskapen. Dessutom var arbetet föremål för färre belastningsfaktorer jämfört med de fast anställda och de visstidsanställda ansåg ofta att deras möjlighet att hitta ett nytt arbete på den öppna arbetsmarknaden var bra. De negativare särdragen jämfört med fast anställda var lägre förvärv, de hot som var förknippade med arbetet och möjligheterna att påverka särdragen i arbetets innehåll.

Det fanns avsevärda skillnader med de olika delgrupperna i tidsbestämt arbete. I synnerhet vad gäller projektarbetare och personer i en visstidstjänst eller i en visstidsanställning är arbetets kvalitet, med undantag för förvärvs- och hotnivåerna, väldigt positivt, till många delar positivare än bland personer i ett fast anställningsförhållande. Detta beror delvis på att många av personerna i dessa anställningsförhållanden är löntagare i ledarställning. Däremot anhopas kvälls-, natt-, skift- och veckoslutsarbete för vikarier och personer som utför behovsarbete, fysiskt tungt arbete för säsongsarbetare, dåliga möjligheter att påverka innehållet i arbetet och

¹⁴ Sutela, H., Viinikka, J. & Pärnänen, A. Työolot murrosten keskellä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2023, 60–62. Helsingfors: Statistikcentralen.

¹⁵ Ojala, S., Nätti, J. & Kauhanen, M. (2015). Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaaisessa työssä. Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja 90/2015. Työelämän tutkimuskeskus, Tammerfors universitet.

arbetstiderna för hyresarbetstagare och personer som arbetar med sysselsättningsmedel har en väldigt svag ställning på arbetsmarknaden. De negativa särdragen är accentuerade i ofrivilligt visstidsarbete.

I en tysk studie som gjorts utifrån ett panelunderlag¹⁶ granskades konsekvenserna av övergång från arbetslöshet till sysselsättning med tanke på de privata hushållens fattigdomsrisk. Övergången från arbetslöshet till sysselsättning hade en inverkan som minskade fattigdomsriskerna för privata hushåll såväl på kort som medellång sikt (uppföljningstiden var 1, 2, 3 och 4 år från sysselsättningen). I studien gjordes en separat granskning av övergång från fattigdom till visstidsanställning och fast anställning och konsekvenserna var lika stora i bägge fall. Enligt studien kan visstidsarbete ge arbetslösa en sysselsättningsmöjlighet och minska deras fattigdomsrisk på samma sätt som fast arbete.

I en studie som baserar sig på ESS-underlag (European Social Survey, på svenska Värderingar och åsikter i Finland)¹⁷ har visstidsanställda löntagare en sämre subjektiv upplevelse av välmåendet än fast anställda löntagare. Skillnaderna i studien förklaras framför allt av den ekonomiska utkomst och status som följer av ett fortlöpande anställningsförhållande. Studien redogjorde för att styrkan på sambandet mellan anställningsförhållandet och upplevelsen av välmåendet varierar avsevärt i olika länder. I jämförelsen landar Finland i mittenskiptet tillsammans med Danmark och Sverige. I studien jämfördes även de visstidsanställda löntagarnas subjektiva upplevelse av välmåendet jämfört med arbetslösas motsvarande upplevelse. I största delen av länderna, men inte i alla, hade visstidsanställda en positivare upplevelse av deras subjektiva välmående än de arbetslösa. Även dessa skillnader förklaras av den ekonomiska utkomsten och status.

I en metaanalys med en sammanställning av flera olika studier¹⁸ påminner man att det utifrån enskilda studier som gäller olika länder är svårt att dra slutsatser om inverkan på välmåendet av olika atypiska anställningsförhållanden. Det är viktigt att närmare avskilja hurudant anställningsförhållande det handlar om och dess ställning i den helhet som utgörs av lagstiftningen kring anställningsskyddet i varje land. Dessutom har välmående mätts på olika sätt i olika studier och allt för ofta förblir det oklart vilka mediatorer som påverkar upplevelsen av välmåendet i bakgrunden.

Arbetslivskonsekvenserna tar sig i uttryck på olika sätt beroende på hur lagändringen påverkar arbetsmarknaden mer generellt, det vill säga om arbete som utförts i ett fast anställningsförhållande ersätts med visstidsarbete eller om en lagändring underlättar sysselsättningen bland arbetslösa och personer som utför visstidsarbete av egen vilja. Om arbete som utförts i ett anställningsförhållande för viss tid jämförs med arbete som utförs i ett fast anställningsförhållande, är den ekonomiska osäkerheten och hoten i fråga om arbetets kontinuitet den centrala omständighet som försämrar arbetets kvalitet. Många kvalitetsfaktorer som gäller arbetet beror på hurudant visstidsarbete det handlar om och om visstidsarbetet är

¹⁶ Gebel, M., & Gundert, S. (2023). Changes in income poverty risks at the transition from unemployment to employment: comparing the short-term and medium-term effects of fixed-term and permanent jobs. *Social Indicators Research* (2023). 167:507-533.

¹⁷ Scheuring, S. (2020). The effect of fixed-term employment on well-being: disentangling the micro-mechanisms and the moderating role of social cohesion. *Social Indicators Research* (2020) 152:91–115.

¹⁸ Imhof, S. & Andersen, M. (2018). Unhappy with well-being research in the temporary work context: mapping review and research agenda. *International journal of human resource management* (2018). Vol. 29, No. 1, 127-164.

ofrivilligt. Till vissa delar kan arbetets art vara bättre i visstidsarbeten än i fasta arbeten. Arbetets kvalitetsfaktorer såväl i fast arbete som i visstidsarbete beror även på den större helhet som utgörs av lagstiftningen kring anställningsskyddet. Möjligheten att utan grundad anledning anställa en arbetstagare för första gången i ett anställningsförhållande för viss tid för högst ett år kan leda till att skillnaderna ökar i arbete som utförs i fasta anställningsförhållanden och anställningsförhållanden för viss tid och att arbetskvaliteten försämras i visstidsarbete, om visstidsarbetet ökar i uppgifter som kan utföras av olika personer efter en kort introduktion utan att en livlig personalomsättning sänker nivån på arbetsprestationen. Om arbete som man låtit utföra i ett anställningsförhållande som utan grundad anledning ingåtts för viss tid fortfarande står till buds efter att det ifrågavarande anställningsförhållandet upphört, har arbetsgivaren dock en skyldighet att erbjuda samma eller motsvarande arbete till samma person i högst fyra månader efter att anställningsförhållandet upphört. Denna skyldighet att erbjuda arbete lindrar risken för att samma arbete utförs hos samma arbetsgivare av olika arbetstagare inom ramen för anställningsförhållanden som utan grundad anledning ingåtts för viss tid.

Om anställningen av arbetstagare i ett första anställningsförhållande för viss tid på högst ett år ökar i stället för ett fast anställningsförhållande, kan det ta ännu längre att uppnå en stabil ställning på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadsställningen påverkar en planering av livet på lång sikt, till exempel möjligheterna att få lån och den tidpunkt då familj bildas.

Konsekvenser för jämställdheten och likabehandlingen

Könsskillnaderna i utbredningen av anställningsförhållanden för viss tid förklaras delvis av att den finländska arbetsmarknaden är indelad i kvinno- och mansdominerade branscher och av de familjeledigheter som till största delen tas ut av kvinnor och skapar ett behov av vikariat.¹⁹ Enligt Statistikcentralens Arbetskraftsundersökning är anställningsförhållandena för viss tid inom den privata sektorn fördelade relativt jämnt mellan män och kvinnor, medan fler kvinnor än män är visstidsanställda inom den offentliga sektorn. Anställningsförhållanden för viss tid är klart vanligare än i snitt även i olika befolkningsgrupper, bland annat bland personer med invandrarbakgrund. Till exempel enligt enkätundersökningen från år 2022 av EU:s byrå för grundläggande rättigheter är andelen anställningsförhållanden för löntagare av afrikansk bakgrund över två gånger större än bland hela befolkningen.

Det är svårt att bedöma konsekvenserna av de föreslagna ändringarna för män och kvinnor och olika befolkningsgrupper i fråga om anställningsförhållanden för viss tid. Det är inte möjligt att direkt urskilja att visstidsanställningarna ökar inom vissa kvinno- eller mansdominerade verksamhetsområden och att de därför i högre grad hänför sig till antingen män eller kvinnor.

Det är möjligt att antalet anställningsförhållanden för viss tid i och med ändringarna ökar mest i de fall där ett anställningsförhållande för viss tid används vid rekrytering av en ny arbetstagare. Dessutom är det möjligt att visstidsanställningar som ingås utan grundad anledning på vissa arbetsplatser oftare kan leda till arbetsavtal för viss tid med olika arbetstagare, till exempel i rutinartade uppgifter. Sådana konsekvenser hänför sig sannolikt kraftigt till unga arbetstagargrupper med invandrarbakgrund och andra arbetstagargrupper med sämre arbetsmarknadsställning. Denna risk minskas dock väsentligt av arbetsgivarens skyldighet att erbjuda ett nytt arbetsavtal till en löntagare som arbetat i ett anställningsförhållande för viss tid

¹⁹ Sutela, H., Viinikka, J. & Pärnänen, A. Työolot murrosten keskellä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2023, 60–62. Helsingfors: Statistikcentralen.

utan grundad anledning, om arbetsgivaren vill fortsätta att låta utföra arbete i denna uppgift en kort tid efter att anställningsförhållandet har upphört.

Propositionens tidsgräns på en tid på minst två år innan ett nytt anställningsförhållande utan grundad anledning kan ingås för viss tid kan leda till att anställningsförhållandena av denna typ upprepas i synnerhet för kvinnor i fertil ålder, om de efter att ha fått barn är borta från arbetslivet i två år. Om den förälder som stannar hemma under denna tid inte har något gällande anställningsförhållande, kan hans eller hennes tidigare arbetsgivare i så fall erbjuda honom eller henne ett anställningsförhållande som utan grundad anledning ingås för viss tid, då tidsgränsen på två år har uppnåtts under tiden för hemvård av barnet. Detta kan göra att situationen för dem som återgår till arbetslivet efter hemvård av ett barn ännu osäkrare.

I beskrivningen av nuläget i avsnitt 2.3.1 redogjorde man för de visstidsanställdas upplevelser, i vilka det finns tydliga skillnader mellan män och kvinnor. Enligt 2023 års Arbetsmiljöundersökning²⁰ byter visstidsanställda män oftare än visstidsanställda kvinnor gärna arbetsplatsen eller uppgifterna, medan kvinnorna oftare än männen å sin sida upplever att visstidsanställningen är psykiskt belastande och klart fler visstidsanställda kvinnor än visstidsanställda män uppger att de upplevt diskriminering på grund av arbetsförhållandets art. Fler visstidsanställda män än kvinnor bedömde att de efter visstidsanställningen fortsätter i ett fast arbete, medan kvinnorna oftare än männen förmodade att de fortsätter i ett nytt visstidsarbete. Männen bedömde å sin sida oftare än kvinnorna att de blir arbetslösa efter visstidsanställningens slut.

Utifrån forskningslitteraturen är det möjligt att urskilja att en lagändring har en positiv inverkan på barnafödandet, vilket i den rådande situationen i Finland således kan ha en konsekvens för den slutliga nativiteten. Konsekvensen kan dock anses vara liten, eftersom den enligt studierna verkar drabba främst kvinnor och eftersom lagändringen bedöms gälla endast några tusen personer i förlossningsåldern, vilka arbetar i ett anställningsförhållande som utan grundad anledning ingåtts för viss tid.

Konsekvenserna av arbetsavtal för viss tid för familjebildningen och barnafödandet har undersökts såväl i Finland som på det internationella planet. Bakgrunden är en tanke om att osäkerheten i anknytning till den ekonomiska situationen och arbetskarriären på grund av ett anställningsförhållande för viss tid påverkar på så sätt beslutet om att skaffa barn skjuts upp i ett anställningsförhållande för viss tid. Betydelsen av ett anställningsförhållande för viss tid är annorlunda för män och kvinnor till exempel vad gäller barnafödandet. Studien redogör för att ett anställningsförhållande för viss tid påverkar i synnerhet kvinnornas planer på att bilda familj.

Enligt en finländsk doktorsavhandling²¹ som baserar sig på Arbetsmiljöundersökningarna (1984–2008) och registermaterial är sannolikheten mindre att barnlösa visstidsanställda löntagare får en förstfödd jämfört med fast anställda löntagare. De visstidsanställda i familjebildningsåldern (25–34-åringar) fick åren 1984, 1990 och 1997 sitt först födda barn i snitt ett år senare än jämnåriga fast anställda. På lång sikt utjämnas dock skillnaderna mellan grupperna. Visstidsanställning i familjebildningsåldern var inte ett tecken på större sannolikhet

²⁰ Sutela, H., Viinikka, J. & Pärnänen, A. Työolot murrosten keskellä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2023, 60–62. Helsingfors: Statistikcentralen.

²¹ Sutela, H. (2013). Määräaikainen työ ja perheellistyminen Suomessa 1984–2008. Tutkimuksia 259. Statistikcentralen, Helsingfors.

till barnlöshet och hade inget samband med antalet barn i en ålder över 40 år. I studien var ett anställningsförhållande för viss tid ett större hinder för att skaffa barn för kvinnor än för män.

I en tysk studie²² som gjorts utifrån panelunderlag kom man fram till likadana resultat. I den tyska studien jämfördes 18–30-åriga kvinnor som utexaminerats från en utbildning som leder till examen åren 1995–2003 och deras barnafödande i tio års tid. Den centrala förklarande faktorn i studien var om den första arbetsplatsen efter utexamineringen var fast eller tidsbestämd. De som började sin arbetskarriär i ett anställningsförhållande för viss tid fick ett barn senare än de som sysselsattes i ett fast anställningsförhållande och de hade färre barn då uppföljningstiden på tio år nådde sitt slut. Inget motsvarande samband hittades i fråga om unga män. I en annan tysk studie²³ granskades sambandet mellan den upplevda osäkerheten i anknytning till arbetet och det första barnet hos kvinnor från Västtyskland och Östtyskland. I Östtyskland, där kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden är större, hittades ett lindrigt negativt samband, i motsats till Västtyskland, som har en starkare tradition med hemmamammor.

Sambandet mellan sysselsättning och fertilitet har undersökts i hög grad i olika länder och med olika material. Resultaten av de enskilda studierna är delvis motstridiga. Enligt en färsk metaanalys (2021)²⁴ som sammanställde resultaten av 49 europeiska studier har osäkerhet i anknytning till sysselsättningen allmänt och konsekvent ett negativt samband till barnafödelsen. Hos männen har i synnerhet arbetslöshet en negativ påverkan, medan visstidsanställning är en avsevärd faktor som påverkar barnafödandet negativt hos kvinnor. Inkomstnivån och partners egenskaper är centrala mediatorer i samband med visstidsanställning och barnafödande.

Sambandet mellan lagstiftningen kring anställningsskyddet och förökningsbeteendet undersöktes i en mer omfattande grad än endast beträffande individer i fertil ålder beträffande visstidsanställning eller fast anställning i en studie som omfattade 19 europeiska länder²⁵. Hypotesen är att tudelning av regleringen kring fasta anställningsförhållanden och anställningsförhållanden för viss tid påverkar nativiteten negativt. Om arbetsmarknaden är kraftigt uppdelad i fasta arbeten och arbeten för viss tid, tar det tid för unga personer att integrera sig fullständigt på arbetsmarknaden. Resultaten visade att ett strikt anställningsskydd har ett positivt samband med barnafödandet och att tudelad reglering kring anställningsförhållanden inverkar negativt på familjernas planer på att bilda familj allmänt i Europa, men kraftigast i Centraleuropa. Ett strikt anställningsskydd har en positiv inverkan på de olika utbildningsgraderna, men planerna på att bilda familj påverkas negativt i synnerhet hos lågt utbildade kvinnor av tudelningen av regleringen kring fasta anställningsförhållanden och anställningsförhållanden för viss tid.

Anställningsförhållanden för viss tid är vanligare i de yngre åldersgrupperna. Enligt studierna har anställningsförhållanden för viss tid ett samband med barnafödande – familjebildningen skjuts upp, och konsekvensen syns i synnerhet hos kvinnorna. Konsekvenserna är dock bundna

²² Auer, W. & Danzer, N. (2016). Fixed-term employment and fertility: evidence from German micro data. CESifo Economic Studies, 2016, Vol. 62, No. 4, 595–623.

²³ Kreyenfeld, M. (2009). Uncertainties in female careers and the postponement of parenthood in Germany. European Sociological Review, Vol. 26 No. 3, 2010, 351–366.

²⁴ Alderotti, G., Vignoli, D., Baccini, M & Matysiak, A. (2021). Employment instability and fertility in Europe. A meta-analysis. Demography (2021) 58 (3): 871–900.

²⁵ Bastianelli, E., Guetto, R. & Vignoli, D. (2023). Employment protection legislation, labour market dualism, and fertility in Europe. European Journal of Population, Vol. 39, article no. 15 (2023).

till kontexten, beroende såväl på familjens inkomstnivå och partners situation som på regleringen kring anställningsförhållanden överlag. Om det i regleringen finns stora skillnader i fråga om fasta anställningsförhållanden och anställningsförhållanden för viss tid, är det för allt fler svårare att uppnå en stabilare ställning på arbetsmarknaden.

I vissa fall kan propositionen ha konsekvenser för diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet trots att diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet är förbjuden även i fråga om arbetsavtal som ingås för viss tid utan grundad anledning. Fallen av diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet står för en avsevärd del av de diskrimineringsmisstankar som anmälts till jämställdhetsombudsmannen²⁶. Även enligt studien Graviditetsdiskriminering i Finland²⁷ utgörs den vanligaste diskrimineringsformen av utebliven förlängning av ett anställningsförhållande för viss tid. Till den del som anställningsförhållandena för viss tid ökar i och med propositionen, kan man förvänta sig att antalet motsvarande diskrimineringsfall ökar. På motsvarande sätt finns det även en risk för att annan typ av diskriminering än diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet ökar, i synnerhet då ett stort antal personer som hör till olika etniska minoriteter arbetar i anställningsförhållanden för viss tid. Arbetsgivarens rätt att säga upp arbetsavtal som utan grundad anledning ingåtts för viss tid ökar dessa risker, även om uppsägning inte får basera sig på en diskriminerande orsak.

I fråga om den offentliga sektorn försätter lagändringen personer med ett arbetsavtal och personer med ett tjänsteavtal i en olik ställning till den del som en sådan anledning som avses i lagen förutsätts för ett anställningsförhållande för viss tid.

I samband med konsekvensbedömningen har man inte observerat några anmärkningsvärda sammantagna konsekvenser som gäller jämställdhet eller likabehandling tillsammans med ändringarna som gäller uppsägning som har samband med arbetstagarens person (RP 158/2025 rd). Underlättandet av uppsägning som har samband med arbetstagarens person kan i viss mån minska arbetsgivarens behov av att dra nytta av anställningsförhållanden för viss tid.

Konsekvenser för sysselsättningen

År 2018 beställde arbets- och näringsministeriet två utredningar om sysselsättningskonsekvenserna av regleringen kring anställningsförhållanden för viss tid. Utredningarna gjordes av forskarna Merja Kauhanen från Löntagarens forskningsinstitut (nuvarande Labore) och Antti Kauhanen från Näringslivets forskningsinstitut ETLA.

I sin utredning konstaterar Antti Kauhanen från Näringslivets forskningsinstitut ETLA det följande:

De empiriska resultaten påvisar inte några tydliga sysselsättningskonsekvenser av att användningen av avtal för viss tid underlättas, utan till exempel den studie som gäller Italien tyder på att då anställningsförhållanden för viss tid blir vanligare, har de anställningsförhållanden som gäller tills vidare minskat. De resultat som gäller Spanien visar att underlättande av användning av avtal för viss tid har främst negativa sysselsättningskonsekvenser. I synnerhet i fråga om Spanien ska det anmärkas att möjligheten

²⁶ Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2024. Jämställdhetspublikationer 2025:1.

²⁷ Anttila, Henna & et al (2024): Raskaussyrjintä Suomessa: Vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2024:20.

att tillåta avtal för viss tid ledde till en kraftig tudelning av arbetsmarknaden, vilket begränsar generaliseringen av resultaten i Finland.

Merja Kauhanen från Löntagarens forskningsinstitut konstaterar på motsvarande sätt det följande:

I en ekonomisk teoretisk studie konstateras att om användningen av anställningsförhållanden för viss tid frigörs genom att samtidigt bibehålla ett strikt anställningsskydd för fasta anställningsförhållanden, reagerar företagen på ändringen genom att ersätta fasta anställningsförhållanden med anställningsförhållanden för viss tid utan långsiktiga konsekvenser för sysselsättningen på grund av de lägre kostnaderna för att avsluta anställningsförhållanden för viss tid och den större sysselsättningsavgången (till exempel Blanchard and Landier 2002; Cahuc and Postel-Vinay 2002; Boeri and Garibaldi 2007; Bentolila et al. 2008; OECD 2013). En stor skillnad i anställningsskyddet mellan anställningsförhållanden för viss tid och fasta anställningsförhållanden minskar omvandlingen av anställningsförhållanden för viss tid till fasta anställningsförhållanden och minskar funktionen av anställningsförhållanden för viss tid som en språngbräda för ett fast anställningsförhållande (Boeri 2011; Centeno and Novo 2011). När en sådan skillnad förekommer kan lönekraven hos fast anställda öka och således ha en negativ inverkan på sysselsättningen för visstidsanställda (Bentolila and Dolado 1994; OECD 2013).

Konsekvenserna av regleringen kring anställningsförhållanden för viss tid är med andra ord bundna till huruvida uppsägningsskydd den fast anställda arbetskraften har. Knappt reglering kring anställningsförhållanden för viss tid leder till att fasta anställningsförhållanden ersätts med anställningsförhållanden för viss tid i de länder där anställningsskyddet är jämförelsevis strikt i fråga om fasta anställningsförhållanden.

Den empiriska forskningslitteraturen om inverkan av att ingående av anställningsförhållanden för viss tid underlättas gäller i typfallet situationer och förhållanden där uppsägningsskyddet för fast arbetskraft har bibehållits i oförändrad form och på en relativt hög nivå. I denna kontext har lindring av regleringen kring anställningsförhållanden för viss tid inte konstaterats ha positiva sysselsättningskonsekvenser. I ljuset av teorin är det ända möjligt att positiva sysselsättningskonsekvenser kan uppkomma om användningen av anställningsförhållanden för viss tid ursprungligen är väldigt begränsad och det övriga uppsägningsskyddet är knappt. I Finland används dock redan för närvarande i snitt mer anställningsförhållanden för viss tid än i de andra EU-länderna, och i en OECD-jämförelse ligger uppsägningsskyddet i fasta anställningsförhållanden mer eller mindre på snittnivå. Således är det inte möjligt att dra någon slutsats om att denna lagändring, i ljuset av den existerande informationen, ökar sysselsättningen i Finland. Å andra sidan tyder inte heller forskningslitteraturen på att ändringens sysselsättningskonsekvenser är negativa.

Enligt ovan nämnda utredningar har man i vissa studier hittat särskilda konsekvenser mellan regleringen kring anställningsförhållanden för viss tid och sysselsättningen bland unga personer. Till exempel enligt Noelke (2016)²⁸ har underlättande av anställning i ett anställningsförhållande för viss tid i länder med strikt uppsägningsreglering höjt ungdomsarbetslösheten och sänkt sysselsättningen bland unga personer. Även Gebel och Giesecke (2016) har kommit fram till ett motsvarande resultat i fråga om

²⁸ Clemens Noelke (2016): Employment Protection Legislation and the Youth Labour Market, European Sociological Review, Volume 32, Issue 4, August 2016, sidorna 471–485.

ungdomsarbetslösheten bland lågutbildade. Utifrån resultatet är det dock inte möjligt att dra någon direkt slutsats om konsekvensen för hela befolkningen.

Efter Antti Kauhanens och Merja Kauhanens utredningar har man i viss mån även gjort nyare forskning om inverkan av regleringen kring anställningsförhållanden för viss tid. Arestis et al (2023)²⁹ hittar inte egentligen några tydliga statistiskt sett betydande konsekvenser för sysselsättningen eller arbetslösheten. Den enda relativt pålitliga observationen är att ekonomisk tillväxt har lyft sysselsättningen snabbare i de länder där regleringen kring anställningsförhållanden för viss tid har varit jämförelsevis strikt. Det är dock möjligt att detta påverkats även av många andra faktorer.

Överlag har man i den empiriska forskningslitteraturen bedömt att sysselsättnings- och arbetslöshetskonsekvenserna av regleringen kring uppsägningsskyddet är små och oklara. I omfattande metaanalyser om ämnesområdet (Heimberger 2021³⁰ och Barancaccio et al 2020³¹) har man i största delen av forskningslitteraturen observerat att en ändring inte alls har någon sysselsättnings- eller arbetslöshetskonsekvens eller att sambandet är av oklar natur. Sådana fynd är accentuerade i synnerhet i de nyaste studierna.

Med andra ord visar inte det vetenskapliga underlaget att lagändringen har några tydliga sysselsättnings- eller arbetslöshetskonsekvenser.

Konsekvenser för de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna

Förslaget till större flexibilitet gällande regleringen av anställningsförhållanden för viss tid är indirekt kopplat till näringsfriheten och rätten till arbete i 18 § i grundlagen. Enligt bestämmelsen ska det allmänna bland annat främja sysselsättningen och verka för att alla tillförsäkras rätt till arbete. Propositionen kan ha konsekvenser för en enskild arbetstagares möjligheter till sysselsättning och å andra sidan till om anställningsförhållandet fortsätter. Förslaget ingriper inte direkt i arbetstagarens grundläggande fri- och rättigheter eller mänskliga rättigheter eller begränsar dem. Grundlagens 18 § förutsätter inte att det finns en anledning för ett anställningsförhållanden för viss tid (GrUU 40/2016 rd – RP 105/2016 rd). Förslaget lutar på den reglering som är avsedd som skydd för arbetstagaren. Tillämpningsområdet för bestämmelserna är dock begränsat och med de föreslagna skyddsåtgärderna förhindras kringgående av anställningstryggheten förknippad med fasta anställningar. Enligt artikel 2 punkt 3 i ILO:s konvention 158 ska avtalsstaterna ge tillräckliga garantier för att man inte genom arbetsavtal för viss tid ska kunna försöka komma undan det skydd som konventionen garanterar arbetstagaren. Konventionen lämnar ansvaret för bedömning av de åtgärder som behövs för begränsning av anställningar för viss tid på avtalsstaterna. Den maximala tiden för och möjligheten att förnya avtal som ingås utan grundad anledning begränsas. Arbetsgivaren är därtill skyldig att utreda arbetstagarens möjligheter till fortsatt arbete och under vissa förutsättningar efter det att anställningsförhållandet tagit slut erbjuda arbete till en tidigare

²⁹ Arestis, Philip; Ferreira, Jesus & Carmen, Gomez (2023): Does employment protection legislation affect employment and unemployment? Economic Modelling, vol 126.

³⁰ Heimberger, Philipp (2021): Does employment protection affect unemployment? A meta-analysis, Oxford Economic Papers, Volume 73, Issue 3, July 2021, Pages 982–1007, <https://doi.org/10.1093/oep/gpaa037>

³¹ Brancaccio, E., De Cristofaro, F., & Giammetti, R. (2020): A Meta-analysis on Labour Market Deregulations and Employment Performance: No Consensus Around the IMF-OECD Consensus. Review of Political Economy, 32(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/09538259.2020.1759245>

arbetstagare som haft en anställning för viss tid. För arbetstagarens anställningsskydd är det också av betydelse att ett anställningsavtal som i strid med lagen ingåtts för viss tid bör anses gälla tills vidare.

Som indirekt konsekvens för skyddet av arbetstagaren kan nämnas att arbetstagarens förhandlingsställning försvagas i de situationer där arbetstagaren har upprepade visstidsanställningar och arbetsgivaren bryter mot de gällande arbetslivsreglerna, till exempel lagen eller kollektivavtalet. I dessa situationer kan osäkerheten kring fortsättningen av anställningsförhållandet på grund av ett arbetsavtal som utan grundad anledning ingås för viss tid försvaga arbetstagarens faktiska förutsättningar att anmäla arbetsgivarens missbruk av rädsla för att anställningsförhållandet för viss tid inte förlängs. Dessa situationer kan också öka diskrimineringen av arbetstagare i arbetslivet och sålunda försämra likabehandlingen mellan arbetstagarna exempelvis när man utan grundad anledning låter bli att förnya en anställning för viss tid på en grund som de facto är diskriminerande. Å andra sidan är bland annat arbetarskyddsmyndighetens övervakning eller specialombudens förfarande av betydelse för ingripandet i fall där arbetslivets regler överträtts.

För det i 18 § i grundlagen ställda kravet på främjande av sysselsättningen är det av betydelse att förslaget i sig kan bedömas sänka arbetsgivarens tröskel för rekrytering, trots att det inte utgående från forskningslitteraturen är möjligt att påvisa några konsekvenser för sysselsättningen eller arbetslösheten.

Förslaget kan ha indirekta konsekvenser för jämställdheten och likabehandlingen och därmed är förslaget av betydelse bland annat gällande jämlikhetsbestämmelsen i 6 § i grundlagen och de åtaganden gällande de mänskliga rättigheterna som avser förbud mot diskriminering. Vid bedömningen av konsekvenserna av propositionen har det fastställts att anställningsförhållanden på viss tid inom den privata sektorn fördelar sig relativt jämnt mellan män och kvinnor, medan det inom den offentliga sektorn är typiskt att kvinnor har anställningsförhållanden på viss tid. Avseende den jämställdhet mellan könen som är tryggad såsom en grundläggande fri- och rättighet och mänsklig rättighet bör det beaktas att de föreslagna ändringarna inte bör anses leda till en ökning av anställningarna för viss tid inom specifika kvinno- eller mansdominerade sektorer.

Fall med diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet förknippade med anställningar för viss tid utgör en betydande andel av de diskrimineringsmisstankar som anmäls till jämställdhetsombudsmannen. Förslaget kan förväntas öka användningen av anställningsavtal för viss tid och därmed också antalet med dessa förknippade fall av diskriminering på grund av graviditets- och familjeledighet. Den nya typen av anställningsavtal kan exempelvis utnyttjas i rutinartade uppgifter. I så fall riktar sig konsekvenserna av förslaget sannolikt mot ungdomar, personer med invandrarbakgrund och andra arbetstagargrupper som är i en svagare ställning på arbetsmarknaden. När antalet anställningsavtal för viss tid ökar finns det också en risk att antalet diskrimineringsfall inom de nämnda persongrupperna ökar.

Regleringen begränsar inte kraven på förbud mot diskriminering i jämställdhets- och diskrimineringslagarna. För ökad medvetenhet bland arbetsgivarna och för att betona betydelsen av förbudet mot diskriminering läggs en bestämmelse av informativ karaktär till i bestämmelserna om anställningsavtal för viss tid, vilken indikerar att det inte är tillåtet att ingå eller låta bli att ingå ett anställningsavtal för viss tid på diskriminerande grunder.

Lagstiftningen ställer inte direkt olika persongrupper i olika situationer. Ett undantag utgör de långtidsarbetslösa personer som i fråga om bestämmelserna om arbetsavtal för viss tid också i fortsättningen har en annan ställning än de övriga arbetstagargrupperna. I motiveringarna till

propositionens lagstiftningsordning har det bedömts att bevarandet av nuläget inte blir problematiskt ur jämlikhetsperspektiv. Om de nya arbetsgivarskyldigheterna utvidgas att också gälla 1 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen kan detta få negativa konsekvenser för målet för lagstiftningen att främja sysselsättningen av långtidsarbetslösa personer.

Den lagstadgade möjlighet att ingå lokala avtal avseende iakttagande av tiden för meddelande om permittering som föreslås i propositionen har betydelse för den yrkesmässiga föreningsfrihet som tryggas i 13 § mom. i grundlagen och i de för Finland bindande internationella förpliktelserna. Om det i det för arbetsgivaren bindande kollektivavtalet finns ett avtal om en längre tid för meddelande om permittering än sju dagar, är det möjligt att lokalt komma överens om en tid för meddelande om permittering grundad på lag. Den föreslagna lagstiftningen respekterar kollektivavtalsparternas avtalsautonomi och bestämmelserna om lokala avtal grundade på riksomfattande kollektivavtal. När lokala avtal ingås är arbetstagarnas primära representant den på arbetsplatsen valda förtroendemannen.

På ett allmänt plan blir konsekvenserna för den enskilda arbetstagarens grundläggande fri- och rättigheter och mänskliga rättigheter små. De eventuella konsekvenserna är snarast indirekta och gäller enskilda fall. För jämställdheten mellan könen är det av betydelse att ändringarna i anställningsavtalen för viss tid inte bedöms hänföra sig mer till antingen män eller kvinnor. En eventuell ökning av misstankar om diskriminering till följd av att mängden anställningsavtal för viss tid ökar kan dock anses vara en negativ konsekvens med tanke på den jämlikhet och jämställdhet mellan könen som tryggats såsom grundläggande fri- och rättighet och mänsklig rättighet.

På det sätt som presenteras nedan i avsnitt 11 bedöms förslagen inte vara motstridiga med de grundläggande fri- och rättigheterna och de internationella förpliktelser som binder Finland.

4.2.2 Förkortningen av tiden för meddelande om permittering

4.2.2.1 Konsekvenser för samhällsekonomin

Förkortningen av tiden för meddelande om permittering från 14 dagar till sju dagar kan leda till att permitteringsperioderna tidigareläggs och till att arbetslöshetsperioderna blir längre i situationer där behovet av att minska arbetskraften är plötsligt och överraskande. I så fall överförs lönekostnaderna för permitteringstiden från arbetsgivaren till löntagaren och Sysselsättningsfonden samt arbetslöshetskassorna i de situationer där lagändringen leder till att permitteringstiden de facto blir längre.

Det finns ingen visshet om i vilken mån förlängningen av tiden för meddelande om permittering förlänger även längden på permitteringarna och i vilken mån de inte gör det, varför konsekvenserna har beskrivits med hjälp av alternativa scenarier (Tabell 1). I fråga om korta permitteringar på en eller några dagar är det möjligt att förmoda att syftet är att uppnå en viss kostnadsbesparing, varvid förkortningen av meddelandetiden inte egentligen påverkar längden på permitteringen. Således har permitteringsperioder på under en vecka inte tagits med i beräkningen i scenarierna i tabell 1. I en situation där det i god tid är möjligt att förutse när permitteringen infaller, har lagändringen sannolikt inte heller någon ekonomisk konsekvens. Om permitteringsbehovet däremot uppkommer på ett plötsligt och överraskande sätt, kan lagändringen åtminstone i vissa fall leda till att den totala längden på permitteringen blir längre. Även tidsmässig variation syns i konsekvenserna, eftersom tiderna för meddelande om

permittering delvis har överenskommits i kollektivavtalen, varvid lagändringen kan ha en konsekvens först på längre sikt, om avtalsföreskrifterna omförhandlas.

Av scenarierna nedan är 1, 3 och 5 teoretiska extrema exempel, som knappast motsvarar verkligheten. I scenario 3 förmodas det att tiden för meddelande om permittering förkortas för alla löntagare direkt och att tidigareläggningen av permitteringen förlänger längden på permitteringen (arbetslösheten) hundraprocentigt. Detta är den övre gränsen för ändringen, som knappast motsvarar verkligheten. Scenario 1 är den övre gränsen för en direkt konsekvens, där det förmodas att ett meddelande om permittering förlänger längden på en permittering till 100 procent, men endast i fråga om de personer, vars tid för meddelande om permittering i kollektivavtalet fastställs enligt arbetsavtalslagen. På motsvarande sätt utgörs den nedre gränsen för ändringen av scenario 5, där det förmodas att tiden för meddelande om permittering inte har någon konsekvens för längden på permitteringen (arbetslösheten).

Den verkliga konsekvensen kommer troligen att landa någonstans mellan dessa extrema punkter. Detta beskrivs i scenario 2 (direkt konsekvens) och scenario 4 (konsekvens på längre sikt), där det förmodas att längden på tiden för meddelande om permittering ökar längden på permitteringen (arbetslösheten) med 50 procent. Det är dock svårt att bedöma om 50 procent är mest sannolikt eller om ändringen landar någon annanstans mellan 0 och 100 procent.

Det är dock inte säkert vilka av scenarierna ovan till slut ligger närmast den verkliga konsekvensen. Den verkliga konsekvensen på lång sikt beror även på hur kollektivavtalsparterna reagerar på lagändringen vid kollektivavtalsförhandlingarna. Scenarierna 1, 2 och 5 beskriver eventuella direkta utfall och scenarierna 3 och 4 situationen på lång sikt, där lagändringarna har införts fullt ut i kollektivavtalen. Scenario 2 placerar sig i gränsområdet mellan de olika extrema alternativen och det kan således anses vara ett sannolikare utfall åtminstone på kort och medellång sikt.

Den föreslagna ändringen möjliggör å andra sidan även lokala avtal trots en föreskrift i kollektivavtalet, varför den direkta konsekvensen teoretiskt sett kan ligga närmare konsekvenserna på lång sikt.

Tabell 1: De statiska kostnadskonsekvenserna av förkortningen av tiden för meddelande om permittering per år i olika scenarier

Scenario	Arbetsgivarna	Löntagarna	Sysselsättningsfonden	Arbetslöshetskassorna
1. Den direkta konsekvensen enligt de gällande kollektivavtalen*, en permitteringsförlängande konsekvens på 100 %	15 800 000 (€)	-5 600 000 (€)	-5 800 000 (€)	-400 000 (€)
2. Den direkta konsekvensen enligt de gällande kollektivavtalen*, en	7 900 000 (€)	-2 800 000 (€)	-2 900 000 (€)	-200 000 (€)

permitteringsförlängande konsekvens på 50 %				
3. Alla kollektivavtal ändras för att överensstämman med lagen, permitteringsförlängande konsekvens på 100 %	106 300 000 (€)	-37 800 000 (€)	-38 700 000 (€)	-2 300 000 (€)
4. Alla kollektivavtal ändras för att överensstämman med lagen, permitteringsförlängande konsekvens på 50 %	53 200 000 (€)	-18 900 000 (€)	-19 400 000 (€)	-1 200 000 (€)
5. Ändringen påverkar inte längden på permitteringarna	0 €	0 €	0 €	0 €

Det har förmodats att antalet permitteringsperioder är 106 000, vilket motsvarar medelvärde för åren 2006–2024. Perioderna omfattar inte perioder på under en vecka och på över 1,5 år, eftersom det kan förmodas att en förkortning av tiden för meddelande om permittering syns direktare i tidigareläggningen av längre permitteringsperioder och således som en förlängning jämfört med nuläget. Utifrån de korta perioderna på några dagar är det möjligt att förmoda att behovet av att minska arbetskraften kan ha varit mer begränsad (till exempel en kostnadsbesparing av ett visst belopp), varvid förkortningen av meddelandetiden inte nödvändigtvis påverkar den totala längden av permitteringen. Lönen utgörs av medianförvärvet år 2023 (3 564 euro) och uppgifterna om inkomstrelaterad dagpenning och grunddagpenning från år 2024 (95 euro och 37 euro).

**I uppskattningen har man gjort en grov uppskattning om att lagändringen i samband med att lagen träder i kraft har en direkt konsekvens för omkring 30 procent av alla permitteringar, då någon separat tid för permittering i regel inte finns inom byggbranschen, fastighetsservicebranschen och på de arbetsplatser där det inte finns något gällande kollektivavtal. Uppskattningen baserar sig på en grov genomgång av några av de största kollektivavtalen och en grov yrkesklassificering utifrån informationsunderlaget i Arbetsförmedlingsstatistiken.*

I tabellen ovan har man i fråga om arbetsgivarna utöver lönen även beaktat bikostnader, men de har på motsvarande inte beaktats i Sysselsättningsfondens inkomster. Dessutom har inte konsekvenserna för löntagarnas pensionstillväxt och beskattningen av förvärvsinkomster beaktats separat, liksom inte heller konsekvenserna för statens och kommunernas beskattningsutfall. De grundläggande dagpenningar som betalats av Folkpensionsanstalten har som helhet förmodats vara kostnader för Sysselsättningsfonden via redovisningarna av arbetslöshetsförsäkringspremier från Sysselsättningsfonden till Folkpensionsanstalten. I beräkningen, främst i fråga om scenarierna 3 och 4, har man inte beaktat att en väldigt liten andel av permitteringarna gäller personer med ett tjänsteförhållande, som inte omfattas av de lagändringar som gäller arbetsavtalslagen.

En del av Sysselsättningsfondens tilläggskostnader kan öka kommunernas och statens andel av finansieringen av Sysselsättningsfonden. I fråga om grunddagpenningarna för permitterade som inte hör till någon arbetslöshetskassa hänför sig kostnaden till kommunerna och staten under de år då redovisningen av arbetslöshetsförsäkringspremier från Sysselsättningsfonden till Folkpensionsanstalten inte räcker för att täcka alla utgifter för grunddagpenning under permitteringstiden. Denna andel kan dock anses vara relativt liten med tanke på den offentliga ekonomin.

Konsekvenserna för andra förmåner, såsom bostadsbidrag och utkomststöd, ingår inte i uppskattningen, liksom inte heller konsekvenserna för beskattningsutfallet via den försämrade sysselsättningen. Scenarierna i tabellen är dock statiska direkta konsekvenser och en nedgång i arbetskraftskostnaderna kan även ha dynamiska konsekvenser som ökar sysselsättningen och den ekonomiska aktiviteten, varför konsekvenserna för den offentliga ekonomin inte är helt rätlinjiga. Å andra sidan bedömdes i en finländsk studie om permitteringssystemets funktion att permitteringssystemet minskar den ekonomiska totalproduktionen jämfört med en situation där inget permitteringssystem finns (Alasalmi et al 2024³²). Med andra ord är bevisen på de dynamiska konsekvensernas förtecken motstridiga.

Konsekvenserna i tabell 1 har bedömts utifrån de genomsnittliga permitteringsmängderna åren 2006–2024. Det finns skäl att observera att permitteringarna kraftigt följer de ekonomiska konjunkturerna, varvid konsekvenserna är accentuerade vid ekonomiska kriser.

4.2.2.2 Konsekvenser för företagen

Förkortningen av tiden för meddelande om permittering sparar på arbetsgivarens kostnader i de situationer där ett permitteringsbehov framkommer på överraskande sätt och tidigareläggningen av permitteringen inte heller tidigarelägger permitteringens slut. En sådan situation kan vara till exempel att man förlorar en stor kund eller en överraskande ekonomisk chock såsom coronapandemin. Den uppskattade kostnadsbesparingen i företagen i en sådan situation är omkring 1 100 euro per permitterade löntagare, då man beaktar såväl lönekostnaderna som arbetets bikostnader för den förkortade tiden för meddelande om permittering, det vill säga för en vecka.

4.2.2.3 Konsekvenser för arbetslivet

Så som beskrivits i de ekonomiska konsekvenserna, orsakar en förkortning av tiden för meddelande om permittering i vissa fall inkomstbortfall för löntagarna. För en enskild löntagare handlar det om ett nettoinkomstbortfall på omkring 360 euro i en situation där heltidspermitteringen för en löntagare som har en medianinkomst och som är berättigad till en inkomstrelaterad arbetslöshetsförmån förlängs med sju dagar som en följd av att tiden för meddelande om permittering förkortas, då löntagaren inte är berättigad till andra förmåner inom den sociala tryggheten, till exempel bostadsbidrag. Konsekvensen är oftast större för de löntagare som inte omfattas av det inkomstrelaterade arbetslöshetsskyddet. Utan andra förmåner inom den sociala tryggheten, såsom bostadsbidrag, är inkomstbortfallet i så fall omkring 650 euro för en löntagare med medianinkomst. Om man förmodar att permitteringens längd förlängs med motsvarande tid på sju dagar i hälften av permitteringarna (jämför med det tidigare

³² Alasalmi, J.; Busk, H.; Godenhjelm, M.; Leinonen, N.; Mayer, M.; Mäkynen, E.; Määttä, NB.; Oosi, O. & Vähämaa, O. (2024). Permitteringssystemets funktion och eventuella utvecklingsobjekt. Utredningar och forskningsverksamhet, Statsrådets publikationsserie 2024:28.

beskrivna scenariot 2), blir motsvarande ändring, med de kollektivavtal som gäller för närvarande, verklighet för i snitt uppskattningsvis 14 000 löntagare per år.

4.2.3 Slopandet av återanställningsskyldigheten för arbetsgivare med färre än 50 arbetstagare

4.2.3.1 Allmänt

Slopandet av återanställningsskyldigheten för arbetsgivare med färre än 50 arbetstagare då ärendet inte överenskommits genom ett kollektivavtal kan anses vara en relativt liten ändring jämfört med det rådande nuläget. Så som beskrivits ovan i avsnitt 2.3.3, har man överlag gjort endast få förfrågningar om återanställningsskyldigheten till Arbetskraftstjänsterna; under de senaste tre åren sammanlagt endast omkring 2 800 stycken. Av dessa gäller något över 500 återanställningsskyldigheten visavi arbetsgivare med färre än 50 arbetstagare. Med hänsyn till de överenskomna skrivningarna om detta i kollektivavtalen, förblir konsekvensen av den föreslagna ändringen ännu mindre. Det är dock möjligt att allt fler företag i och med ändringen vågar anställa en ny arbetstagare inom sex månader från uppsägningen, varvid antalet situationer som kan jämföras med återanställningsskyldigheten framöver kan bli fler än hittills.

4.2.3.2 Konsekvenser för samhällsekonomin

Slopandet av återanställningsskyldigheten på arbetsplatser med färre än 50 arbetstagare kan i viss mån förbättra produktiviteten i företagen. Produktiviteten kan förbättras i och med att företag med färre än 50 arbetstagare har möjlighet att till en ny arbetsuppgift anställa den arbetstagare som lämpar sig bäst för uppgiften. Ändringen kan anses sänka företagets rekryteringströskel i liten mån. Ändringens konsekvens blir dock förmodligen liten, eftersom återanställningsskyldigheten redan tidigare tillämpats ytterst sällan på företag med färre än 50 arbetstagare.

4.2.3.3 Konsekvenser för företagen

Slopandet av återanställningsskyldigheten för företag med färre än 50 arbetstagare gör arbetsgivarens verksamhet smidigare i små företag och minskar de rekryteringsrelaterade riskerna. Denna ändring kan i viss mån sänka rekryteringströskeln. Ändringen ökar flexibiliteten i situationer där ett företag omorganiseras. Med tanke på företagsverksamheten kan lagändringen ha positiva konsekvenser till exempel i de situationer där en del av arbetsuppgifterna har lagts ner och arbetstagare har sagts upp av ekonomiska orsaker och av produktionsorsaker, men företaget på motsvarande sätt har ett behov av att anställa nya arbetstagare för arbetsuppgifter av annan typ. Efter att återanställningsskyldigheten har slopats, behöver små företag inte längre överväga om det handlar om en sådan arbetsuppgift på vilken återanställningsskyldigheten ska tillämpas eller inte. Dessutom kan ett företag som en följd av ändringen för varje uppgift leta efter den arbetstagare som lämpar sig bäst för uppgiften i fråga, oberoende av tidigare uppsägningar. Dessutom minskar ändringen arbetsgivarens administrativa börda i liten mån.

4.2.3.4 Konsekvenser för arbetslivet

Inga studier har gjorts om återanställningsskyldighetens konsekvenser för arbetsmarknaden. Slopandet av återanställningsskyldigheten för arbetsgivare som sysselsätter färre än 50 arbetstagare försämrar ställningen på arbetsmarknaden för personer som sägs upp från de arbetsgivare som omfattas av lagändringen i förhållande till andra arbetssökanden. Ändringen kan i viss mån förbättra ställningen för personer med ett anställningsförhållande för viss tid

genom att möjliggöra att personer med ett anställningsförhållande för viss tid får fast anställning i stället för att en tidigare uppsagd fast anställd arbetstagare återanställs.

Ändringen kan dock leda till eventuella oklara konflikter i de situationer där en arbetsgivare anställer en ny arbetstagare kort efter att en tidigare arbetstagares anställningsförhållande upphört. Till denna del kan det ifrågasättas om arbetsgivaren haft någon uppsägningsgrund.

Ändringen gäller oftast män, som oftare än kvinnor arbetar inom sådana områden där det i hög grad förekommer uppsägningar av ekonomiska orsaker och av produktionsorsaker samt i små företag. En yrkesutbildad man är den mest typiska löntagaren som omfattas av den lagändring som gäller återanställningsskyldigheten.

4.2.4 Propositionens konsekvenser för myndigheterna

Arbetsarkyddsmyndigheten övervakar att arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal iakttas. De ändringar som föreslagits för lagarna syns troligen i form av ökade kontakter till arbetsarkyddsmyndighetens rådgivning före och efter lagens ikraftträdande. Det är dock utmanande att i förväg uppskatta antalet kontakter. Det kan förmodas att mest kontakter gäller bestämmelsen om arbetsavtal för viss tid som utan grundad anledning ingås för viss tid med en arbetstagare och den föreslagna utredningsskyldigheten för arbetsgivaren i anknytning till de samt skyldigheten att erbjuda arbete.

Arbetsarkyddsmyndigheten övervakar att bestämmelserna om anställningsavtal för viss tid iakttas. I sitt utlåtande om arbetsgruppens betänkande konstaterade arbetsarkyddsmyndigheten att bestämmelserna om det första anställningsavtalet för viss tid i sig är så klara att det inte uppstår tolkningsfrågor kring dem.

Arbetsarkyddsmyndigheten övervakar också den i propositionen föreslagna nya skyldigheten för arbetsgivaren att utreda arbetstagarens möjligheter till fortsättning och kan ge en uppmaning i anknytning till försummelse av skyldigheten.

Med stöd av den gällande lagen övervakar arbetsarkyddsmyndigheten arbetsgivarens skyldighet att till en arbetstagare anställd för viss tid ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga anställningsavtalets giltighetstid. I sitt utlåtande om arbetsgruppens betänkande konstaterade arbetsarkyddsmyndigheten att den inte efter genomförandet av det arbetsvillkorsdirektiv som låg bakom bestämmelsen (augusti 2022) har utfärdat ett enda åläggande om försummelse att ge ett motiverat svar. Frågan har alltså visat sig vara obetydlig för arbetsarkyddsmyndighetens övervakning.

De i propositionen föreslagna ändringarna kan i viss utsträckning öka arbetsarkyddsmyndighetens arbetsmängd i synnerhet i fråga om rådgivning om anställningsavtal för viss tid som upprättats med stöd av den nya regleringen. Det är dock inte direkt fråga om en helt nya uppgiftshelhet. Arbetsarkyddsmyndigheten övervakar redan i nuläget huvudsakligen att de motsvarande bestämmelserna för långtidsarbetslösa efterföljs. Man bör anta att arbetsarkyddsmyndigheten klarar av att ansvara för uppgifterna inom ramen för sina nuvarande resurser.

5 Alternativa handlingsvägar

5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser

Vid beredningen av propositionen bedömdes några olika alternativ för att genomföra skrivningen om arbetsavtal för viss tid i regeringsprogrammet. EU:s ramavtal om visstidsarbete har ställt de viktigaste randvillkoren för bedömningen av regleringsalternativen.

Vid beredningen har man övervägt bland annat om skrivningen i regeringsprogrammet ska genomföras på ett sätt som är av allmänna natur så att lagen ger möjlighet att ingå ett arbetsavtal för viss tid utan grundad anledning även då det inte handlar om det allra första arbetsavtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Med beaktande av skrivningen i regeringsprogrammet om att målet är att undanröja hindren för sysselsättning och å andra sidan skrivningen om att ändringen inte ska öka sammanlänkningsgraden av grundade arbetsavtal för viss tid, beslöt man sig vid beredningen för att föreslå att det är möjligt att utan grundad anledning ingå ett arbetsavtal för viss tid även i de situationer som handlar om det första arbetsavtalet eller ett avtal som ingås efter en relativt lång tid mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Man ville inte att bestämmelsen ska vara för strikt i den meningen att endast ett arbetsavtal för viss tid på högst ett år tillåts mellan parterna. Därför bestämde man sig för att föreslå en möjlighet att tillåta att ett avtal som utan grundad anledning ingås för viss tid kan delas upp i högst tre delar, så länge som avtalens maximilängd inte överskrider ett år. Till denna del motsvarar bestämmelsen den gällande bestämmelsen om ett avtal för viss tid som ingås med en långtidsarbetslös. Ingen grundad anledning förutsätts heller av ett visstidsavtal, om arbetstagaren inte stått i ett anställningsförhållande till arbetstagaren i minst två år. Förslaget innehåller den behövliga flexibiliteten såväl ur arbetsgivarens som ur arbetstagarens synvinkel.

Som ett alternativt genomförandesätt bedömdes i fråga om arbetsavtal för viss tid även möjligheten att utfärda bestämmelser om att ett arbetsavtal för viss tid kan ingås utan grundad anledning då arbetsgivaren anställer en första arbetstagar. Alternativet kan i sig anses sänka rekryteringströskeln i synnerhet för ensamföretagare. Bestämmelsens tillämpningsområde skulle dock bli väldigt snävt. Som ett alternativ bedömdes även möjligheten att utan grundad anledning ingå ett arbetsavtal för viss tid då arbetsgivaren utvidgar sin affärsverksamhet, till exempel då arbetsgivaren lanserar nya produkter eller tjänster på marknaden eller öppnar nya verksamhetsställen eller produktionsenheter. Det ovan nämnda förslaget ansågs dock orsaka utmanande tolkningsfrågor till exempel i fråga om när en produkt eller tjänst kan anses vara ny. Regleringen ansågs vidare skapa en form av ny grundad anledning att ingå ett arbetsavtal för viss tid vid sidan om de existerande anledningarna och inte uppfylla skrivningen i regeringsprogrammet om att en grundad anledning inte alls är en förutsättning för att ingå ett arbetsavtal för viss tid.

I beredningen bedömdes behoven av och de olika alternativen för att genom regleringen förebygga eventuellt missbruk av arbetsavtal för viss tid i en situation där arbetsavtal som utan grundad anledning ingås för viss tid ingås efter varandra med olika arbetstagar. Orsaken till den ovan nämnda bedömningen är på ovan konstaterade sätt den osäkerhet som är förknippad med EU-regleringen och EU-domstolens tolkningspraxis. I bedömningen övervägdes ett alternativ att tillämpa förbudet mot kedjeavtal i den gällande lagen även på nya arbetsavtal för viss tid som första gången ingås mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i en situation där arbetsgivaren ingår sådana avtal med olika arbetstagar. Tillämpningen av förbudet mot kedjeavtal bedömdes å andra sidan medföra rättslig osäkerhet för arbetsgivaren i anknytning till anställningen av nya arbetstagar, vilket kan anses strida mot målen med reformen. Man ansåg det även vara besvärligt att samordna utfärdandet av bestämmelser som gäller kringgåendeförbudet i en separat lag för att gälla endast det första arbetsavtalet som ingås med

en arbetstagare eller ett arbetsavtal som ingås efter en relativt lång tid med bestämmelsen om förbudet mot kedjeavtal i den gällande regleringen. På grund av detta beslöt man sig för att i propositionen föreslå en bestämmelse enligt vilken arbetsgivaren, när ett arbetsavtal som utan grundad anledning ingåtts för viss tid upphör, ska ge arbetstagaren en utredning om möjligheten att anställa arbetstagaren i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare eller i ett anställningsförhållande som utifrån en grundad anledning ingås för viss tid samt om en skyldighet för arbetsgivaren att erbjuda arbete efter att arbetsavtalet upphört.

I beredningen av propositionen har man bedömt behoven av att bibehålla den nuvarande bestämmelsen om arbetsavtal för viss tid som ingås med långtidsarbetslösa. Man ansåg dock att det var behövligt att bibehålla specialbestämmelsen om långtidsarbetslösa på grund av de bakomliggande arbetskraftspolitiska orsakerna.

Skrivningarna om tiden för meddelande om permittering och återanställningsskyldigheten i regeringsprogrammet kan anses vara relativt entydiga. I fråga om den maximalt tvingande regleringen bedömde man dock att det är utmanande att genomföra skrivningarna i oförändrad form med tanke på de internationella förpliktelser som binder Finland. För att trygga de behövliga flexibilitetsmöjligheterna på arbetsplatsnivå bereddes i fråga om tiden för meddelande om permittering i propositionen ett förslag om att arbetsgivaren och representanten för personalen lokalt kan avtala om en lagbaserad tid för meddelande om permittering på sju dagar i en situation där det kollektivavtal som binder arbetsgivaren innehåller föreskrifter om en längre tid för meddelande om permittering än så. Möjligheten till kollektiva lokala avtal kan däremot anses lämpa sig sämre för återanställningsskyldigheten, eftersom det handlar om reglering som gäller anställningsskyddet för en enskild arbetstagare, vars syfte är att skydda en arbetstagare mot arbetslöshet. Möjligheterna till avvikande avtal enligt den gällande lagen kan till denna del anses vara tillräckliga.

5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet

5.2.1 Sverige

5.2.1.1 Arbetsavtal för viss tid

I Sverige förutsätter ett arbetsavtal för viss tid en grund som fastställs genom lag eller kollektivavtal. Enligt lagen om anställningsskydd³³ får avtal om tidsbegränsad anställning träffas för särskild visstidsanställning, för vikariat, eller för säsongarbete.

Utifrån en särskild grund för en tidsbegränsad anställning är det möjligt att träffa ett avtal om tidsbegränsad anställning för högst tolv månader utan särskild anledning som påvisats av arbetsgivaren, om inte annat avtalats i kollektivavtalet. Genom de föreskrivna tidsgränserna begränsas sammanlänkningen av arbetsavtal för viss tid.

En särskild visstidsanställning övergår enligt lagen till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i lagen avsedd särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader under en femårsperiod.

För det andra ska en visstidsanställning anses gälla tills vidare när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i visstidsanställningar som följer på varandra i sammanlagt mer än

³³ Lag (1982:80) om anställningsskydd 5 §, 5 a §.

tolv månader med en grund som utgörs av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete. Enligt lagen anses en anställning ha följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag. Dessutom ska ett vikariat enligt lagen anses utgöra en visstidsanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod. Enligt lagen har arbetstagaren rätt att få de uppgifter som behövs för att räkna den sammanräknade längden på anställningen från arbetsgivaren i skriftlig form.³⁴

Undantaget³⁵ utgörs dock av arbetstagare som har fyllt 69 år och som arbetar i en så kallad särskild visstidsanställning eller i vikariat, vars anställningsförhållande i ovan nämnda situationer inte övergår till en tillsvidareanställning.

Det är möjligt att avvika från bestämmelser om grunden för ett anställningsförhållande för viss tid i lagen genom kollektivavtal.

Lagen innehåller dock även vissa skyldigheter för arbetsgivaren att ge visstidsanställda information. Arbetsgivaren ska ge visstidsanställda arbetstagare information om tillsvidareanställningar som står till buds, inklusive anställningsförhållanden som omfattar en provotid. Visstidsanställda arbetstagare på familjeledighet ska ges information om de arbetsuppgifter som står till buds, om arbetstagaren framfört en sådan begäran. Om en visstidsanställning varat i minst sex månader, har arbetstagaren rätt att från arbetsgivaren få ett skriftligt svar på en begäran som gäller till exempel övergång till en tillsvidareanställning. Om en visstidsanställning inte fortsätts, ska arbetsgivaren ge information om det till en visstidsanställd arbetstagare senast en månad innan anställningsförhållandets slutdag. Arbetsgivaren har en informationsskyldighet om arbetstagaren vid anställningsförhållandet slut tjänstgjort för arbetsgivaren i sammanlagt över tolv månader under den senaste treårsperioden eller i sammanlagt över nio månader under en treårsperiod i en så kallad tidsbegränsad anställning. En säsongarbetare som på anställningens slutdag har tjänstgjort för arbetsgivaren i över sex månader under den senaste tvåårsperioden och som inte kommer att erbjudas arbete då den nya säsongen börjar, ska informeras om detta senast en månad innan den nya säsongen börjar.³⁶

5.2.1.2 Skyddsåtgärderna för visstidsanställda

Arbetsgivarna har flera lagstadgade anmälnings- och informationsskyldigheter i anknytning till arbetsavtal för viss tid. En arbetsgivare ska lämna skriftlig information till en arbetstagare om arbetsavtalets slutdag eller villkoren för avslutandet och om grunden för den tidsbegränsade anställningen. Dessutom ska arbetsgivaren ge visstidsanställda arbetstagare information om lediga tillsvidareanställningar. Arbetsgivaren ska även ge arbetstagare i vissa tidsbegränsade anställningsförhållanden, om arbetstagaren begärt det, skriftlig information om alla anställningar som har betydelse för tillämpning av 5 a § i lagen (när en anställning anses vara en tillsvidareanställning). För varje sådan anställning ska den tidsbegränsade anställningens form, tillträdesdag och slutdag anges. Informationen ska lämnas inom tre veckor från det att

³⁴ Lag (1982:80) om anställningsskydd 6 g §.

³⁵ Lag (1982:80) om anställningsskydd 33 d §.

³⁶ Lag (1982:80) om anställningsskydd 6 f, 6 h, 15 §.

begäran framställts. Under vissa förutsättningar ska ett skriftligt och motiverat svar ges till en arbetstagare som framför en begäran om att förlänga en tidsbegränsad anställning.³⁷

Arbetsgivaren ska minst en månad innan en anställning ge en arbetstagare med tidsbegränsad anställning ett besked om att arbetsgivaren inte kan erbjuda någon förlängning av anställningen. Det finns förutsättningar som gäller minimilängden på anställningen för anmälningsskyldigheten. Underrättelsen ska ges skriftligt och den ska redogöra för det förfarande som arbetstagaren ska iaktta för det fall att arbetstagaren vill väcka talan i domstol för att anställningen ska förkunnas vara en tillsvidareanställning eller yrka skadestånd i anknytning till ett ogiltigt tidsbegränsat arbetsavtal. I underrättelsen ska man ange om den visstidsanställda arbetstagaren omfattas av den lagstadgade återanställningsskyldigheten och referera arbetstagarens skyldigheter i anknytning till detta. Underrättelsen ska i regel ges personligen till arbetstagaren. Underrättelsen ska även ges till den lokala fackförening till vilken arbetstagaren hör. En arbetstagare och en fackavdelning har rätt att förhandla om underrättelsen med arbetsgivaren. En arbetsgivare som binds av ett kollektivavtal ska även utan dröjsmål underrätta den berörda personens fackförbund om att ett tidsbegränsat arbetsavtal har träffats för ett sådant arbete som avses i kollektivavtalet. Någon underrättelse behöver dock inte lämnas, om anställningstiden är högst en månad.³⁸

Ett lagstridigt arbetsavtal för viss tid kan genom en dom av en domstol förkunnas gälla tills vidare. Om anställningen för en arbetstagare med tidsbegränsad anställning inte förlängs, har arbetstagaren rätt att få så kallad ledighet från anställningen. Arbetstagare med en tidsbegränsad anställning vars arbetsavtal inte förlängts av ekonomiska orsaker omfattas även av återanställningsskyldigheten under vissa förutsättningar.³⁹

5.2.1.3 Återanställningsskyldigheten

I Sverige är längden på den återanställningsskyldighet som baserar sig på lagen⁴⁰ nio månader, som i regel räknas från anställningens slut. Med undantag för vissa undantag förutsätter återanställningsskyldigheten att anställningsförhållandet hos samma arbetsgivare har löpt i över tolv månader. Återanställningsskyldigheten tillämpas inte heller på arbetstagare som fyllt 69 år.

5.2.1.4 Meddelande om permittering

Tiden för meddelande om permittering är inte lagstadgad i Sverige. Permitteringsförfarandet har avtalats genom kollektivavtal. Vid permittering av arbetstagare ska de förhandlingsskyldigheter som föreskrivs i lagen⁴¹ iakttas.

5.2.2 Norge

5.2.2.1 Arbetsavtal för viss tid

³⁷ LAS 6 c, f, g och h §.

³⁸ LAS 15, 28 och 30 §.

³⁹ LAS 4 § 1 mom., 17, 25–26, 32 och 36 §.

⁴⁰ Lag (1982:80) om anställningsskydd 25–27 §.

⁴¹ Lag (1982:80) om anställningsskydd 29 §.

I Norge förutsätter ett tidsbegränsat arbetsavtal en orsak som föreskrivits genom lag. Enligt lagen⁴² kan ett arbetsavtal för viss tid ingås om arbetet är av tillfällig natur eller då det handlar om vikariat eller praktik. Ett arbetsavtal för viss tid kan ingås även med en person som deltar i arbetskraftspolitiska åtgärder, en idrottare och i anknytning till vissa andra idrottsrelaterade uppgifter.

Genom riksomfattande kollektivavtal är det möjligt att komma överens om visstidsarbete i konstnärligt arbete, vetenskapligt arbete och idrottsrelaterat arbete.

Lagen innehåller uttryckliga bestämmelser om begränsning av vissa arbetsavtal för viss tid som följer på varandra.

I lagen föreskrivs att en arbetstagare, som utan avbrott varit i över tre år i ett anställningsförhållande för viss tid vars grund är till exempel att arbetet är av tillfällig natur eller ett vikariat, anses vara en fast anställd arbetstagare på så sätt att regleringen kring anställningsskyddet för fasta anställningsförhållanden blir tillämplig.

5.2.2.2 Återanställningsskyldigheten

I Norge omfattas arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker av en återanställningsskyldighet, som gäller i tolv månader från uppsägningstidens utgång.⁴³

5.2.2.3 Meddelande om permittering

I Norge har permitteringsförfarandet avtalats genom kollektivavtal. I regel är tiden för att meddela om permittering 14 dagar. Skyldigheten att betala lön fortsätter under tiden för meddelande om permittering och i regel i 15 dagar från den första permitteringsdagen.⁴⁴

5.2.3 Danmark

I Danmark är det möjligt att ingå ett första arbetsavtal för viss tid utan någon grundad anledning. Med undantag som gäller vissa tjänsteförhållanden förutsätts dock en lagstadgad saklig grund för att förnya ett anställningsförhållande för viss tid.

Enligt lagen⁴⁵ är det möjligt att ingå flera konsekutiva anställningsförhållanden för viss tid endast utifrån de lagstadgade sakliga grunderna. En sådan orsak är till exempel en oförutsedd frånvaro, såsom sjukdom, graviditet, moderskapsledighet eller ett förtroendeuppdrag. Det kan även handla om att ett visst tidsbestämt uppdrag fortsätter eller att en uppgift som ansetts vara av tillfällig natur ska slutföras.

Undantaget utgörs av anställningsförhållanden för viss tid i vissa statliga anstalter som bedriver undervisnings- och forskningsverksamhet och i statsfinansierade autonoma anstalter. I sådana uppgifter är det tillåtet att förnya ett anställningsförhållande för viss tid högst två gånger.

⁴² Arbejdsmiljøloven (LOV-2005-06-17-62) § 14-9.

⁴³ Arbejdsmiljøloven § 14-2.

⁴⁴ Om permitteringsförfarandet på webbplatsen för den norska arbetarskyddsmyndigheten: [Permittere - nav.no](http://nav.no).

⁴⁵ Lov om tidsbegrænset ansættelse 5 §.

5.2.4 Tyskland

I Tyskland är en förutsättning för ett arbetsavtal för viss tid i princip en lagstadgad grundad anledning, såsom ett arbete av tillfällig natur eller vikariat. Lagen⁴⁶ innehåller dock bestämmelser om vissa undantag till kravet om en grundad anledning.

Enligt lagen kan ett första arbetsavtal för viss tid ingås utan grundad anledning för högst två år. Under två år kan ett avtal för viss tid förlängas sammanlagt högst tre gånger. Det ovan nämnda tillämpas inte, om arbetstagaren redan haft ett tidsbestämt eller fast anställningsförhållande hos samma arbetsgivaren. Det är möjligt att komma överens om antalet arbetsavtal för viss tid eller maximilängden genom kollektivavtal.

Med vissa undantag är det under de fyra första åren efter att ett företag grundats möjligt att ingå ett arbetsavtal för viss tid utan grundad anledning för högst fyra år. Under fyra år är det möjligt att förlänga ett arbetsavtal för viss tid flera gånger.

Ingen grundad anledning förutsätts heller om det handlar om en arbetstagare som fyllt 52 år och som varit arbetslös i minst fyra månader. I så fall får ett anställningsförhållande för viss tid fortsättas i sammanlagt högst fem år.

6 Remissvar

6.1 Utlåtanden om arbetsgruppens betänkande

6.1.1 Inledning

Mellan den 2 juni och den 28 juli 2025 begärde arbets- och näringsministeriet utlåtanden om arbetsgruppens betänkande, som innehåller utkastet till regeringsproposition med förslag till lag om ändring av arbetsavtalslagen och av lagar som har samband med den.

Sammanlagt 69 utlåtanden inkom. Yttranden om utkastet till proposition inkom från arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, andra organisationer och föreningar samt vissa myndigheter. Dessutom inkom ett utlåtande från en privatperson.

6.1.2 Arbetsavtal för viss tid

Arbetsgivarorganisationerna. De organisationer som företräder arbetsgivarna understödjer i regel de föreslagna lagändringarna om att sänka sysselsättningströskeln. De anser dock att skrivningarna i regeringsprogrammet genomförs endast partiellt. De anser att de vissa begränsningar i regleringen är problematiska, liksom även arbetsgivarens utredningsskyldighet om arbetstagarens fortsättningsmöjligheter. I utlåtandena riktas uppmärksamhet på att dessa förslag inte överenskommit i regeringsprogrammet.

Enligt arbetsgivarorganisationerna ska förutsättningen om en minimitid mellan anställningsförhållandena vara kortare än fem år. I synnerhet arbetsgivarorganisationerna inom den privata sektorn ansåg att regleringens tillämpningsområde inte ska avgränsas endast till de

⁴⁶ Teilzeit- und Befristungsgesetz 14 §.

första arbetsavtalen och de motsätter sig även att ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts i strid med regleringen betraktas som ett avtal som gäller tills vidare.

Enligt arbetsgivarorganisationerna är arbetsgivarens utredningsskyldighet delvis överlappande reglering med den gällande lagstiftningen och den ökar arbetsgivarens administrativa börda på ett onödigt sätt. Arbetstagarens rätt att säga upp ett arbetsavtal som utan särskild grund ingås för viss tid möter på motstånd.

I sina utlåtanden riktade arbetsgivarna även uppmärksamhet på att propositionens konsekvensbedömningar ska behandla konsekvenserna av reformen för arbetsgivarnas sysselsättningströskel i bredare grad.

Med avvikelse från övriga arbetsgivarorganisationer förhåller sig Kyrkans arbetsmarknadsverk negativt till reformen, även om det anser att målet om att sänka sysselsättningströskeln är värt att understödja. Kyrkans arbetsmarknadsverk anser att förslaget ökar utrymmet för tolkning i lagstiftningen och arbetsgivarens administrativa börda. Det finns skäl att ytterligare överväga metoderna för att sänka sysselsättningströskeln, eftersom regleringen kring prövotider redan för närvarande möjliggör en tillräcklig tidsperiod för en arbetsgivare för att säkerställa att en person är kompetent och lämplig.

I utlåtandena av de organisationer som företräder arbetsgivarna inom den offentliga sektorn konstateras att propositionen leder till reglering med olika innehåll för personer med ett anställningsförhållande och personer med ett tjänsteförhållande. Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och Kyrkans arbetsmarknadsverk ansåg att motsvarande ändringar ska göras även i lagstiftningen om kommunernas, välfärdsområdenas och evangelisk-lutherska kyrkans tjänsteinnehavare. Konsekvenserna för arbetsgivarna inom den offentliga sektorn ska bedömas i mer omfattande grad i propositionen.

Arbetstagarorganisationerna. Arbetstagar sidan motsätter sig de föreslagna lagstiftningsändringarna. Reformen anses vara obalanserad för arbetstagarna. Ställningen för arbetsavtal som gäller tills vidare som den prioriterade anställningsformen försvagas och diskrimineringen på grund av graviditet och familjeledighet skulle väldigt sannolikt öka. Propositionens konsekvenser anses vara motstridiga med de internationella förpliktelser som binder Finland. Arbetstagarorganisationerna anser att skrivningen om att förhindra ogrundad sammanlänkning i regeringsprogrammet inte genomförs. Sammanlänkning av arbetsavtal för viss tid med olika arbetstagare är möjlig, även om arbetsgivaren har ett permanent behov av arbetskraft. Propositionen innehåller inte i enlighet med regeringsprogrammet och förslaget av SHM:s arbetsgrupp heller sådana åtgärder som de facto är effektiva för att förhindra diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter.

Arbetstagarorganisationerna kritiserade att den nya lagstiftningen inte begränsar sig endast till situationer där sysselsättningströskeln kan vara hög, såsom anställning av en första arbetstagare i ett företag. Reformen ska inte heller gälla för den offentliga sektorn. Organisationerna anmärker att skrivningen i regeringsprogrammet gäller i synnerhet sänkning av sysselsättningströskeln i små och medelstora företag.

Rätten för en arbetstagare att säga upp sig från ett arbetsavtal som utan grundad anledning ingåtts för viss tid understöds, eftersom den tryggar möjligheten att övergå till en fast anställning. Ingen begränsning som gäller längden på avtalet (6 mån.) ska dock ställas på uppsägningsrätten eller så ska avtalens sammanräknade längd åtminstone ses över. Annars kan arbetsgivaren kringgå uppsägningsrätten genom att dela upp avtalen i arbetsavtal som är kortare än sex månader. Arbetsgivarens uppsägningsrätt möter på motstånd.

Arbetstagarorganisationerna riktar uppmärksamhet på att reformens konsekvenser för sysselsättningen och ekonomin är avsevärt små. Däremot kan reformen ha avsevärda negativa konsekvenser för samhället och arbetstagarna. Propositionens sammantagna konsekvenser i förhållande till andra arbetslivsreformer, såsom sänkningen av uppsägningströskeln utifrån den individuella grunden, ska bedömas.

Arbetstagarorganisationerna anmärker dessutom att flera skyddsåtgärder har föreskrivits för att skydda visstidsanställda i Sverige.

Enligt utlåtandet från *biträdande justitiekanslern* är propositionen relevant i synnerhet med tanke på de skyldigheter som föreskrivits för det allmänna i 18 § i grundlagen, enligt vilka det allmänna ska sörja för skyddet för arbetskraften, främja sysselsättningen och verka för att alla tillförsäkras rätt till arbete. Propositionen anses försämra arbetstagarnas skydd mot arbetslöshet. Avgränsningen av arbetsgivarens återanställningsskyldighet försämrar även arbetstagarnas skydd för att kunna återgå till arbete som motsvarar deras yrkesskicklighet och avlägsnar bestämmelser som är centrala för att förhindra missbrukssituationer i de situationer där en arbetstagare sägs upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, även om de verkliga orsakerna till uppsägningen gäller arbetstagaren som person.

Enligt biträdande justitiekanslern förblir det utifrån propositionen oklart om lindringen av den juridiska tolkningen av de bestämmelser som är avsedda som skydd för arbetstagarna nu anses ha ändrats, och vilken innebörd denna ändring och dess godtagbarhet kan ges i synnerhet i förhållande till den skyldighet att sörja för skyddet som föreskrivits i 18 § 1 mom. i grundlagen och dess innehåll så som den tar sig i uttryck i mer konkret form i arbetarskyddslagstiftningen.

Enligt biträdande justitiekanslern ska man i propositionen för varje förslag mer ingående motivera hur de lagstiftningsmässiga mål som ingår i den är förenliga med skyldigheten enligt 18 § 1 mom. i grundlagen för det allmänna att skydda arbetskraften. Försvagningar i detta skydd kan öka det allmännas skyldighet enligt 22 § i grundlagen att trygga andra grundlagstryggade rättigheter, såsom rätten enligt 19 § 2 mom. i grundlagen att få sin grundläggande försörjning tryggad vid arbetslöshet, rätten enligt 19 § 1 mom. till oundgänglig försörjning och omsorg eller rätten enligt 21 § 1 mom. till rättsskydd. I motiveringarna till lagstiftningsordningen i propositionen ska man även förklara tolkningsinverkan av skyldigheten att främja arbete enligt 18 § 2 mom. i grundlagen i förhållande till det allmännas skyldighet att sörja för skyddet enligt 18 § 1 mom. i grundlagen med tanke på den nu föreslagna regleringen.

Utlåtandet innehåller en hänvisning till propositionsutkastets korsvisa konsekvenser med projektet kring den personbaserade uppsägningsgrunden och ändringarna av samarbetslagen. I den konstateras även att propositionen tillsammans med dessa har avsevärda samhällskonsekvenser. Propositionens sammantagna konsekvenser ska bedömas i större utsträckning och propositionens betydelse ska vägas även i förhållande till att forskningsunderlagen om ämnet enligt propositionen inte visar att lagändringen har tydliga sysselsättnings- eller arbetslöshetskonsekvenser.

Förslaget om arbetsavtal för viss tid konstateras vara relevant med tanke på 18 § 3 mom. i grundlagen, enligt vilket ingen får avskedas från sitt arbete utan laglig grund. Utlåtandet innehåller en hänvisning till utlåtandet av riksdagens grundlagsutskott GrUU 40/2016 rd (s. 2), där man bedömt nuvarande 1 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen, vilken gäller ett arbetsavtal för viss tid som ingås med en långtidsarbetslös. Enligt detta utlåtande förutsätter grundlagen inte att det finns en grundad anledning för att ett arbetsavtal ska vara tidsbestämt, utan det räcker att möjligheten att ingå ett arbetsavtal för viss tid föreskrivs genom lag. Regleringen ansågs inte vara problematisk med tanke på 18 § 3 mom. i grundlagen.

I sitt utlåtande riktar biträdande justitiekanslern dock uppmärksamhet på att ovan nämnda ändring av arbetsavtalslagen hänför sig till en avgränsad grupp av personer. Nu när det föreslås att ändringen utvidgas till alla arbetstagare, ska i synnerhet konsekvenserna av förnyandet av avtal och ändringen av avtal till avtal som gäller tills vidare enligt 1 kap. 3 a § 2 och 3 mom. i arbetsavtalslagen bedömas med tanke på 6 § 2 mom. i grundlagen. Enligt utlåtandet är propositionen problematisk med tanke på tillgodoseendet av jämlikhet, eftersom den de facto ger arbetsgivaren en större möjlighet till prövning i fråga om med vem ett första arbetsavtal för viss tid ska ingås, men även i fråga om med vem ett avtal ska förnyas och med vem ett avtal eventuellt ska förnyas som ett avtal som gäller tills vidare. Även förslaget om det partiella slopandet av återanställningsskyldigheten anses vara problematiskt med tanke på jämlikheten, då det på samma gång undanröjer arbetsgivarens hinder att kringgå förbjudna uppsägningsgrunder.

Enligt biträdande justitiekanslern har den föreslagna regleringen om visstidsanställningar även ett tätt samband med regleringen kring provotid i arbetsavtalslagen. Utlåtandet innehåller en hänvisning till 1 kap. 4 § i arbetsavtalslagen, enligt vilken ett arbetsavtal inte får hävas på diskriminerande grunder eller grunder som på annat sätt är ovidkommande med tanke på syftet med provotiden. Nu föreslagna 1 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen saknar ett motsvarande förbud och regleringen om jämlik behandling och diskrimineringsförbudet vilar på föreskrifterna i 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen. I 3 mom. i denna paragraf finns det hänvisningar till diskrimineringslagen och jämställdhetslagen. I den fortsatta beredningen av propositionen finns det skäl att överväga om i synnerhet diskrimineringsförbudet och arbetsgivarens skyldighet att göra rimliga anpassningar ska uttryckas tydligare även i den föreslagna regleringen.

Social- och hälsovårdsministeriet, jämställdhetsombudsmannen och diskrimineringsombudsmannen har i sina utlåtanden riktat uppmärksamhet på konsekvenserna av förslagen om anställningsförhållanden för viss tid för kvinnornas ställning på arbetsmarknaden, jämställdhet och diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. Social- och hälsovårdsministeriet konstaterar att visstidsanställningar är förknippade med flera jämställdhetsproblem och det kan förmodas att utkastet till proposition kommer att öka dessa och diskrimineringen på grund av graviditet och familjeledighet då visstidsanställningarna ökar.

Enligt jämställdhetsombudsmannen utgör fallen av diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet en avsevärd del av de diskrimineringsmisstankar som anmälts till jämställdhetsombudsmannen. Även om diskriminering är förbjuden i jämställdhetslagen, kommer propositionen väldigt sannolikt att öka diskrimineringen och göra det ännu svårare att ingripa i den. Det kan bedömas att diskrimineringen ökar på grund av att antalet anställningsförhållanden för viss tid ökar, men också därför att bedömningen av diskrimineringen blir svårare av att arbetsgivaren kan erbjuda ett anställningsförhållande för viss tid till någon annan arbetstagare även då den har ett permanent behov av arbetskraft. Ändringen kan ha en konsekvens även för den rättspraxis som baserar sig på den tidigare lagstiftningen och således även för jämställdhetsombudsmannens möjligheter att bedöma en arbetsgivares förfarande.

Jämställdhetsombudsmannen anser inte att den föreslagna utredningsskyldigheten för arbetsgivarna då ett arbetsavtal för viss tid upphör är tillräckligt med tanke på arbetstagarens rättsskydd. Arbetstagarens möjlighet att säga upp ett visstidsavtal som löpt i minst sex månader har ansetts vara motiverad. Jämställdhetsombudsmannen förhåller sig dock kritiskt till den motsvarande rättigheten som föreslagits för arbetsgivarna. Dessutom finns det skäl att rikta uppmärksamhet på att förslaget försätter dem för vilka ett arbetsavtal utifrån en grundad anledning gjorts för viss tid i en olik ställning.

Jämställdhetsombudsmannen anser att det är viktigt att skyldigheter på internationell och EU-nivå bedöms vidare i den fortsatta beredningen av propositionen. Utöver enskilda artiklar ska tillräcklig uppmärksamhet riktas på målen med varje avtal. Propositionen verkar inte innehålla sådana effektiva åtgärder för att förebygga missbruk vilka förutsätts i klausul 5 i EU:s ramavtal om visstidsarbete, vilka skulle trygga ramavtalets mål och att det har en effektiv verkan.

Enligt diskrimineringsombudsmannens utlåtande försvagar förslagen allmänt arbetstagarnas skydd och ställning i förhållande till arbetsgivaren. Lagändringen är ägnad att försämra en arbetstages möjligheter att förhandla om sina rättigheter och försvara dessa, inklusive att ingripa i diskriminering eller trakasserier som han eller hon upplevt eller observerat. Den föreslagna regleringen möjliggör bättre än för närvarande att ett anställningsförhållande avslutas eller inte förnyas som en dold motåtgärd. Diskrimineringsombudsmannen uttrycker sin oro för att den nu föreslagna regleringen passar in dåligt med de grundlagsenliga skyldigheter som gäller skyddet av arbetskraften och jämlikheten. Bland annat bedömningen av konsekvenserna för jämlikheten har genomförts på bristfälligt sätt i propositionen.

Arbetarskyddsmyndigheten (Regionförvaltningsverket i Sydvästra Finland) förhåller sig reserverat till de föreslagna ändringarna. Den negativa inställningen gäller framför allt det försvagade anställningsskyddet för visstidsanställda och den omedvetenhet som orsakas av ändringen av rättsläget på arbetsplatserna. Arbetarskyddsmyndigheten anser att visstidsanställningar som ingås utan grundad anledning försvagar arbetstagarnas ställning i synnerhet med tanke på tillgodoseendet av familjeansvarsskyldigheten. Det största problemet gäller dock sammanlänkningen av anställningsförhållanden för viss tid. Arbetarskyddsmyndigheten bedömde att propositionen inte innehåller tillräckliga åtgärder för att åtgärda de problem som gäller sammanlänkning av anställningsförhållanden för viss tid. Arbetarskyddsmyndigheten anser även att ett problem är skrivningen om att ingående av ett arbetsavtal utan anledning för viss tid inte förhindras av att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent. Detta försämrar ytterligare ställningen för visstidsanställda och deras möjlighet att tillgripa rättsskyddsmedel i en situation där avtal sammanlänkas. Arbetarskyddsmyndigheten bedömer dessutom att ett anställningsförhållande som utan grund ingås för viss tid överlappar provotiden i fråga om användningsändamål.

Arbetarskyddsmyndigheten anser att en uppmaningsmöjlighet även i anknytning till en utredning enligt 1 kap. 3 a § i arbetsavtalet ska fogas till lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen. Författningstekniskt sett finns det skäl att se över möjligheten att placera den föreslagna utredningsskyldigheten i 2 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen i 2 kap. 6 § i lagen, varvid behovet av att ändra även tillsynslagen undanröjs.

I utlåtandena av de andra remissinstanserna motsätter man sig i princip de ändringar som föreslagits i utkastet till proposition. I fråga om förslaget om arbetsavtal för viss tid har man riktat uppmärksamhet i synnerhet på dess konsekvenser för kvinnornas arbetsmarknadsställning och diskrimineringen på grund av graviditet och familjeledighet. I vissa utlåtanden (Ungdomssektorn rf och Suomen Opettajiksi Opiskelevien liitto SOOL ry) har man lyft fram en oro för förslagets konsekvenser för unga personers och nyutexaminerades anknytning till arbetsmarknaden. Utlåtandena innehåller till många delar anmärkningar som ligger i linje med bland annat arbetstagsidans utlåtanden.

Av de övriga remissinstanserna förhåller sig *Mikro- och ensamföretagare rf* i sig positivt till propositionens mål. Föreningen anser att förslaget om att det första arbetsavtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagen kan ingås för viss tid utan särskild anledning är motiverat, men anser på samma gång att det är viktigt att flexibiliteten genomförs på ett balanserat sätt. I utlåtandena föreslår man att friheten för visstidsanställningar kan utvidgas att gälla för företag

som inte haft arbetstagare under de tre föregående åren eller för företagens första två arbetsavtal. På så sätt tryggas arbetstagarens ställning, men samtidigt möjliggörs en flexiblare rekrytering för de företag som för första gången sysselsätter en arbetstagare. Föreningen anser att konsekvensbedömningarna i propositionen är bristfälliga med tanke på mikro- och ensamföretagare. På allmän nivå anses propositionens konsekvenser för mikro- och ensamföretagares vilja att sysselsätta arbetstagare förbli begränsad. De i propositionen föreslagna metoderna anses inte undanröja de verkliga hinder som de mindre arbetsgivarna stöter på.

6.1.3 Tiden för meddelande om permittering

Arbetsgivarorganisationerna. I arbetsgivaransidans utlåtanden förhåller man sig negativt till att den föreslagna regleringen inte är maximalt tvingande i enlighet med skrivningen i regeringsprogrammet.

Arbetsgivarorganisationerna. Arbetsgivaransidan motsätter sig förkortningen av tiden för meddelande om permittering. Arbetsgivarorganisationerna anser att det är problematiskt att den i propositionen föreslagna modellen med lokala avtal i fråga om avtalsparterna avviker från den reform av lokala avtal som trädde i kraft den 1 januari 2025. Den regleringslösning som gäller lokala avtal anses i den föreslagna formen vara motstridig med de ILO-konventionsskyldigheter som binder Finland.

Mikro- och ensamföretagare rf anser inte att förkortningen av tiden för meddelande om permittering lättar på den administrativa bördan, utan till och med ökar riskerna, om en mikroföretagare inte kan eller inte hinner förmår förfara på rätt sätt inom en kort tid.

Enligt *biträdande justitiekanslerns* utlåtande ska motiveringarna till lagstiftningsordningen i propositionen kompletteras i fråga om förslaget om förkortning av tiden för meddelande om permittering.

Sysselsättningsfonden har yttrat sig om konsekvenserna av förslagen om förkortning av tiden för meddelande om permittering för Sysselsättningsfondens förmånsutgifter. Fonden instämmer med uppskattningen i utkastet till proposition om att förkortningen av tiden för meddelande om permittering kommer att ha en konsekvens som ökar Sysselsättningsfondens förmånsutgifter. Det är dock utmanande att göra en bedömning av de exakta ekonomiska konsekvenserna, eftersom det inte finns någon visshet om hur förkortningen av tiden för meddelande om permittering kommer att påverka längden på själva permitteringstiden.

Finansministeriet har i sitt utlåtande lyft fram omständigheter som är enhetliga med utlåtandena av de arbetsgivare som företräder den offentliga sektorn.

6.1.4 Återanställningsskyldigheten

Arbetsgivarorganisationerna. Arbetsgivarorganisationerna kritiserade även förslaget om återanställningsskyldigheten för att regleringen inte är maximalt tvingande i enlighet med skrivningen i regeringsprogrammet. En del av arbetsgivarorganisationerna inom den privata sektorn föreslår att regleringen ändras så att det antal anställda som avgör om återanställningsskyldigheten ska tillämpas räknas utifrån den tidpunkt då arbetsavtalet upphör. Den tidpunkt då ett arbetsavtal upphör kan fastställas entydigt, i motsats till den tidpunkt då ett behov av arbetskraft uppkommer för arbetsgivaren.

Arbetslagarorganisationerna. Arbetstagsidan motsätter sig att återanställningsskyldigheten slopas för arbetsgivare med färre än 50 anställda. För arbetstagen är det problematiskt om återanställningsskyldigheten granskas först vid den tidpunkt då det finns arbete att erbjuda. Arbetstagen vet inte nödvändigtvis vid uppsägningstidpunkten eller då ett anställningsförhållande upphör om återanställningsskyldigheten tillämpas på honom eller henne. Dessutom kan olika långa uppsägningstider leda till en situation där en del av de arbetstagar som sägs upp samtidigt omfattas av återanställningsskyldigheten, medan andra inte gör det.

Bedömningarna av propositionens sammantagna företagskonsekvenser ska tydligare redogöra för att propositionen inte ändrar de produktionsekonomiska uppsägningsgrunderna och att en arbetsgivare i och med att återanställningsskyldigheten slopas inte kan anställa nya arbetstagar direkt efter uppsägningen.

Mikro- och ensamföretagare rf förhåller sig positivt till slopandet av återanställningsskyldigheten.

Enligt *biträdande justitiekanslerns* utlåtande ska motiveringarna till lagstiftningsordningen i propositionen kompletteras i fråga om förslaget om återanställningsskyldigheten.

Jämställdhetsombudsmannens byrå. Även slopandet av återanställningsskyldigheten för en avsevärd del av arbetsgivarna ökar enligt jämställdhetsombudsmannen risken för diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. Om en arbetsgivare de facto säger upp en person på grund av graviditet eller familjeledighet, men lägger fram produktionsekonomiska omständigheter som grund, är det på grund av avsaknaden av återanställningsskyldigheten ännu svårare för arbetstagen att bestrida avslutandet av denna anställning och få rättvisa skipad med anledning av den eventuella diskrimineringen.

6.1.5 De andra ändringsbehoven

Under remissförfarandet ställdes även en fråga om det i fråga om sändning av meddelanden om permittering finns något behov av att utfärda bestämmelser om en förmodan om mottagande av samma typ som för sändningen av meddelanden om avslutande av arbetsavtal (9 kap. 4 § i AAL). Arbetsgivarna anser att ändringen är behövlig, eftersom det inte alltid är möjligt att överlämna ett meddelande om permittering personligen till arbetstagen. Organisationerna på arbetstagsidan motsätter sig denna ändring och de ser inte något behov av en sådan.

6.2 Beaktande av remissvaren

Utifrån remissvaren har ändringar gjorts i regleringen kring arbetsavtal som utan grundad anledning ingås för viss tid, arbetsgivarens utredningsskyldighet och tiden för meddelande om permittering. Granskningsintervallet för arbetsavtal som utan grundad anledning ingås för viss tid har förkortats från fem till två år. Syftet är att sänka arbetsgivarens sysselsättningströskel i en situation där det förflutit en relativt lång tid från parternas föregående anställningsförhållande.

I arbetstagsidans och många myndigheters utlåtanden hade man riktat uppmärksamhet på att den ökade flexibiliteten för arbetsavtal för viss tid sannolikt ökar antalet anknutna diskrimineringsfall. I regleringen kring ingående av ett arbetsavtal för viss tid inkluderas en informativ bestämmelse, som förbjuder att ett arbetsavtal för viss tid ingås och underläts att ingås på diskriminerande grunder. Bestämmelsens närmare innehåll fastställs genom de diskrimineringsförbud som föreskrivits i jämställdhetslagen och diskrimineringslagen.

I vissa utlåtanden har man ansett att den i propositionen föreslagna utredningsskyldigheten för en arbetsgivare om en arbetstagares fortsättningsmöjligheter är en för ineffektiv metod för att förhindra att ogrundade arbetsavtal för viss tid sammanlänkas med olika personer. Utifrån remissvaren har skyddsåtgärderna för visstidsanställda stärkts. Enligt propositionen har arbetsgivaren en skyldighet att erbjuda samma eller en motsvarande uppgift som arbetstagaren skött i ett anställningsförhållande som utan grundad anledning ingåtts för viss tid. Längden på skyldigheten att erbjuda arbete sätts i proportion till arbetsavtalets längd och den fortsätter i högst fyra månader efter att arbetsavtalet upphört. Målen med bestämmelsen är att förhindra att anställningsskyddet kringgås genom att sammanlänka avtal om samma visstidsuppgifter med olika arbetstagare.

Utifrån utlåtandet av arbetarskyddsmyndigheten föreslås att arbetarskyddets tillsynslag ändras på så sätt att arbetarskyddsmyndigheten kan ge en uppmaning även med anledning av försummelse av den i propositionen föreslagna utredningsskyldigheten för en arbetsgivare.

I och med utlåtandena av arbetstagarföreningarna och arbetarskyddsmyndigheten har personal och personalgrupper som avtalsparter strukits från den reglering som möjliggör lokala avtal om tiden för meddelande om permittering. Dessutom har man till förslaget fogat en hänvisning till tillämpningen av regleringen kring lokala avtal i arbetsavtalslagen och lagen om kollektivavtal. Avsikten är att den bestämmelse som möjliggör lokala avtal är förenlig med de ILO-konventionsskyldigheter som binder Finland och reformen beträffande lokala avtal.

I fråga meddelandet om permittering föreslås dessutom att bestämmelser utfärdas om en förmodad tid för mottagande på sju dagar, som för närvarande tillämpas på sändning av meddelanden om avslutande av arbetsavtal.

Utifrån remissvaren har man dessutom kompletterat motiveringarna till lagstiftningsordningen och de allmänna motiveringarna i synnerhet om bedömningarna i fråga om de internationella förpliktelserna och propositionens konsekvenser.

6.3 Utlåtande av rådet för bedömning av lagstiftningen

Rådet för bedömning av lagstiftningen gav sitt utlåtande om regeringens propositionsutkast den 16 december 2025. Enligt utlåtandet är följande frågor de viktigaste bristerna och utvecklingsobjekten:

- i) Det är skäl att strukturera konsekvensbedömningen av förslaget så att propositionens konsekvenser för de grundläggande fri- och rättigheterna och mänskliga rättigheterna presenteras tydligare.
- ii) I förslaget bör konsekvenserna för myndigheterna bedömas ur arbetarskyddsmyndighetens tillsynsperspektiv. Det skulle vara skäl att i förslaget presentera en bedömning av om de föreslagna ändringarna kräver tilläggsresurser av myndigheterna.
- iii) I förslaget bör man noggrannare beskriva hur konsekvenserna av ändringar följs upp vid genomförandet av lagen, exempelvis som skillnaderna i antalet anställningsavtal för viss tid inom den privata och den offentliga sektorn.

Utgående från utlåtandet av rådet för bedömning av lagstiftningen har förslaget om bedömning av konsekvenserna för de grundläggande fri- och rättigheterna och mänskliga rättigheterna och

konsekvenserna för myndigheterna samt uppföljningen av kapitel 9 i propositionen gällande uppföljning av ändringarna i lagstiftningen uppdaterats.

Enligt konsekvensbedömningarna av propositionen är det möjligt att också arbetsgivarna inom den offentliga sektorn börjar utnyttja arbetsavtal utan grundad anledning för viss tid i vissa situationer vid anställning av arbetstagare för viss tid i anställningsförhållande. Ett exempel på en sådan situation kan vara när organisationen ser osäkerheter i sin budgetbalans under de närmaste åren. Rådet för bedömning av lagstiftningen ansåg att det i lagförslaget bör preciseras i hurdana uppgifter och tjänsteförhållanden de anställningar för viss tid som de nya bestämmelserna möjliggör får utnyttjas. Det är inte möjligt att göra en noggrann bedömning av de uppgiftsspecifika konsekvenserna av propositionen på anställningar för viss tid inom den offentliga sektorn. I konsekvensbedömningen av propositionen har det fastställts att anställningsavtalen för viss tid av det nya slaget eventuellt utnyttjas i exempelvis rutinmässiga uppgifter. På ett allmänt plan kan man dessutom konstatera att arbetsavtal för viss tid främst används för att täcka ett kortvarigt behov av arbetskraft eller i situationer där anställning av en arbetstagare för arbetsgivarens del är förknippad med osäkerhet. Det är sannolikt att anställning i ett fast arbetsförhållande är mer typisk när behovet av arbetskraft är av bestående karaktär eller arbetsgivaren verkar i en bransch med brist på arbetskraft.

7 Specialmotivering

7.1 Arbetsavtalslagen

1 kap. Allmänna bestämmelser

3 §. Formen för ett arbetsavtal och avtalstiden. Det föreslås att paragrafen ändras så att den innehåller bestämmelser om ingående av arbetsavtal för viss tid utan grundad anledning. Paragrafens 1 mom. överensstämmer med den gällande lagen. Bestämmelsen om förbudet mot användning av upprepade arbetsavtal för viss tid i paragrafens 3 mom. övergår i oförändrad form till en del av paragrafens nuvarande 2 mom. Samtidigt görs en rättelse av teknisk natur i bestämmelsens språkdräkt. Det gäller inte en ändring av innehållet. Det föreslås att paragrafens 3 och 4 mom. innehåller bestämmelser om ingående av arbetsavtal för viss tid utan grundad anledning. I paragrafens nya 5 mom. föreskrivs det att ett arbetsavtal på arbetsgivarens initiativ som ingåtts för viss tid i strid med paragrafens 2–4 mom. anses gälla tills vidare och att det inte är tillåtet att ingå eller att underlåta att ingå ett arbetsavtal på diskriminerande grunder.

Enligt paragrafens 3 mom. förutsätter ingående av arbetsavtal för viss tid inte någon grundad anledning, om det är fråga om det första arbetsavtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren under de två år som föregår tidpunkten för när arbetsavtalet börjar löpa. I så fall behöver en arbetsgivare inte bedöma om behovet av arbetskraft är permanent i enlighet med 2 mom. i paragrafen. Ett arbetsavtal kan utan grundad anledning ingås för viss tid, om ett arbetsavtal som gäller tills vidare eller ett arbetsavtal för viss tid inte tidigare eller i under minst två år har ingåtts mellan samma parter. Således begränsas tillämpningsområdet för arbetsavtal som ingås utan grundad anledning för viss tid till anställning av personer som under tiden innan arbetsavtalet ingås inte överhuvudtaget eller åtminstone inte under det två åren innan detta haft något anställningsförhållande hos ifrågavarande arbetsgivare. När arbetsavtalet börjar ska det ha förflutit minst två år från det att det föregående anställningsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren upphörde. Med den tidpunkt då avtalet börjar löpa avses den tidpunkt då avtalet börjar löpa enligt skrivningen i arbetsavtalet.

Syftet med begränsningen är å ena sidan att påvisa regleringens användningsområde i synnerhet i situationer som handlar om anställning av en helt ny arbetstagare eller sysselsättning av en arbetstagare i en situation där det förflutit relativt lång tid från föregående anställningsförhållande med samma arbetsgivare. I begränsningen beaktas vidare de randvillkor för nationell reglering vilka ställs i EU:s ramavtal om visstidsarbete. Klausul 5 i ramavtalet gäller i princip endast för begränsningar som ställs för att hindra arbetsavtal för viss tid som följer på varandra eller missbruk av anställningsförhållanden. Huruvida det handlar om en arbetstagare som avses i föreslagna 3 mom. i paragrafen, bedöms i förhållande till den arbetsgivare som är på väg att anställa en arbetstagare. Till exempel självständiga företag som hör till samma koncern betraktas inte som samma arbetsgivare. Det är möjligt att arrangemang som gjorts i syfte att kringgå lagen kan bedömas på annat sätt.

När en arbetsgivare ingår ett arbetsavtal för viss tid med stöd av 3 mom. behöver arbetsgivaren inte bedöma om arbetskraftsbehovet är permanent i enlighet med 2 mom. i paragrafen. Enligt denna bestämmelse är det inte tillåtet att använda upprepade arbetsavtal för viss tid då antalet arbetsavtal för viss tid eller deras sammanräknade längd eller den helhet som de bildar visar att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent. Eftersom tillämpningsområdet för regleringen är begränsad endast till en ny sysselsättningssituation, det vill säga situationer som handlar om det första arbetsavtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller ett arbetsavtal som ingås efter en relativt lång tid, är det möjligt att anse att det är befogat att utestänga regleringen kring det ovan nämnda så kallade förbudet mot kedjeavtal. Vidare kan tillämpningen av förbudet mot kedjeavtal anses begränsa arbetsgivarens möd att anställa nya arbetstagare i ett anställningsförhållande för viss tid på ett obehövt sätt, då förutsättningarna för sysselsättning i sig är föremål för osäkerhet och det inte är helt entydigt om den helhet som bildas av flera arbetsavtal för viss tid som ingåtts med flera arbetstagare anses visa att arbetsgivaren har ett permanent behov av arbetskraft. Med nedan konstaterade metoder begränsas att flera anställningsförhållanden ingås för viss tid utan grundad anledning.

Paragrafens 4 mom. innehåller bestämmelser om den maximala längden av ett arbetsavtal som utan grundad anledning ingås för viss tid och möjligheten att komma överens om flera arbetsavtal för viss tid med arbetstagaren, så länge som den sammanräknade längden för dessa inte överskrider ett år. I sak motsvarar bestämmelsen den gällande regleringen kring ett arbetsavtal för viss tid som ingås med en långtidsarbetslös. Ett arbetsavtal för viss tid kan ingås för högst ett år. Inom ramen för regleringen tillåts dessutom att ett avtal som utan grundad anledning ingås för viss tid förnyas inom ett år från det att det första arbetsavtalet ingåtts. Ett arbetsavtal för viss tid får förnyas högst två gånger. Detta innebär att högst tre arbetsavtal för viss tid får ingås med samma arbetstagare utan grundad anledning. Den sammanräknade längden av avtalen för viss tid får vara högst ett år. Mellan arbetsavtalen för viss tid får det förekomma avbrott eller till exempel ett arbetsavtal som utifrån en grundad anledning ingåtts för viss tid.

Exempel: Tre arbetsavtal för viss tid utan grundad anledning. Den sammanräknade maximilängden överskrider inte ett år. De har förnyats inom ett år från det att det första arbetsavtalet började löpa:

Arbetsavtal 1.1.2026–30.6.2026.

Arbetsavtal 1.8.2026–31.10.2026.

Arbetsavtal 31.12.2026–31.3.2027.

På ett arbetsavtal som utan grundad anledning ingåtts för viss tid tillämpas i övrigt samma principer som på andra arbetsavtal för viss tid. Avtalet kan således gälla deltidarbete eller hyresarbete. Det är möjligt att inkludera till exempel en provtid eller ett uppsägningsvillkor i avtalet. På initiativ av arbetstagaren eller arbetsgivaren kan ett avtal under vissa förutsättningar sägas upp med stöd av den reglering som föreslås beträffande 6 kap. 1 §. Arbetsgivaren omfattas av kraven på jämlik behandling och förbud mot diskriminering (2 kap. 2 §) och skyldigheten att ge information om arbetsplatser som blir lediga (2 kap. 6 §), såsom ett anställningsförhållande som utifrån en grundad anledning ingås för viss tid. Sammanlänkning av arbetsavtal som utan grundad anledning ingås för viss tid med olika arbetstagare förhindras genom den särskilda utredningsskyldigheten för arbetsgivaren om arbetstagarens fortsättningsmöjligheter, vilken enligt förslaget fogas till 2 kap. 6 §, och genom arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete till en tidigare egen visstidsanställd, vilken föreslås beträffande 6 kap. 1 §. En informativ hänvisning som gäller dessa skyldigheter ingår i 3 mom. i paragrafen.

När ett arbetsavtal för viss tid enligt paragrafen inte längre kan förnyas på grund av begränsningarna i 4 mom. i paragrafen, kan parterna komma överens om att arbetet fortsätter utifrån ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Utifrån en grundad anledning kan ett arbetsavtal ingås även för viss tid (till exempel vikariat), så länge som arbetsgivarens behov av arbetskraft inte bedöms vara permanent utifrån 1 kap. 3 § 3 mom.

Paragrafens 5 mom. gäller en situation där ett avtal som på initiativ av arbetsgivaren har ingåtts för viss tid med en arbetstagare med stöd av den föreslagna bestämmelsen har ingåtts i strid med de randvillkor som föreskrivs i 2–4 mom. i paragrafen. I en sådan situation ska ett arbetsavtal för viss tid anses gälla tills vidare. Regleringen motsvarar vad som föreskrivs i 1 kap. 3 § 2 mom. i den gällande lagen, enligt vilken ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren utan grundad anledning ingåtts för viss tid ska anses gälla tills vidare. Framöver ingår denna bestämmelse i 5 mom. i paragrafen. Regleringen ger uttryck för prioritet för arbetsavtal som gäller tills vidare. Om en arbetsgivare till exempel ingår ett arbetsavtal för viss tid utan grundad anledning med en arbetstagare som under de föregående två åren haft ett anställningsförhållande hos arbetsgivaren eller om arbetsavtalet för viss tid ingås utan att de i 4 mom. föreskrivna förutsättningarna uppfylls, anses arbetsavtalet gälla tills vidare.

Dessutom föreskrivs i 5 mom. i paragrafen att det inte längre är tillåtet att ingå eller att underlåta att ingå ett arbetsavtal för viss tid på diskriminerande grunder. Det handlar om en bestämmelse av informativ karaktär, vars syfte är att betona att diskriminering på grund av graviditet, familjeledighet, kön eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person är förbjuden då arbetsavtal ingås för viss tid. Diskrimineringsförbudet i 8 § i jämställdhetslagen tillämpas även då ett arbetsavtal för viss tid har ingåtts med en arbetstagare utan grundad anledning med stöd av den nya regleringen. Det handlar om förbuden diskriminering om arbetsgivaren vid beslut om längden eller fortsättningen av ett anställningsförhållande förfar på så sätt att en arbetstagare på grund av graviditet, förlossning eller uttag av familjeledighet försätts i en ofördelaktig ställning. Det finns bestämmelser om diskriminering på grund av ålder, ursprung, medborgarskap och någon annan omständighet som gäller den enskilde som person i 8 § i diskrimineringslagen. Bestämmelsens materiellrättsliga innehåll har sitt ursprung i jämställdhetslagen och diskrimineringslagen, det vill säga att befogenheten i övervakningen av dess efterlevnad fastställs enligt de nämnda lagarna.

3 a §. *Ingående av arbetsavtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös.* Hänvisningen i 1 mom. till 1 kap. 3 § 3 mom. i den gällande lagen ändras till en hänvisning till 3 §:n 2 mom.

2 kap. Arbetsgivarens skyldigheter

4 §. *Information om de centrala villkoren i arbetet.* Paragrafen innehåller bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att ge en utredning om de centrala villkoren i arbetet. Enligt 3 mom. 3 punkten i den gällande paragrafen ska utredningen redogöra för åtminstone den tidpunkt då ett arbetsavtal för viss tid upphör att gälla eller en uppskattning av tidpunkten då avtalet upphör att gälla samt grunden för att arbetsavtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 1 kap. 3 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös.

Det föreslås att bestämmelser om ett arbetsavtal som utan anledning ingås för viss tid med samma arbetstagare fogas till 1 kap. 3 § i lagen.

På grund av detta föreslås att 3 mom. 3 punkten i paragrafen ändras på motsvarande sätt på så sätt att då ett arbetsavtal för viss tid ingås utifrån 1 kap. 3 § 3 mom., ska utredningen utöver sluttiden eller den uppskattade sluttiden för arbetsavtalet för viss tid redogöra för att det handlar om ett i 1 kap. 3 a § avsett arbetsavtal som utan grundad anledning ingås för viss tid. Om ett avtal för viss tid ingås med en långtidsarbetslös, ska utredningen även framöver redogöra för att det handlar om ett sådant avtal.

6 §. *Information om platser som blir lediga och skyldighet att ge information om en tryggare anställningsform.* Enligt 2 mom. i den gällande paragrafen ska arbetsgivaren på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller arbetsavtalets längd. Kraven i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen har genomförts genom bestämmelsen.

Till paragrafen fogas ett nytt 3 mom., som enligt förslaget innehåller bestämmelser om arbetsgivarens utredningsskyldighet i anknytning till arbetsavtal för viss tid. Om ett arbetsavtal för viss tid har ingåtts med en arbetstagare med stöd av 1 kap. 3 § 3 mom., ska arbetsgivaren i stället för en utredning enligt 2 mom. innan den i arbetsavtalet överenskomna tidsfristens utgång ge en motiverad utredning om möjligheten att fortsätta anställningsförhållandet utifrån ett arbetsavtal som gäller tills vidare eller ett arbetsavtal som utifrån en grundad anledning har ingåtts för viss tid. På begäran av arbetstagaren ska utredningen ges skriftligt senast inom en månad efter arbetstagarens begäran.

Vad som föreskrivs i föreslagna 3 mom. kan anses överskrida kraven i Europeiska unionens direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor. Syftet med bestämmelsen är att uppmuntra arbetsgivaren att överväga möjligheten att anställa en visstidsanställd i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare, eller om det finns en grundad anledning till ett arbetsavtal för viss tid, i ett nytt anställningsförhållande för viss tid. Vidare är målet med regleringen att genomföra EU:s ramavtal om visstidsarbete och den utgångspunkt som framgår av EU-domstolens rättspraxis om ramavtalet, enligt vilken arbetsplatsens varaktighet ses som en central delfaktor i arbetstagarnas skydd, medan arbetsavtal för viss tid endast i vissa förhållanden förmår svara mot såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas behov. Målet med bestämmelsen är att fungera som skyddsåtgärd mot upprepade kedjor av arbetsavtal som ingåtts utan grundad anledning för viss tid och eventuella missbruk i syfte att kringgå anställningsskyddet.

Redan enligt 2 kap. 6 § i den gällande lagen ska arbetsgivaren enligt vedertagen praxis i företaget eller på arbetsplatsen informera allmänt om platser som blir lediga för att säkerställa att även deltidsanställda och visstidsanställda har samma möjligheter att söka sig till dessa platser som ordinarie arbetstagare eller heltidsanställda. Den föreslagna bestämmelsen betonar

arbetsgivarens lojalitetsskyldighet visavi sina befintliga arbetstagare genom att den reglerar att arbetsgivaren har en skyldighet att på eget initiativ muntligt och på begäran av arbetstagaren skriftligt ge en utredning om de befintliga möjligheterna till fortsatt arbete. Regleringen syftar inte till att ändra de lagstadgade skyldigheterna att erbjuda arbete för arbetsgivaren, såsom deltidсанställda arbetstagare, permitterade arbetstagare eller eventuella arbetstagare som omfattas av återanställningsskyldigheten och inte heller prioritetsordningen för dessa skyldigheter att erbjuda arbete. Arbetsgivaren har inte någon skyldighet att ingå ett nytt arbetsavtal med en visstidsanställd arbetstagare, om lämpligt arbete inte finns att erbjuda.

Arbetsgivaren ska dock sträva efter att bedöma om arbetsgivaren avser låta utföra arbete i uppgiften i fråga eller i en motsvarande uppgift. Det föreslås att 6 kap. 1 § 4 mom. i lagen innehåller bestämmelser om en skyldighet för arbetsgivaren att erbjuda arbete efter att ett arbetsavtal för viss tid har upphört. Arbetsgivaren ska erbjuda ett arbetsavtal som gäller tills vidare eller ett arbetsavtal som utifrån en grundad anledning ingås för viss tid till en visstidsanställd enligt 1 kap. 3 § 3 mom. i arbetsavtalslagen, om arbetsgivaren då ett sådant arbetsavtal upphör överväger att anställa fler arbetstagare för uppgiften i fråga eller för en motsvarande uppgift. Skyldigheten att erbjuda arbete fortsätter efter att arbetsavtalet upphört i en tidsperiod vars längd motsvarar en tredjedel av den totala längden på de arbetsavtal som ingåtts med arbetstagaren och som är högst fyra månader. Skyldigheten blir tillämplig endast om ett arbetsavtal för viss tid inte längre kan ingås utan grundad anledning på grund av 1 kap. 3 § 4 mom. Om arbetsgivaren anser att det inte är möjligt att erbjuda möjligheter till fortsatt arbete till en arbetstagare, ska arbetsgivaren referera orsakerna bakom sin standpunkt till arbetstagaren.

På grund av att 3 mom. fogas till paragrafen ändras paragrafens rubrik.

5 kap. **Permittering**

4 §. Meddelande om permittering. Enligt 1 mom. i den gällande paragrafen ska arbetsgivaren ge arbetstagaren personligen meddelande om permittering senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Momentet ändras så att permittering ska meddelas till arbetstagaren senast sju dagar innan permitteringen börjar.

Arbetsgivaren eller arbetsgivarens förening och en riksomfattande förening för arbetstagare eller en medlemsförening till den har med stöd av 13 kap. 7 § i lagen rätt att göra avvikande överenskommelser om tiden för meddelande om permittering. Genom avtal har det varit möjligt att komma överens om en tid för meddelande om permittering som är längre eller kortare än den lagstadgade tiden på 14 dagar. I kollektivavtalen är det även möjligt att man gett en fullmakt att komma överens om tiden för meddelande om permittering på lokal nivå.

Det föreslås att paragrafens 1 mom. innehåller bestämmelser om ett lagbaserat alternativt sätt att ingå arbetsplatsspecifika avtal om att den lagstadgade tiden för meddelande om permittering på sju dagar iakttas då det kollektivavtal som är förpliktande för arbetsgivaren utifrån dess normala eller allmänna bindande verkan innehåller föreskrifter om att tiden för meddelande om permittering är längre än sju dagar. I momentet föreskrivs att om det i kollektivavtalet har avtalats om en längre tid för meddelande om permittering än sju dagar, kan arbetsgivaren och förtroendemannen eller, om en sådan inte har valts, förtroendeombudet eller en annan representant för arbetstagarna, med avvikelse från bestämmelserna i kollektivavtalet, avtala om att en tid på minst sju dagar för meddelande om permittering ska iakttas. Med annan representant för arbetstagarna avses en annan än person än förtroendeombudet vilken arbetstagarna befullmäktigat inom sig. Bestämmelsen möjliggör att arbetsplatsspecifika förhållanden beaktas

i permitteringssituationer, om parterna anser att det är ändamålsenligt. Det är möjligt att ingå avtalet för att gälla hela personalen eller endast en viss personalgrupp.

Möjligheten till avtal är tillgänglig endast om ett kollektivavtal som utifrån dess normala eller allmänna bindande verkan tillämpas på arbetsgivaren innehåller föreskrifter om att tiden för meddelande om permittering är längre än den genom lag föreskrivna tiden på sju dagar. Eftersom det handlar om lagbaserad möjlighet att i vissa situationer avvika från en föreskrift i ett kollektivavtal, kan arbetsgivaren inte anses ha överträtt en föreskrift i kollektivavtalet, om arbetsgivaren ingår ett avtal enligt lagrummet inom ramen för bestämmelsen. Ett avtal om tiden för meddelande om permittering ska ingås skriftligt. Ett avtal om tiden för meddelande om permittering som gjorts av en representant för arbetstagarna binder de arbetstagare som representanten anses företräda, antingen utifrån representantens ställning eller en annan fullmakt som personalen gett. Om ett kollektivavtal som utifrån dess allmänna eller normala bindande verkan är förpliktande för arbetsgivaren möjliggör lokala avtal om tiden för meddelande om permittering, ska man då ett lokalt avtal ingås dock iakttä 2 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen eller 5 a § i lagen om kollektivavtal.

Med stöd av 13 kap. 7 § i den gällande lagen är det möjligt att göra andra avtal om tiden för meddelande om permittering även genom ett arbetsgivarspecifikt kollektivavtal. Det ovan nämnda tillämpas på motsvarande sätt även i en sådan situation.

Det föreslås att paragrafens 2 *mom.* ändras genom att utfärda bestämmelser om en förmodan om mottagande av ett meddelande om permittering som sänts elektroniskt och per post. Genom ändringen harmoniseras regleringen i arbetsavtalslagen om sändning av meddelanden som gäller anställningsförhållandet. I 9 kap. 4 § i den gällande lagen finns det bestämmelser om en motsvarande förmodan om mottagande i fråga om meddelanden om upphävande av arbetsavtal.

På ett sätt som motsvarar den gällande lagen ska ett meddelande om permittering ges personligen till en arbetstagare. Om meddelandet inte kan lämnas personligen, är det tillåtet att lämna det per brev eller elektroniskt. Grunden för permitteringen, den tid då den börjar och dess längd eller uppskattade längd ska nämnas i meddelandet.

Med avvikelse från nuläget anses en mottagare ha fått kännedom om ett meddelande som getts elektroniskt eller per post senast på den sjunde dagen efter att meddelandet har skickats. En arbetsgivare som åberopar ett meddelande om permittering har skyldighet att bevisa när meddelandet har skickats. I den gällande lagen har det förutsatts att ett meddelande om permittering som gjorts elektroniskt eller per brev skickas till arbetstagaren genom att iakttä den meddelandetid som föreskrivs genom lag, det vill säga i så god tid att arbetstagaren får kännedom om meddelandet senast 14 dagar innan permitteringen börjar.

I samband med vissa frånvaron för en arbetstagare görs undantag från förmodan om mottagande. Till paragrafens 3 *mom.* fogas en ny bestämmelse om mottagande av ett meddelande om permittering då arbetstagaren är på semester enligt lag eller ett avtal eller på en ledighet på minst två veckor vilken getts för att jämna ut arbetstiden. I så fall anses ett meddelande om permittering som getts per brev eller elektroniskt ha levererats tidigast på den följande dagen efter semesterns eller ledighetens slut. En motsvarande bestämmelse tillämpas på leverans av ett meddelande om upphävande av ett arbetsavtal.

De bestämmelser som ingår i 3 och 4 *mom.* i paragrafen i den gällande lagen flyttas för att bli 4 och 5 *mom.* i paragrafen.

7 §. Upphörande av en permitterad arbetstagares anställningsförhållande. I paragrafens 2 mom. föreskrivs på samma sätt som i den gällande lagen att arbetsgivaren har en skyldighet att betala lön för uppsägningstid till en arbetstagare då arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet om permitteringen drar ut på tiden. Enligt det gällande momentet får arbetsgivaren från lönen för uppsägningstiden dra av 14 dagars lön, om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering. Denna mening ändras så att en arbetsgivare från lönen för uppsägning får dra av lön för sju dagar, om arbetstagaren är permitterad genom att använda den lag- eller avtalsenliga tiden på sju dagar för meddelande om permittering. Bestämmelsen är enhetlig med förslaget om förkortning av tiden för meddelande om permittering.

6 kap. Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

1 §. Avtal för viss tid. Enligt 3 mom. i den gällande paragrafen kan ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts för längre tid än fem år efter fem år från att det ingåtts sägas upp på samma grunder och enligt samma förfarande som ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Efter fem år blir ett avtal för viss tid med andra ord ett uppsägningsbart avtal, medan avtalet dock i övrigt förblir ett avtal för viss tid.

Det föreslås att momentet ändras så att en motsvarande möjlighet att säga upp ett avtal för viss tid gäller även för ett avtal enligt 1 kap. 3 § 3 mom., vilket löpt i minst sex månader. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren har uppsägningsmöjlighet utifrån samma uppsägningsgrunder och förfaringssätt som för ett avtal som gäller tills vidare.

Det föreslås att ett nytt 4 mom. fogas till paragrafen. Det innehåller en bestämmelse om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete till en tidigare egen arbetstagare, som arbetat i ett arbetsavtal som utan grundad anledning ingåtts för viss tid. Arbetsgivaren ska erbjuda ett arbetsavtal som gäller tills vidare eller ett arbetsavtal som utifrån en grundad anledning ingås för viss tid till en tidigare egen arbetstagare enligt 1 kap. 3 § 3 mom. i arbetsavtalslagen, om arbetsgivaren då visstidsanställning upphör överväger att anställa fler arbetstagare för uppgiften i fråga eller en motsvarande uppgift. Arbetsgivaren har en skyldighet att efter att det senaste arbetsavtalet upphört erbjuda en tidigare arbetstagare arbete under en tidsperiod som i fråga om längd motsvarar en tredjedel av den totala längden av de arbetsavtal som senast ingåtts med arbetstagaren med stöd av 1 kap. 3 § 4 mom. Ingen skyldighet att erbjuda arbete föreligger dock, om ett arbetsavtal för viss tid fortfarande kan ingås utan grundad anledning med stöd av 1 kap. 3 § 4 mom. i lagen.

Målet med förslaget är att trygga kontinuiteten i arbetstagarens anställningsförhållande och förhindra konstgjorda arrangemang för att kringgå anställningsskyddet i en fast anställning. Målet med den föreslagna regleringen är fortfarande att genomföra den utgångspunkt som fastställts i EU:s ramavtal om visstidsarbete och EU-domstolens avgörandepaxis om den, enligt vilka ett fast anställningsförhållande är den huvudsakliga anställningsformen och en central delfaktor i skyddet för arbetstagare. Målet med bestämmelsen är att bekämpa att arbetsavtal som utan grundad anledning ingåtts för viss tid sammanlänkas på upprepat sätt och missbruk i anknytning till arbetsavtal för viss tid.

Skyldigheten att erbjuda arbete förutsätter för det första att en tidigare arbetstagare har arbetat i ett i 1 kap. 3 § 3 mom. avsett arbetsavtal som utan grundad anledning ingåtts för viss tid och att arbetsavtalet upphör då den bestämda tiden uppnås.

För det andra uppkommer en skyldighet att erbjuda arbete endast om arbetsgivaren beslutar att anställa flera arbetstagare för uppgiften i fråga eller en motsvarande uppgift, som tidigare utförts

i ett arbetsavtal som utan grundad anledning ingåtts för viss tid. Det handlar om en situation där arbetsgivarens personal ökar utifrån ett rekryteringsbeslut. Således har skyldigheten ett snävare tillämpningsområde än den återanställningsskyldighet som föreskrivs i 6 kap. 6 § i lagen. Bestämmelsen blir inte tillämplig, om arbetsgivaren av någon annan orsak rekryterar ny personal. Det finns ingen skyldighet att erbjuda arbete, om arbetsgivaren samtidigt behöver en ny arbetstagare för motsvarande uppgifter till exempel på grund av att den tidigare arbetstagaren har sagt upp sig eller gått i pension. I så fall kan arbetsgivaren rekrytera en ny person genom att iaktta sitt sedvanliga rekryteringsförfarande.

Arbetsgivaren ska redan innan ett arbetsavtal för viss tid upphör överväga om arbetsgivaren kan fortsätta anställningsförhållandet antingen som ett förhållande som gäller tills vidare eller utifrån en grundad anledning för viss tid. Enligt föreslagna 2 kap. 6 § 4 mom. har arbetsgivaren en skyldighet att ge en utredning om möjligheterna att fortsätta anställningsförhållanden till en arbetstagare vars arbetsavtal för viss tid har ingåtts utan någon grundad anledning. Arbetsgivaren får inte sträva efter att kringgå sin skyldighet genom konstgjorda arrangemang. Till exempel ett arrangemang där arbetsgivaren då arbetsavtalets slut närmar sig anställer en ny arbetstagare för uppgiften i fråga eller motsvarande uppgifter med stöd av 1 kap. 3 § 3 mom. kan komma att bedömas som en överträdelse av skyldigheten att erbjuda arbete.

Efter att arbetstagarens senaste arbetsavtal upphört fortsätter skyldigheten att erbjuda arbete i en tidsperiod som i fråga om längd motsvarar en tredjedel av den totala längden av de tre senaste arbetsavtal som ingåtts med arbetstagaren med stöd av 1 kap. 3 § 4 mom. Om arbetsgivaren i så fall beslutar att fortsätta att låta utföra arbetet i uppgiften i fråga eller i en motsvarande uppgift, ska arbetsgivaren erbjuda arbetet till en tidigare egen arbetstagare. Längden på skyldigheten att erbjuda arbete är en tredjedel av den totala längden av de arbetsavtal som ska beaktas i beräkningen. Till exempel i fråga om anställningsförhållanden på tolv månader är längden på skyldigheten fyra månader, i ett anställningsförhållande på sex månader två månader och i ett anställningsförhållande på tre månader en månad. I föreslagna 1 kap. 3 § 4 mom. i arbetsavtalslagen möjliggörs att ett arbetsavtal ingås sammanlagt tre gånger utan grundad anledning, så länge som avtalens sammanräknade totala längd inte överskrider ett år. När längden på skyldigheten att erbjuda arbete räknas beaktas de senaste arbetsavtalen för viss tid, vilka ingåtts med arbetstagaren med stöd av föreslagna 4 mom. i 1 kap. 3 §. Skyldigheten att erbjuda arbete tillämpas dock inte, om arbetsavtalet inte ännu ger möjlighet att ingå ett arbetsavtal med denna arbetstagare utan grundad anledning med stöd av 1 kap. 3 § 4 mom.

Skyldigheten är arbetsgivarspecifik, det vill säga att till exempel ett arbetsgivarföretag som hör till en koncern inte har någon skyldighet att erbjuda arbete i ett annat företag som hör till koncernen. Om arbetsgivaren dock avser fortsätta uppgiften i fråga eller en motsvarande uppgift vid ett annat eget verksamhetsställe, ska arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren arbete vid detta verksamhetsställe. I en situation med överlåtelse av rörelse uppkommer ingen skyldighet att erbjuda arbete för det mottagande företaget, eftersom bestämmelsen blir tillämplig då arbetsavtalet upphört.

Med uppgiften i fråga eller en motsvarande uppgift avses att det handlar om helt samma uppgift eller en uppgift som i hög grad påminner om den tidigare uppgiften. Arbetsuppgifternas motsvarighet bedöms utifrån deras verkliga innehåll. Befattningsbenämningen är i sig inte av avgörande betydelse i bedömningen av om det handlar om uppgifter som motsvarar varandra.

Skyldigheten att erbjuda arbete innebär att en tidigare visstidsanställd i princip har prioritet i förhållande till andra arbetssökanden i de situationer som bestämmelsen täcker och åsidosätter även en mer kompetent extern arbetssökande. Undantaget utgörs dock av arbetstagare som tjänstgör för arbetsgivaren och inte kan åsidosättas med stöd av den föreslagna bestämmelsen.

Arbetsavtalslagens 2 kap. 5 § innehåller bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda mer arbete till sina deltidanställda, medan 7 kap. 4 § innehåller bestämmelser om skyldigheten att erbjuda arbete i situationer med uppsägning av produktions-ekonomiska orsaker. Skyldigheterna att erbjuda arbete till arbetstagare som står i ett anställningsförhållande till arbetsgivaren har prioritet i förhållande till den föreslagna skyldigheten som gäller personer vars anställningsförhållande redan har upphört.

Flera personer kan samtidigt omfattas av den föreslagna skyldigheten. Det är även möjligt att en arbetsgivare samtidigt har en återanställningsskyldighet som anknyter till uppsägningar av ekonomiska orsaker och av produktionsorsaker utifrån 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen. I propositionen föreslås inte att bestämmelser utfärdas om den inbördes prioriteten för de personer som omfattas av dessa skyldigheter. Om en arbetsgivare har en skyldighet att erbjuda arbete till flera personer utifrån den återanställningsskyldighet som regleras i föreslagna 6 kap. 6 § 4 mom. och/eller 6 kap. 6 § 1 mom., får arbetsgivaren välja till vem arbete erbjuds. När en arbetsgivare erbjuder arbete har arbetsgivaren dock en skyldighet att iakttä de diskrimineringsförbud som följer av jämställdhetslagen och diskrimineringslagen.

Arbetsgivaren har inte någon skyldighet att erbjuda en tidigare arbetstagare arbete med samma villkor som i det tidigare anställningsförhållandet, utan det är tillräckligt att de erbjudna villkoren uppfyller minimikraven i lagarna och kollektivavtalen.

De skador som orsakas för arbetstagaren av överträdelse av den skyldighet som föreslås i paragrafens 4 mom. kan bli föremål för ersättning enligt 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

Till paragrafen fogas ett nytt *5 mom.*, som innehåller bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att utan dröjsmål meddela en tidigare arbetstagare om erbjudande av arbete enligt 4 mom. Meddelandet ska skickas till den adress som arbetstagaren uppgett. Meddelandet kan även skickas per e-post. Arbetsgivaren ska kunna erbjuda arbetet åt en annan person om arbetstagaren inte svarar på arbetsgivarens meddelande inom två veckor från det att meddelandet sändes.

6 §. Återanställande av arbetstagare. Paragrafens *1 mom.* ändras så att arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete till en tidigare arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker föreskrivs att gälla för sådana arbetsgivare som regelbundet har minst 50 arbetstagare. En arbetsgivare med under 50 arbetstagare har inte längre någon i paragrafen avsedd återanställningsskyldighet.

När det ordinarie antalet anställda hos arbetsgivaren räknas beaktas de principer enligt vilka det ordinarie antalet anställda räknas då det bedöms om ett företag omfattas av samarbetslagen. I fråga om arbetsgivare inom den offentliga sektorn beaktas arbetstagare med ett anställningsförhållande i enlighet med tillämpningsområdet för arbetsavtalslagen. Det avgörande i beräkningen av antalet arbetstagare är antalet arbetstagare som tjänstgör för arbetsgivaren vid tidpunkten för eventuell tillämpning av bestämmelsen, det vill säga då anställningsförhållandet för uppsagda arbetstagare redan upphört och ett behov av arbetskraft uppkommer för arbetsgivaren.

I fråga om längden av återanställningsskyldigheten och de förfaringssätt som iakttas för att fullgöra skyldigheten motsvarar bestämmelsen den gällande lagen. På ett sätt som motsvarar nuläget är det möjligt att med stöd av 13 kap. 7 § i lagen göra andra avtal om återanställande av en arbetstagare i ett kollektivavtal mellan arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar samt riksomfattande arbetstagarföreningar eller deras medlemsföreningar.

7.2 Lagen om sjöarbetsavtal

1 kap. Allmänna bestämmelser

3 §. Arbetsavtalets form och innehåll. Paragrafen innehåller bestämmelser om de ärenden som ska framgå av ett skriftligt arbetsavtal. I paragrafen ändras *2 mom. 4 punkten* så att då det handlar om ett arbetsavtal för viss tid ska arbetsavtalet redogöra för ett tidsbegränsat avtals längd och grunden för att avtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 4 § 2 mom. avsett första arbetsavtal som utan grundad anledning ingås för viss tid eller ett i 4 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös. Ändringen motsvarar det förslag som gäller arbetsavtalslagen, vars specialmotivering behandlats ovan.

4 §. Arbetsavtalets längd. Bestämmelsen i paragrafens 2 mom. övergår i oförändrad form till en del av *1 mom.* i paragrafen. Paragrafens *2 mom.* och nya *3 mom.* innehåller bestämmelser om ingående av ett arbetsavtal för viss tid utan grundad anledning i strid med vad som föreslagits i fråga om arbetsavtalslagen. Bestämmelsen om att betrakta ett arbetsavtal som ett avtal som gäller tills vidare, vilken för närvarande ingår i paragrafens 1 mom., flyttas till nya *4 mom.* i paragrafen. Enligt 4 mom. i paragrafen ska ett arbetsavtal som på arbetsgivarens initiativ ingåtts för viss tid i strid med 1–3 mom. i paragrafen anses gälla tills vidare. Det är inte tillåtet att ingå eller att underlåta att ingå ett arbetsavtal för viss tid på diskriminerande grunder. Bestämmelsen motsvarar även till denna del vad som föreslagits i fråga om arbetsavtalslagen.

4 a §. Ingående av arbetsavtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös. Hänvisningen i *1 mom.* till 1 kap. 4 § 2 mom. i den gällande lagen ändras till en hänvisning till 4 §:n 1 mom.

2 kap. Arbetsgivarens skyldigheter

5 §. Information om platser som blir lediga och skyldighet att ge information om en tryggare anställningsform. Till paragrafens fogas ett nytt *3 mom.*, som i fråga om innehåll motsvarar vad som föreslagits i fråga om 2 kap. 6 § i arbetsavtalslagen.

6 kap. Permittering

4 §. Meddelande om permittering. Ändringar som motsvarar de ändringar som konstaterats ovan i fråga om 5 kap. 4 § i arbetsavtalslagen föreslås för *1 mom.* i paragrafen. Med avvikelse från arbetsavtalslagen föreslås dock inte att lagen om sjöarbetsavtal innehåller bestämmelser om att överenskommelser om tiden för meddelande om permittering som avviker från tiden på sju dagar i föreskriften i kollektivavtalet kan ingås med en förtroendefullmäktig. Lagen om sjöarbetsavtal innehåller inte bestämmelser om en förtroendefullmäktig. På grund av detta kan ett avtal ingås av förtroendemannen för arbetstagarnas räkning. Till övriga delar motsvarar 1 mom. i paragrafen vad som föreslagits ovan i fråga om arbetsavtalslagen.

Paragrafens *2 mom.* innehåller på samma sätt som i den gällande lagen bestämmelser om att ett meddelande om permittering ska ges personligen till en arbetstagare. Om meddelandet inte kan lämnas personligen, är det tillåtet att lämna det per brev eller elektroniskt. Grunden för permitteringen, den tid då den börjar och dess längd eller uppskattade längd ska meddelas i meddelandet. Paragrafens 2 och 3 mom. ändras på så sätt att de innehåller bestämmelser om en förmodan om mottagande av ett meddelande om permittering som skickats per brev eller elektroniskt och det anknutna undantaget. Ändringarna motsvarar huvudsakligen det antagande om mottagande efter sju dagar som föreslås i 5 kap. 4 1 i arbetsavtalslagen, men i bestämmelserna om de avvikelser till antagandet om mottagande efter sju dagar som föreslås i

3 mom. beaktas det avlösningssystem som grundar sig på kollektivavtalen inom sjöfarten. Om en arbetstagare är på lagstadgad eller avtalsenlig semester, en ledighet för utjämning av arbetstiden som varar minst två veckor eller på ett sådant friskift som grundar sig på avlösningssystemet ska ett meddelande som sänts per brev eller e-post anses vara levererat tidigast den dag som följer på utgången av semestern, ledigheten eller friskiftet, om inte något annat visas.

Bestämmelserna i paragrafens 3 och 4 mom. övergår i oförändrad form till att bli 4 och 5 mom. i paragrafen.

7 §. Upphörande av en permitterad arbetstagares anställningsförhållande. Enligt den andra meningen i 2 mom. i den gällande paragrafen får arbetsgivaren från lönen för uppsägningstiden dra av 14 dagars lön, om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering. Meningen ändras på så sätt att arbetsgivaren får dra av lön för sju dagar från lönen för uppsägningstiden, om arbetstagaren är permitterad genom att iaktta en tid för meddelande om permittering på över sju dagar i enlighet med lagen eller ett avtal. Motiveringarna till bestämmelsen har beskrivits mer ingående ovan i fråga om 5 kap. 7 § i arbetsavtalslagen.

7 kap. Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

1 §. Avtal för viss tid. Enligt 3 mom. i den gällande paragrafen kan ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts för längre tid än fem år efter fem år från att det ingåtts sägas upp på samma grunder och enligt samma förfarande som ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Momentet ändras så att motsvarande möjlighet gäller även för ett avtal som avses i 1 kap. 4 § 2 mom., vilket löpt i minst sex månader. Förslaget motsvarar vad som föreslagits beträffande 6 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

Till paragrafen fogas nya 4 och 5 mom. om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete till en arbetstagare, med vilken ett arbetsavtal utan grundad anledning ingåtts för viss tid. Den föreslagna regleringen i paragrafens 4 och 5 mom. motsvarar i fråga om innehåll föreslagna 4 och 5 mom. i 6 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

9 §. Återanställande av arbetstagare. Paragrafens 1 mom. ändras så att arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete till en tidigare arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker föreskrivs att gälla sådana arbetsgivare som regelbundet har minst 50 arbetstagare. Bestämmelsen motsvarar till denna del 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen, vars specialmotivering behandlats ovan.

7.3 Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen

13 §. Meddelande av anvisningar och uppmaningar. Det föreslås att 3 punkten i paragrafens 3 mom. ändras på så sätt att arbetarskyddsmyndigheten kan ge en uppmaning även i det fall att arbetsgivaren försummar sin utredningsskyldighet gällande fortsättning av arbetsavtalet som följer av 2 kap. 6 § 3 mom. i den föreslagna arbetsavtalslagen eller 2 kap. 5 1 3 mom. i lagen om sjöarbetsavtal.

8 Ikraftträdande

Det föreslås att lagarna ska träda i kraft den 1 april 2026.

9 Verkställighet och uppföljning

Arbets- och näringsministeriet följer lagens konsekvenser på allmän nivå. I fråga om propositionen gäller de centrala omständigheter som ska följas framför allt utvecklingen av antalet anställningsförhållanden för viss tid inom den privata och den offentliga sektorn och de anknutna ändringarna för arbetslivskonsekvenserna, såsom konsekvenserna för arbetstagarens anställningstrygghet samt förslagets konsekvenser för könen. Information om utvecklingen av antalet anställningsförhållanden för viss tid och om observationer förknippade med regleringen kan fås ur inhemska statistiska källor samt av arbetsmarknadsorganisationerna och tillsynsmyndigheterna. Med tanke på konsekvensernas synlighet är det motiverat att granska resultaten tidigast tre år efter att lagen trätt i kraft.

10 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

10.1 Näringsfrihet och rätt till arbete

I propositionen föreslås att bestämmelser som är avsedda för att skydda vissa arbetstagare lindras för att undanröja hinder för sysselsättning och i synnerhet för att stärka verksamhetsförutsättningarna för små och medelstora företag. I propositionen möjliggörs att en arbetstagare utan grundad anledning anställs i ett anställningsförhållande för viss tid då det handlar om det första arbetsavtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett anställningsförhållande som upphörde för över två år sedan är dock inte något hinder för att utan grundad anledning ingå ett arbetsavtal för viss tid. Maximilängden på ett anställningsförhållande för viss tid är högst ett år. Det föreslås att arbetsgivaren har en utredningsskyldighet i fråga om en visstidsanställds fortsättningsmöjligheter och en skyldighet att erbjuda arbete till en arbetstagare, med vilken arbetsgivaren ingått ett arbetsavtal för viss tid utan grundad anledning.

Dessutom föreslås att tiden för meddelande om permittering förkortas från 14 dagar till sju dagar och att återanställningsskyldigheten slopas för arbetsgivare med färre än 50 arbetstagare.

Enligt 18 § 1 mom. i grundlagen ska det allmänna sörja för skyddet av arbetskraften. Enligt förarbetena till grundlagen har bestämmelsen betydelse framför allt för arbetarskyddet och för verksamheten i anslutning till det. Det allmänna ska se till att arbetsförhållandena är säkra och hälsosamma. Bestämmelsen omfattar arbetarskyddets i ordets breda mening, varvid den omfattar även arbetstidsskyddet. (Regeringens proposition till riksdagen med förslag till ändring av grundlagarnas stadganden om de grundläggande fri- och rättigheterna (RP 309/1993 rd, s. 76). Propositionen gäller inte det egentliga innehållet i 18 § 1 mom. i grundlagen, även om regleringen innebär att de bestämmelser som är avsedda att skydda vissa arbetstagare lindras.

Tidigare har man ansett att det är behövligt att genomföra åtgärder för att göra regleringen kring ingående av arbetsavtal för viss tid flexiblere i begränsad form, så att de bestämmelser som är avsedda att skydda arbetstagarna inte lindras mer än vad som rimligen behövs för att uppnå målet för regleringen (RP 105/2016 rd, s. 28).

Den regleringshelhet som föreslås i propositionen innehåller flera balanserande skyddselement, vilka fullgör det allmännas skyldighet att sköta skyddet av arbetskraften, vilket följer av 18 § 1 mom. i grundlagen. För det andra är syftet att bibehålla utgångspunkten i den gällande arbetsavtalslagen om att ett anställningsförhållande som gäller tills vidare är primärt och den begränsade möjligheten att på initiativ av arbetsgivaren ingå ett arbetsavtal för viss tid.

Maximilängden av arbetsavtal som utan grundad anledning ingås för viss tid och antalet avtal som följer på varandra mellan samma arbetsgivare och arbetstagare begränsas. Arbetsgivaren har en skyldighet att innan arbetsavtalet upphör ge arbetstagaren en motiverad utredning om arbetstagarens fortsättningsmöjligheter. Dessutom föreslås att arbetsgivaren har en skyldighet att erbjuda arbete efter det att ett arbetsavtal uppfört, med vilken sysselsättningsmöjligheterna för visstidsanställda förbättras. Målet är att hindra konstgjorda arrangemang för att kringgå anställningsskyddet genom att på permanent sätt sammanlänka arbetsavtal för viss tid med olika personer. För skyddet av arbetstagaren och anställningsskyddet är det också av betydelse att ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid i strid med bestämmelsen bör anses gälla tills vidare.

I och med den kortare tid för meddelande om permittering vilken föreslås i propositionen har arbetsgivaren bättre förutsättningar att reagera på plötsliga situationer och hålla arbetsavtalen i kraft.

Beroende på situationen kan förkortningen av tiden för meddelande om permittering förlänga längden av permitteringen och således öka inkomstbortfallet för arbetstagaren. Med tanke på skyddet för en arbetstagare kan förslaget dock inte anses vara en orimlig försämring med beaktande av möjligheten att i princip få arbetslöshetsskydd under permitteringen och att det även framöver är möjligt att komma överens om en längre tid för meddelande om permittering genom kollektivavtal.

I propositionen möjliggörs att tiden för meddelanden om permittering avtalas på arbetsplatsnivå. Den föreslagna regleringen iakttar utgångspunkterna om avtalsparterna i reformen beträffande lokala avtal. Grundlagsutskottet ansåg i sitt utlåtande att de föreslagna ändringarna i regeringens proposition om lokala avtal (GrUU 52/2024 rd) vara relevanta med tanke på skyldigheten för det allmänna att sörja för skyddet av arbetskraften enligt 18 § 1 mom. i grundlagen. Enligt grundlagsutskottets uppfattning var regleringen om utvidgning av möjligheten till lokala avtal inte problematisk med avseende på 18 § 1 mom. i grundlagen.

Avvikelse från föreskrifterna om tiden för meddelande om permittering i kollektivavtalet förutsätter avtal på arbetsplatsnivå i första hand med förtroendemannen eller i andra hand med någon annan representant för personalen. Med tanke på arbetstagarnas skydd är det relevant att om ett lokalt avtal ingås utifrån ett allmänt bindande kollektivavtal, ska det överlämnas till arbetarskyddsmyndigheten.

Återanställningsskyldigheten slopas på begränsat sätt på så sätt att den även framöver gäller arbetsgivare med minst 50 arbetstagare. Genom förslaget strävar man efter att sänka arbetsgivarnas rekryteringströskel i mindre företag. Med tanke på arbetstagaren är det relevant att bestämmelsen inte blir tillämplig, om man gjort en annan överenskommelse om tillämpningsområdet för återanställningsskyldigheten i det kollektivavtal som binder arbetsgivaren. Det är inte möjligt att avvika från regleringen kring återanställningsskyldigheten på arbetsplatsnivå. Utgående från konsekvensbedömningarna i propositionen har återanställningsskyldighetens betydelse på arbetsmarknaden i praktiken varit relativt begränsad.

Enligt 18 § 3 mom. i grundlagen får ingen avskedas från sitt arbete utan laglig grund. Kravet tillgodoses bland annat genom det i arbetsavtalslagen föreskrivna anställningsskyddet. Grundlagsutskottet har ansett att reglering som möjliggör att arbetsavtal för viss tid ingås med en långtidsarbetslös utan grundad anledning inte varit problematisk med tanke på 18 § 3 mom. i grundlagen. Arbetsavtal för viss tid innebär att anställningen upphör vid avtalstidens utgång utan att avtalet sägs upp. Med avseende på 18 § 3 mom. i grundlagen bygger avskedet från arbetet då på att avtalstiden går ut. Grundlagen kräver ingen grundad anledning för visstidsavtal,

utan det räcker med att möjligheten att ingå visstidsavtal är lagfäst. Regleringen ansågs inte vara problematisk med tanke på 18 § 3 mom. i grundlagen. (GrUU 40/2016 rd – RP 105/2016 rd).

Genom propositionen görs inga ingrepp i förutsättningarna för att avsluta ett anställningsförhållande. Slopandet av återanställningsskyldigheten för arbetsgivare med färre än 50 arbetstagare ändrar inte det faktum att arbetsgivaren ska ha haft en ekonomisk eller produktionsrelaterad uppsägningsgrund för att avsluta ett anställningsförhållande. Med tanke på anställningsskyddet har återanställningsskyldigheten överlag en relativt avgränsad betydelse, eftersom den inte baserar sig endast på att uppsägningen anses vara ogiltig, utan alltid förutsätter att arbetsgivaren har ett behov av arbetskraft för samma eller liknande arbetsuppgifter. Genom propositionen görs inte heller ingrepp i grunderna för permittering. I utlåtandet av riksdagens grundlagsutskott GrUU 11/1996 rd – RP 44/1996 rd har utskottet tagit ställning till huruvida ”avskedas från arbetet” enligt 18 § 3 mom. i grundlagen anses avse även permittering. Utskottet ansåg att 15 § 3 mom. i den dåvarande regeringsformen väl motsvarar syftet att det avskedande som nämns i det förstås avse på omfattande sätt att arbetet de facto avslutas för någon annans tjänst. Utskottet ansåg dock att en tidsbegränsad permittering på högst 90 dagar lämnar utanför ”genuint tillfälligt avskedande från arbete” enligt 15 § 3 mom. i regeringsformen (GrUU 11/1996 rd – RP 44/1996 rd, s. 2/I). Eftersom förslaget om att förkorta tiden för meddelande om permittering inte ingriper i grunderna för permittering, bedöms propositionen inte strida mot 18 § 3 mom. i grundlagen.

I enlighet med den gällande arbetsavtalslagen upphör ett arbetsavtal för viss tid utan uppsägning då tidsfristen uppnås eller då det överenskomna arbetet har slutförts. Det föreslås dock att propositionen innehåller uttryckliga bestämmelser om rätten för såväl arbetsgivaren som arbetstagaren att säga upp ett arbetsavtal som ingåtts utan grundad anledning för viss tid och varat i sex månader genom att iaktta de sedvanliga uppsägningsgrunder och tider som föreskrivits i lagen. Inte heller genom detta förslag gör man ingrepp i de lagstadgade uppsägningsgrunderna. Med tanke på arbetstagaren möjliggör uppsägningsrätten att ett anställningsförhållande för viss tid sägs upp till exempel i en situation där arbetstagaren övergår till ett fast arbete.

I fråga om regleringen kring arbetsavtal för viss tid ska man dock likaså beakta regleringens förhållande till de internationella människorättskonventioner som binder Finland och de skyldigheter som följer av Europeiska unionens lagstiftning och rättspraxis. Så som konstaterats ovan i avsnitt 2.2.1 föreskrivs i artikel 2.3 i Internationella arbetsorganisationen ILO:s konvention nr 158, som gäller uppsägning av ett tjänsteförhållande på arbetsgivarens initiativ, att de som har undertecknat avtalet ska ge tillräckliga garantier för att man inte genom arbetsavtal för viss tid ska kunna försöka komma undan det skydd som konventionen garanterar arbetstagaren. Konventionen kompletteras av rekommendationen nr 166 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ. I avsnitt 2.2.1 och 2.4 ovan har man även separat behandlat förhållandet till EU:s ramavtal om visstidsarbete och EU-domstolens avgörandepraxis i anknytning till det. Så som konstaterats i avsnitt 2.4 är det utifrån EU-domstolens avgörandepraxis inte möjligt att härleda någon helt entydig rättsnorm beträffande om medlemsstaterna ska ingripa i situationer där arbetsavtal för viss tid ingås utan någon grundad anledning med olika arbetstagare och där arbetsgivarens behov av arbetskraft kan anses ha blivit permanent. Å andra sidan är målet med ramavtalet att fasta anställningsförhållanden är den huvudsakliga anställningsformen. I förslaget föreslås en skyldighet för arbetsgivaren att utreda arbetstagarens fortsättningsmöjligheter och en skyldighet som ställs i proportion till anställningens längd att erbjuda motsvarande arbete till en tidigare egen visstidsanställd. Målet med förslagen är uttryckligen att sträva efter att förebygga att upprepade arbetsavtal ingås för viss tid utan grundad anledning med olika arbetstagare missbrukas och således även att arbetstagarnas anställningsskydd kringgås. De nämnda skyldigheterna kan anses vara en av de

garantier som ställs av en konventionsslutande stat och som avses i ILO:s konvention nr 158 och även tryggar målet i ramavtalet om visstidsarbete om att anställningsförhållanden som gäller tills vidare är primära.

I bedömningen av det ovan nämna bör uppmärksamhet riktas även på att det allmänna har till uppgift att främja sysselsättningen utifrån 18 § 2 mom. i grundlagen. Förslagen i propositionen, vilka i sig lindrar arbetslagstiftningen, har som mål att hindren för sysselsättning undanröjs och således att sysselsättningen främjas.

10.2 Jämlikhet

Enligt 6 § 1 mom. och 2 mom. i grundlagen är alla lika inför lagen. Ingen får utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Andra orsaker som anknyter till enskilda personer är till exempel samhällelig ställning, egendom, deltagande i föreningsverksamhet, familjeförhållanden, graviditet, äktenskaplig börd, sexuell inriktning och boningsort (RP 309/1993 rd, s. 47). Paragrafen förbjuder inte all slags särbehandling mellan människor, trots att särbehandlingen grundar sig på en orsak som uttryckligen är omnämnd i diskrimineringsbestämmelsen. Det väsentliga är om särbehandlingen kan motiveras på ett sätt som är acceptabelt enligt systemet för grundläggande rättigheter (se GrUU 46/2014 rd s. 3/I och RP 309/1993 rd, s. 43—44). Särbehandlingarna får inte heller vara godtyckliga eller bli orimliga (se t.ex. GrUU 11/2012 rd, s. 2 och GrUU 37/2010 rd, s. 3).

Grundlagens jämlikhetsbestämmelse gäller i princip endast för individer. Enligt grundlagsutskottets utlåtanden kan jämlikhetsprincipen dock ha betydelse också vid bedömningen av lagstiftning om juridiska personer, i synnerhet när regleringen indirekt kan inverka på fysiska personers rättsliga ställning. Den aspekten förlorar i tyngd ju lösare kopplingen är. (GrUU 11/2012 rd, s. 2/II). I varje fall måste man i bedömningen av bestämmelsen som gäller juridiska personer starkt väga in grundlagsutskottets etablerade ståndpunkt om att jämlikhetsprincipen inte kan sätta stränga gränser för lagstiftarens prövning när lagstiftningen ska anpassas efter samhällsutvecklingen vid en viss tidpunkt. Särbehandling får dock inte heller då vara godtycklig och skillnaderna får inte bli oskäligen (GrUU 11/2012 rd, s. 2/II, GrUU 37/2010 rd, s. 3/I).

I princip omfattar arbetsgivarens direktionsrätt att besluta vem som väljs till en arbetsuppgift. Beslutet får dock inte fattas på diskriminerande grunder. I propositionen föreslås en uttrycklig bestämmelse om att det inte är tillåtet att ingå eller att underlåta att ingå ett arbetsavtal för viss tid på diskriminerande grunder. Bestämmelsens materiellrättsliga innehåll har sitt ursprung i förbuden mot diskriminering i jämställdhetslagen och diskrimineringslagen. I bedömningen av regleringen kring förlängning av provotiden med tanke på 6 § i grundlagen har grundlagsutskottet ansett att det med tanke på bedömningen i ett konstitutionellt hänseende är av betydelse att regleringen innehöll ett uttryckligt förbud mot att upphäva ett arbetsavtal utifrån diskriminerande grunder under provotiden (GrUU 40/2016 rd – RP 105/2016 rd). I syfte att skydda visstidsanställda begränsas arbetsgivarens beslutanderätt även genom den i propositionen föreslagna skyldigheten att erbjuda arbete till en arbetstagare som arbetat i ett anställningsförhållande som utan grundad anledning ingåtts för viss tid.

Enligt den gällande lagen får ett arbetsavtal för viss tid ingås med en långtidsarbetslös person utan grundad anledning för högst ett år. Grundlagsutskottet ansåg att, trots att bestämmelsen ställer de långtidsarbetslösa i en ojämlig situation på en grund förknippad med personen, syftet att förbättra den långtidsarbetslösas ställning på arbetsmarknaden bör anses vara en sådan godtagbar grund för särbehandling som avses i 6 § 2 mom. i grundlagen. Syftet med

bestämmelsen har också koppling till den skyldighet att främja sysselsättningen som anvisats det allmänna i 18 § 2 mom. i grundlagen. Bestämmelsen kunde inte heller anses vara problematisk till följd av proportionalitetskravet för särbehandling (GrUU 40/2016 rd – RP 105/2016 rd).

I propositionen föreslås det inga ändringar i bestämmelserna gällande långtidsarbetslösa. Arbetsgivarens nya utredningsskyldighet gällande arbetstagarens fortsatta möjligheter samt skyldigheten att erbjuda arbete gäller endast de arbetstagare för viss tid för vilka ett arbetsavtal på viss tid gjorts med stöd av den i propositionen föreslagna regleringen. Därmed är arbetstagare som är anställda för en viss tid i olika ställning beroende på om arbetsavtalet ingås med stöd av 1 kap. 3 a § i den gällande arbetsavtalslagen eller med stöd av den föreslagna lagstiftningen.

Den avvikande behandlingen av långtidsarbetslösa personer kan anses vara godtagbar av sysselsättnings- och socialpolitiska skäl. Målsättningen förknippad med 18 § i grundlagen, att främja sysselsättningen försvarar bevarandet av nuläget. Exempelvis inom tredje sektorn har man inom ramen för den gällande lagstiftningen uttryckligen strävat efter att ge så många långtidsarbetslösa som möjligt arbetstillfällen. Skyldigheten att erbjuda arbete kan i viss utsträckning främja en enskild långtidsarbetslös persons sysselsättning, men å andra sidan på det allmänna planet ha negativa konsekvenser för de långtidsarbetslösas möjlighet att få fotfäste på arbetsmarknaden via arbetstillfällen. Den föreslagna nya utredningsskyldigheten kan för sin del beräknas öka arbetsgivarens administrativa börda. Om utredningsskyldigheten också gällde sådana arbetsavtal för viss tid som avses i 1 kap. 3 a § i den gällande lagen kunde arbetsgivarnas incentiv att anställa långtidsarbetslösa försvagas. Den avvikande behandlingen i fråga om utredningsskyldigheten kan anses vara godtagbar och stå i rätt proportion med beaktande av att man trots allt på de långtidsarbetslösa tillämpar bestämmelserna i 2 kap. 6 § i den gällande lagstiftningen, om arbetsgivaren skyldighet att på arbetstagarens begäran ge ett motiverat svar på möjligheterna att förlänga arbetsavtalets längd.

Med tanke på jämlikheten för såväl arbetstagare som personer som bedriver företagsverksamhet via en firma och juridiska personer är det av betydelse att propositionen innehåller ett förslag om att slopa återanställningsskyldigheten för arbetsgivare som sysselsätter färre än 50 arbetstagare. I propositionen föreslås inte att arbetstagarna försätts i olika ställning med stöd av de förbjudna diskrimineringsgrunderna. I arbetslagstiftningen har man redan för närvarande tillägnat olika gränser som baserar sig på antalet anställda för tillämpningen av bestämmelserna i lagen. Bland annat samarbetslagen inklusive begränsningarna av tillämpningsområdet i den kan nämnas som exempel på detta. Slopandet av återanställningsskyldigheten kan likaså inte anses ingripa i kärnan av arbetstagarnas anställningsskydd, även om det i sig har ansetts vara en del av anställningsskyddet. Utifrån de nämnda grunderna bedöms propositionen inte vara problematisk i förhållande till regleringen kring jämlikhet i grundlagen.

10.3 Den fackliga föreningsfriheten och kollektivavtalsparternas avtalsautonomi

Den i propositionen föreslagna ändringen, som gäller den lagstadgade möjligheten att ingå lokala avtal om att en tid för meddelande om permittering på sju dagar iakttas oberoende av om det normalt eller allmänt bindande kollektivavtalet för arbetsgivaren innehåller en föreskrift om en längre tid för meddelande om permittering, är relevant med tanke på den fackliga föreningsfrihet som tryggats i 13 § 2 mom. i grundlagen.

Att ordna frågor som hör till grunderna för den enskildes rättigheter och skyldigheter genom kollektivavtal bygger på arbetsmarknadsparternas avtalsfrihet, som i sin tur utgår från 13 § 2 mom. grundlagen och den där garanterade fackliga föreningsfriheten och som för arbetsgivarens vidkommande dessutom åtnjuter ett visst egendomsskydd enligt 15 § i grundlagen. Sett ur denna

synvinkel är kollektivavtalet ett regleringsredskap som inte direkt berörs av 80 § grundlagen. Denna punkt i grundlagen reglerar nämligen det allmännas utövande av den lagstiftande makten och det står klart att om staten avser att utfärda rättsliga regler om liknande omständigheter, måste det bestämmas om dem genom lag. Vad gäller kollektivavtalen överlåter det allmänna däremot regleringen av arbetslivet i väsentliga delar åt arbetsmarknadens parter själva. (GrUU 41/2000 rd).

Den fackliga föreningsfrihetens betydelse betonas också av kollektivavtalens viktiga roll. Minimivillkoren i fråga om anställningsförhållanden fastställs i betydande utsträckning enligt kollektivavtalen. Bakgrunden utgörs av avtalsbalansen mellan arbetsgivarna och de arbetsmarknadsorganisationer som företräder arbetstagarna, vilka utgör avtalsparter, vilken har tryggt en proportionell utveckling av anställningsvillkoren vid respektive förhållanden vid sidan om arbetslagstiftningen och inom de gränser som den tillåter. Kollektivavtal utgör ett viktigt regleringsinstrument på arbetsrättens område, vilket har långtgående konsekvenser för individens rättsliga ställning. Lagen om kollektivavtal (436/1946) reglerar kollektivavtalen.

Kollektivavtalsparternas avtalsautonomi, som grundar sig på den fackliga föreningsfriheten, har en central roll i kollektivavtalssystemet. Parterna i ett kollektivavtal använder sin regleringskompetens enligt 1 § i lagen om kollektivavtal på ett sätt som är bindande för tredje part. Parterna i kollektivavtalet kan besluta om kollektivavtalets innehåll och om möjligheten att avvika från kollektivavtalets bestämmelser på lokal nivå och om de förfaranden som hänför sig till detta.

Internationella förpliktelser som är bindande för Finland förutsätter tryggnad av den fackliga föreningsfriheten. Den fackliga föreningsfrihetens innehåll baserar sig i stor utsträckning på internationella fördrag och i synnerhet på ILO:s konventioner, vars innehåll har beskrivits ovan i avsnitt 2.2.3. Den fackliga föreningsfriheten är en integrerad del av de kollektiva avtalsparternas rätt till kollektiva förhandlingar och rätten att ingå kollektivavtal.

Den tvingande lagstiftningen begränsar användningen av avtalsautonomin. Trots den viktiga roll som arbets- och tjänstekollektivavtalen spelar har lagstiftaren i många frågor förbehållit sig rätten att utfärda normer. Begränsningen av avtalsfriheten har framför allt syftat till att fastställa en miniminivå för anställningsvillkor. Arbetslagstiftningen innehåller en stor mängd bestämmelser som det inte är tillåtet att avvika från på ett sätt som försämrar en arbetstagares, tjänstemans och tjänsteinnehavares intressen. Sådana bestämmelser gäller bland annat arbetstid, semester och anställningstrygghet. Bakgrunden till tvingande bestämmelser kan vara till exempel principen om skydd av en arbetstagare. Å andra sidan är bakgrunden till tvingande bestämmelser ibland även behov av tillräckliga flexibilitetsmöjligheter på arbetsplatserna. Som exempel på en sådan reglering fungerar bestämmelserna i arbetstidslagen om förkortning av de dagliga pauserna, om arbetstidsbank och flexibel arbetstid, enligt vilka arrangemangen i fråga kan tas i bruk på arbetsplatsen trots kollektivavtalet. Förslaget i propositionen om möjligheten till lokala avtal om tiden för meddelande om permittering handlar precis om en sådan reglering som möjliggör flexibilitetsmöjligheter på arbetsplatsnivå. Möjligheten att även framöver komma överens om tiden för meddelande om permittering på ett sätt som avviker från kollektiv- eller tjänstekollektivavtal respekterar arbets- och tjänstekollektivavtalsparternas avtalsautonomi. Möjligheten till lokala avtal enligt lagen beaktar dock behoven av arbetsplatsspecifik flexibilitet i en situation där arbetsgivaren och personalrepresentanten anser att sådan är behövlig.

Enligt propositionen ingås ett lokalt avtal som gäller iakttagande av en tid på sju dagar för ett meddelande om permittering med förtroendemannen, eller om en sådan inte valts, men förtroendeombudet eller någon annan representant som arbetstagarna valt inom sig. Om lokala

avtal om tiden för meddelande om permittering har överenskommits i ett kollektivavtal som binder arbetsgivaren, iakttar man dock bestämmelserna om lokala avtal i arbetsavtalslagen eller lagen om kollektivavtal. Förslaget respekterar de valda representanterna för arbetstagarna och ligger således i linje med ILO:s avtalsföreskrifter om skyddet av arbetstagarnas representant och underlättande av deras arbete.

Propositionen anses inte heller strida mot föreskrifterna i den reviderade europeiska sociala stadgan.

10.4 Självstyrelselagen för Åland

Enligt 27 § 21 punkten i självstyrelselagen för Åland (1144/1991) har riket lagstiftningsbehörighet i fråga om arbetsrätt med undantag av tjänstekollektivavtal för landskapets och kommunernas anställda och med beaktande av vad som stadgas i 29 § 1 mom. 6 punkten och 29 § 2 mom. i självstyrelselagen för Åland. Enligt 29 § 1 mom. har riket lagstiftningsbehörighet, utöver vad som föreskrivs i 27 §, i fråga om ärenden som gäller arbetsavtal, med de undantag som beträffande läroavtal följer av 18 § 14 punkten, och samarbete inom företag.

De ändringar som föreslagits i propositionen är av sådan natur att de omfattas av rikets lagstiftningsbehörighet.

10.5 Sammandrag

Med stöd av vad som anförts ovan anser regeringen att lagförslagen kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

Kläm

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

1.

Lag

om ändring av arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 1 kap. 3 § och 3 a § 1 mom., 2 kap. 4 § 3 mom. 3 punkten samt rubriken för 6 §, 5 kap. 4 § och 7 § 2 mom., 6 kap. 1 § 3 mom. och 6 § 1 mom., av dem 1 kap. 3 § sådan den lyder i lag 1224/2010, 1 kap. 3 a § 1 mom. sådant det lyder i lag 403/2023, 2 kap. 4 § 3 mom. 3 punkten samt rubriken för 6 § sådana de lyder i lag 744/2022, 5 kap. 4 § sådan den lyder i lag 204/2017 och 6 kap. 6 § 1 mom. sådant det lyder i lag 403/2023, och
fogas till 2 kap. 6 §, sådan den lyder i lag 744/2022, ett nytt 3 mom. och till 6 kap. 1 § nya 4 och 5 mom. som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

3 §

Formen för ett arbetsavtal och avtalstiden

Ett arbetsavtal kan ingås muntligen, skriftligen eller i elektronisk form.

Ett arbetsavtal gäller tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Arbetsavtal för viss tid får inte användas upprepat om antalet visstidsavtal eller den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar visar att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent.

Det förutsätts dock inte någon grundad anledning för att ett arbetsavtal ingås för viss tid om det är fråga om det första arbetsavtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren under de två år som föregår tidpunkten för när arbetsavtalet börjar löpa. Då behöver arbetsgivaren inte heller bedöma om arbetskraftsbehovet är permanent. Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att utreda arbetstagarens möjligheter till fortsatt anställning finns i 2 kap. 6 § och bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete åt en tidigare visstidsanställd arbetstagare finns i 6 kap. 1 §.

Den maximala längden för ett i 3 mom. avsett arbetsavtal för viss tid är ett år. Avtalet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första avtalet för viss tid började löpa. Den sammanräknade totala längden för avtalen får dock inte överskrida ett år.

Ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren har ingåtts för viss tid i strid med 2–4 mom. ska anses gälla tills vidare. Ett arbetsavtal för viss tid får inte ingås eller underlåtas att ingå på diskriminerande grunder.

3 a §

Ingående av arbetsavtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös

Ingående av arbetsavtal för viss tid förutsätter inte en sådan grundad anledning som avses i 3 § 2 mom., om den som anställs är en person som enligt uppgift från arbetskraftsmyndigheten har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. En anställning på

högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten. Det att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent på det sätt som avses i 3 § 2 mom. utgör inget hinder för att avtalet ingås för viss tid.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

4 §

Information om de centrala villkoren i arbetet

Av informationen ska åtminstone framgå

3) den tidpunkt då ett arbetsavtal för viss tid upphör att gälla eller en uppskattning av tidpunkten då avtalet upphör att gälla samt grunden för att arbetsavtalet ingås för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 1 kap. 3 § 3 mom. avsett arbetsavtal för viss tid som ingås utan grundad anledning eller ett i 3 a § i det kapitlet avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,

6 §

Information om platser som blir lediga och skyldighet att ge information om en tryggare anställningsform

Om ett arbetsavtal för viss tid har ingåtts med arbetstagaren med stöd av 1 kap. 3 § 3 mom., ska arbetsgivaren i stället för det motiverade svar som avses i 2 mom. i denna paragraf före utgången av den tid som avtalats i arbetsavtalet ge en motiverad utredning om möjligheten att fortsätta anställningsförhållandet genom ett arbetsavtal som gäller tills vidare eller av grundad anledning genom ett arbetsavtal för viss tid. På begäran av arbetstagaren ska utredningen ges skriftligen inom en månad från det att begäran lämnades.

5 kap.

Permittering

4 §

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren meddelande om permittering senast sju dagar innan permitteringen börjar. Om det i kollektivavtalet har avtalats om en längre tid för meddelande om permittering än sju dagar får arbetsgivaren och förtroendemannen eller, om en sådan inte har valts, förtroendeombudet eller en annan representant för arbetstagarna med avvikelse från bestämmelserna i kollektivavtalet avtala om att en tid på minst sju dagar för meddelande om permittering ska iakttas. Avtalet ska ingås skriftligen. Ett avtal om tiden för meddelande om permittering som ingåtts av en representant är bindande för de arbetstagare som representanten anses företräda. Om det enligt ett kollektivavtal som med stöd av denna lag eller lagen om

kollektivavtal är bindande för arbetsgivaren är möjligt att ingå lokala avtal om tiden för meddelande om permittering, ska dock 2 kap. 7 a § eller 5 a § i lagen om kollektivavtal iakttas vid ingåendet av lokala avtal.

Ett meddelande om permittering ska ges arbetstagaren personligen. Om meddelandet inte kan ges arbetstagaren personligen, får det skickas per brev eller elektroniskt. Meddelandet anses ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades. I meddelandet ska det nämnas grunden för permitteringen samt permitteringsens begynnelse tidpunkt och längd eller uppskattade längd.

Om arbetstagaren är på semester enligt lag eller avtal eller har en minst två veckor lång ledighet på grund av utjämning av arbetstiden, anses ett meddelande som har skickats per brev eller elektroniskt dock ha getts tidigast den dag som följer på utgången av semestern eller ledigheten.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön till arbetstagaren för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet ska delges en representant för de arbetstagare som permitteras.

7 §

Upphörande av en permitterad arbetstagares anställningsförhållande

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att det upphör medan permitteringen varar, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av sju dagars lön, om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av mer än sju dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering.

6 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

1 §

Avtal för viss tid

Ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts för längre tid än fem år får efter fem år från att det ingåtts sägas upp på samma grunder och enligt samma förfarande som ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Motsvarande möjlighet gäller också för ett avtal enligt 1 kap. 3 § 3 mom. som har varat minst sex månader.

Arbetsgivaren ska erbjuda en sådan visstidsanställd arbetstagare som avses i 1 kap. 3 § 3 mom. ett arbetsavtal som gäller tills vidare eller ett arbetsavtal för viss tid som ingås av grundad anledning, om arbetsgivaren vid tidpunkten för när den tid som har avtalats i arbetsavtalet löper ut överväger att anställa fler arbetstagare för uppgiften i fråga eller för en motsvarande uppgift. Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en tidigare arbetstagare arbete under en tidsperiod som följer på tidpunkten för när det senaste arbetsavtalet upphörde och som motsvarar en tredjedel av den totala längden på de senaste arbetsavtal som ingåtts med arbetstagaren i enlighet med 4 mom. i den paragrafen. Det som föreskrivs ovan tillämpas dock inte om ett arbetsavtal för viss tid ännu kan ingås med arbetstagaren utan grundad anledning med stöd av det momentet.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål meddela den tidigare arbetstagaren om erbjudande av arbete enligt 4 mom. på den adress som arbetstagaren har uppgett. Arbetsgivaren kan erbjuda arbetet

åt en annan person om arbetstagaren inte svarar på arbetsgivarens meddelande inom två veckor från det att meddelandet sändes.

6 §

Återanställande av arbetstagare

En arbetsgivare som regelbundet har minst 50 anställda i arbetsavtalsförhållande ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 7 kap. 3 eller 7 § har sagts upp och som är arbetssökande i enlighet med lagen om ordnande av arbetskraftsservice, om arbetsgivaren inom fyra månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande emellertid sex månader.

Denna lag träder i kraft den 20 .

2.

Lag

om ändring av lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 1 kap. 3 § 2 mom. 4 punkten, 4 § och 4 a § 1 mom., rubriken för 2 kap. 5 §, 6 kap. 4 § och 7 § 2 mom. samt 7 kap. 1 § 3 mom. och 9 § 1 mom., av dem 1 kap. 3 § 2 mom. 4 punkten och rubriken för 2 kap. 5 § sådana de lyder i lag 745/2022, 6 kap. 4 § sådan den lyder i lag 205/2017 samt 1 kap. 4 a § 1 mom. och 7 kap. 9 § 1 mom. sådana de lyder i lag 404/2023, och

fogas till 2 kap. 5 §, sådan den lyder i lag 745/2022, ett nytt 3 mom. och till 7 kap. 1 § nya 4 och 5 mom. som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

3 §

Arbetsavtalets form och innehåll

Av ett arbetsavtal ska framgå

4) ett tidsbegränsat avtals längd och grunden för att avtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 4 § 2 mom. avsett arbetsavtal för viss tid som ingås utan grundad anledning eller ett i 4 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,

4 §

Avtalstiden

Ett arbetsavtal gäller tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren utan grundad anledning har ingåtts för viss tid ska anses gälla tills vidare. Arbetsavtal för viss tid får inte användas upprepat om antalet visstidsavtal eller den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar visar att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent.

Det förutsätts dock inte någon grundad anledning för att ett arbetsavtal ingås för viss tid om det är fråga om det första arbetsavtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren under de två år som föregår tidpunkten för när arbetsavtalet börjar löpa. Då behöver arbetsgivaren inte heller bedöma om arbetskraftsbehovet är permanent. Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att utreda arbetstagarens möjligheter till fortsatt anställning finns i 2 kap. 5 § och bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete åt en tidigare visstidsanställd arbetstagare finns i 7 kap. 1 §.

Den maximala längden för ett i 2 mom. avsett arbetsavtal för viss tid är ett år. Avtalet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första avtalet för viss tid började löpa. Den sammanräknade totala längden för avtalen får dock inte överskrida ett år.

Ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren har ingåtts för viss tid i strid med 1–3 mom. ska anses gälla tills vidare. Ett arbetsavtal för viss tid får inte ingås eller underlåtas att ingå på diskriminerande grunder.

4 a §

Ingående av arbetsavtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös

Ingående av arbetsavtal för viss tid förutsätter inte en sådan grundad anledning som avses i 4 § 1 mom., om den som anställs är en person som enligt uppgift från arbetskraftsmyndigheten har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. En anställning på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten. Det att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent på det sätt som avses i 4 § 1 mom. utgör inget hinder för att avtalet ingås för viss tid.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

5 §

Information om platser som blir lediga och skyldighet att ge information om en tryggare anställningsform

Om ett arbetsavtal för viss tid har ingåtts med arbetstagaren med stöd av 1 kap. 4 § 2 mom., ska arbetsgivaren i stället för det motiverade svar som avses i 2 mom. i denna paragraf före

utgången av den tid som avtalats i arbetsavtalet ge en motiverad utredning om möjligheten att fortsätta anställningsförhållandet genom ett arbetsavtal som gäller tills vidare eller av grundad anledning genom ett arbetsavtal för viss tid. På begäran av arbetstagaren ska utredningen ges skriftligen inom en månad från det att begäran lämnades.

6 kap.

Permittering

4 §

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren meddelande om permittering senast sju dagar innan permitteringen börjar. Om det i kollektivavtalet har avtalats om en längre tid för meddelande om permittering än sju dagar får arbetsgivaren och förtroendemannen med avvikelse från bestämmelserna i kollektivavtalet avtala om att en tid på minst sju dagar för meddelande om permittering ska iakttas. Avtalet ska ingås skriftligen. Ett avtal om tiden för meddelande om permittering som ingåtts av en representant är bindande för de arbetstagare som representanten anses företräda. Om det enligt ett kollektivavtal som med stöd av denna lag eller lagen om kollektivavtal är bindande för arbetsgivaren är möjligt att ingå lokala avtal om tiden för meddelande om permittering, ska dock 2 kap. 6 a § eller 5 a § i lagen om kollektivavtal iakttas vid ingåendet av lokala avtal.

Meddelandet ska ges personligen till den som ska permitteras. Om meddelandet inte kan ges arbetstagaren personligen, får det skickas per brev eller elektroniskt. Meddelandet anses ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades. I meddelandet ska det nämnas grunden för permitteringen samt permitteringsens begynnelsepunkt och längd eller uppskattade längd.

Om arbetstagaren är på semester enligt lag eller avtal, har en minst två veckor lång ledighet på grund av utjämning av arbetstiden eller är på ett friskift enligt ett avlösningssystem, anses ett meddelande som har skickats per brev eller elektroniskt dock ha getts tidigast den dag som följer på utgången av semestern, ledigheten eller friskiftet, om inte något annat visas.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön till arbetstagaren för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet ska delges en representant för de arbetstagare som permitteras.

7 §

Upphörande av en permitterad arbetstagares anställningsförhållande

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att det upphör medan permitteringen varar, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av sju dagars lön, om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av mer än sju dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering.

7 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

1 §

Avtal för viss tid

Ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts för längre tid än fem år får efter fem år från att det ingåtts sägas upp på samma grunder och enligt samma förfarande som ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Motsvarande möjlighet gäller också för ett avtal enligt 1 kap. 4 § 2 mom. som har varat minst sex månader.

Arbetsgivaren ska erbjuda en sådan visstidsanställd arbetstagare som avses i 1 kap. 4 § 2 mom. ett arbetsavtal som gäller tills vidare eller ett arbetsavtal för viss tid som ingås av grundad anledning, om arbetsgivaren vid tidpunkten för när den tid som har avtalats i arbetsavtalet löper ut överväger att anställa fler arbetstagare för uppgiften i fråga eller för en motsvarande uppgift. Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en tidigare arbetstagare arbete under en tidsperiod som följer på tidpunkten för när det senaste arbetsavtalet upphörde och som motsvarar en tredjedel av den totala längden på de senaste arbetsavtal som ingåtts med arbetstagaren i enlighet med 3 mom. i den paragrafen. Det som föreskrivs ovan tillämpas dock inte om ett arbetsavtal för viss tid ännu kan ingås med arbetstagaren utan grundad anledning med stöd av det momentet.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål meddela den tidigare arbetstagaren om erbjudande av arbete enligt 4 mom. på den adress som arbetstagaren har uppgett. Arbetsgivaren kan erbjuda arbetet åt en annan person om arbetstagaren inte svarar på arbetsgivarens meddelande inom två veckor från det att meddelandet sändes.

9 §

Återanställande av arbetstagare

En arbetsgivare som regelbundet har minst 50 anställda i arbetsavtalsförhållande ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 8 kap. 3 eller 6 § har sagts upp och som fortfarande är arbetssökande i enlighet med lagen om ordnande av arbetskraftsservice, om arbetsgivaren inom fyra månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande emellertid sex månader.

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag

om ändring av 13 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) 13 § 3 mom. 3 punkten underpunkt c, sådan den lyder i lag 748/2022, som följer:

13 §

Meddelande av anvisningar och uppmaningar

En uppmaning kan meddelas i fråga om

3) i arbetsavtalslagen (55/2001) eller någon annan lag vars efterlevnad arbetarskyddsmyndigheten har att övervaka avsedd skyldighet att ge

c) ett skriftligt svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstid som avtalats i arbetsavtalet eller att förlänga arbetsavtalets längd eller skyldighet att ge en motiverad utredning om fortsättande av arbetsavtalet,

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 15 januari 2026

Statsminister

Petteri Orpo

Arbetsminister Matias Marttinen

1.

Lag

om ändring av arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 1 kap. 3 § och 3 a § 1 mom., 2 kap. 4 § 3 mom. 3 punkten samt rubriken för 6 §, 5 kap. 4 § och 7 § 2 mom., 6 kap. 1 § 3 mom. och 6 § 1 mom., av dem 1 kap. 3 § sådan den lyder i lag 1224/2010, 1 kap. 3 a § 1 mom. sådant det lyder i lag 403/2023, 2 kap. 4 § 3 mom. 3 punkten samt rubriken för 6 § sådana de lyder i lag 744/2022, 5 kap. 4 § sådan den lyder i lag 204/2017 och 6 kap. 6 § 1 mom. sådant det lyder i lag 403/2023, och
fogas till 2 kap. 6 §, sådan den lyder i lag 744/2022, ett nytt 3 mom. och till 6 kap. 1 § nya 4 och 5 mom. som följer:

Gällande lydelse

1 kap.

Allmänna bestämmelser

3 §

Formen för ett arbetsavtal och avtalstiden

Ett arbetsavtal kan ingås muntligen, skriftligen eller i elektronisk form.

Ett arbetsavtal gäller tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren utan grundad anledning har ingåtts för viss tid ska anses gälla tills vidare.

Det är inte tillåtet att upprepat använda arbetsavtal för viss tid när antalet visstidsavtal eller den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar visar att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent.

Föreslagen lydelse

1 kap.

Allmänna bestämmelser

3 §

Formen för ett arbetsavtal och avtalstiden

Ett arbetsavtal kan ingås muntligen, skriftligen eller i elektronisk form.

Ett arbetsavtal gäller tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. *Arbetsavtal för viss tid får inte användas upprepat om antalet visstidsavtal eller den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar visar att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent.*

Det förutsätts dock inte någon grundad anledning för att ett arbetsavtal ingås för viss tid om det är fråga om det första arbetsavtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren under de två år som föregår tidpunkten för när arbetsavtalet börjar löpa. Då behöver arbetsgivaren inte heller bedöma om arbetskraftsbehovet är permanent. Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att utreda arbetstagarens möjligheter till fortsatt anställning finns i 2 kap. 6 § och bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

att erbjuda arbete åt en tidigare visstidsanställd arbetstagare finns i 6 kap. 1 §.

Den maximala längden för ett i 3 mom. avsett arbetsavtal för viss tid är ett år. Avtalet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första avtalet för viss tid började löpa. Den sammanräknade totala längden för avtalen får dock inte överskrida ett år.

Ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren har ingåtts för viss tid i strid med 2–4 mom. ska anses gälla tills vidare. Ett arbetsavtal för viss tid får inte ingås eller underlåtas att ingå på diskriminerande grunder.

3 a §

Ingående av arbetsavtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös

Ingående av arbetsavtal för viss tid förutsätter inte en sådan grundad anledning som avses i 3 § 2 mom., om den som anställs är en person som enligt uppgift från Arbetskraftsmyndigheten har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. En anställning på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten. Det att arbetsgivarens behov av Arbetskraft är permanent på det sätt som avses i 3 § 3 mom. utgör inget hinder för att avtalet ingås för viss tid.

3 a §

Ingående av arbetsavtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös

Ingående av arbetsavtal för viss tid förutsätter inte en sådan grundad anledning som avses i 3 § 2 mom., om den som anställs är en person som enligt uppgift från Arbetskraftsmyndigheten har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. En anställning på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten. Det att arbetsgivarens behov av Arbetskraft är permanent på det sätt som avses i 3 § 2 mom. utgör inget hinder för att avtalet ingås för viss tid.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

4 §

Information om de centrala villkoren i arbetet

Av informationen ska åtminstone framgå

3) den tidpunkt då ett arbetsavtal för viss tid upphör att gälla eller en uppskattning av

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

4 §

Information om de centrala villkoren i arbetet

Av informationen ska åtminstone framgå

3) den tidpunkt då ett arbetsavtal för viss tid upphör att gälla eller en uppskattning av

Gällande lydelse

tidpunkten då avtalet upphör att gälla samt grunden för att arbetsavtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 1 kap. 3 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,

6 §

Information om platser som blir lediga och motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden eller arbetsavtalets längd

Arbetsgivaren ska på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller arbetsavtalets längd. Svaret ska ges skriftligen inom en månad från det att begäran lämnades. Om arbetsgivaren regelbundet har högst 250 anställda i arbetsavtalsförhållande, får svaret dock ges inom tre månader från det att begäran lämnades och om begäran upprepas får svaret ges muntligen, om motiveringen till svaret inte har ändrats efter det föregående svaret. Skyldigheten att ge ett skriftligt svar föreligger inte, om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren mindre än sex månader eller det har förflutit mindre än 12 månader sedan arbetstagarens föregående begäran.

5 kap.

Permittering

4 §

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren personligen meddelande om permittering senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Om meddelandet inte kan ges arbetstagaren personligen, får det skickas per brev eller

Föreslagen lydelse

tidpunkten då avtalet upphör att gälla samt grunden för att arbetsavtalet *ingås* för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 1 kap. 3 § 3 mom. avsett *arbetsavtal* för viss tid *som ingås utan grundad anledning* eller ett i 3 a § i det kapitlet avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,

6 §

*Information om platser som blir lediga och **skyldighet att ge information om en tryggare anställningsform***

Om ett arbetsavtal för viss tid har ingåtts med arbetstagaren med stöd av 1 kap. 3 § 3 mom., ska arbetsgivaren i stället för det motiverade svar som avses i 2 mom. i denna paragraf före utgången av den tid som avtalats i arbetsavtalet ge en motiverad utredning om möjligheten att fortsätta anställningsförhållandet genom ett arbetsavtal som gäller tills vidare eller av grundad anledning genom ett arbetsavtal för viss tid. På begäran av arbetstagaren ska utredningen ges skriftligen inom en månad från det att begäran lämnades.

5 kap.

Permittering

4 §

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren meddelande om permittering senast *sju dagar* innan permitteringen börjar. *Om det i kollektivavtalet har avtalats om en längre tid för meddelande om permittering än sju dagar*

Gällande lydelse

elektroniskt med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet ska nämnas grunden för permitteringen, begynnelse tidpunkten och permitteringen s längd eller uppskattade längd.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön till arbetstagaren för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet ska delges en representant för de arbetstagare som permitteras.

7 §

Upphörande av en permitterad arbetstagares anställningsförhållande

Föreslagen lydelse

får arbetsgivaren och förtroendemannen eller, om en sådan inte har valts, förtroendeombudet eller en annan representant för arbetstagarna med avvikelse från bestämmelserna i kollektivavtalet avtala om att en tid på minst sju dagar för meddelande om permittering ska iaktas. Avtalet ska ingås skriftligen. Ett avtal om tiden för meddelande om permittering som ingåtts av en representant är bindande för de arbetstagare som representanten anses företräda. Om det enligt ett kollektivavtal som med stöd av denna lag eller lagen om kollektivavtal är bindande för arbetsgivaren är möjligt att ingå lokala avtal om tiden för meddelande om permittering, ska dock 2 kap. 7 a § eller 5 a § i lagen om kollektivavtal iaktas vid ingåendet av lokala avtal.

Ett meddelande om permittering ska ges arbetstagaren personligen. Om meddelandet inte kan ges arbetstagaren personligen, får det skickas per brev eller elektroniskt. Meddelandet anses ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades. I meddelandet ska det nämnas grunden för permitteringen samt permitteringen s begynnelse tidpunkt och längd eller uppskattade längd.

Om arbetstagaren är på semester enligt lag eller avtal eller har en minst två veckor lång ledighet på grund av utjämning av arbetstiden, anses ett meddelande som har skickats per brev eller elektroniskt dock ha getts tidigast den dag som följer på utgången av semestern eller ledigheten.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön till arbetstagaren för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet ska delges en representant för de arbetstagare som permitteras.

7 §

Upphörande av en permitterad arbetstagares anställningsförhållande

Gällande lydelse

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att det upphör medan permitteringen varar, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av 14 dagars lön, om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering.

Föreslagen lydelse

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att det upphör medan permitteringen varar, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av *sju* dagars lön, om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av mer än *sju* dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering.

6 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

1 §

Avtal för viss tid

Ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts för längre tid än fem år kan efter fem år från att det ingåtts sägas upp på samma grunder och enligt samma förfarande som ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

6 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

1 §

Avtal för viss tid

Ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts för längre tid än fem år *får* efter fem år från att det ingåtts sägas upp på samma grunder och enligt samma förfarande som ett arbetsavtal som gäller tills vidare. *Motsvarande möjlighet gäller också för ett avtal enligt 1 kap. 3 § 3 mom. som har varat minst sex månader.*

Arbetsgivaren ska erbjuda en sådan visstidsanställd arbetstagare som avses i 1 kap. 3 § 3 mom. ett arbetsavtal som gäller tills vidare eller ett arbetsavtal för viss tid som ingås av grundad anledning, om arbetsgivaren vid tidpunkten för när den tid som har avtalats i arbetsavtalet löper ut överväger att anställa fler arbetstagare för uppgiften i fråga eller för en motsvarande uppgift. Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en tidigare arbetstagare arbete under en tidsperiod som följer på tidpunkten för när det senaste arbetsavtalet upphörde och som motsvarar en tredjedel av den totala längden på de senaste arbetsavtal som ingåtts med arbetstagaren i enlighet med 4 mom. i den paragrafen. Det som föreskrivs ovan tillämpas dock inte om ett arbetsavtal för viss tid ännu kan ingås med arbetstagaren utan grundad anledning med stöd av det momentet.

Gällande lydelse

6 §

Återanställande av arbetstagare

En arbetsgivare ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 7 kap. 3 eller 7 § har sagts upp och är arbetssökande i enlighet med lagen om ordnande av arbetskraftsservice, om arbetsgivaren inom fyra månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren utförde. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande emellertid sex månader.

— — — — —

Föreslagen lydelse

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål meddela den tidigare arbetstagaren om erbjudande av arbete enligt 4 mom. på den adress som arbetstagaren har uppgett. Arbetsgivaren kan erbjuda arbetet åt en annan person om arbetstagaren inte svarar på arbetsgivarens meddelande inom två veckor från det att meddelandet sändes.

6 §

Återanställande av arbetstagare

En arbetsgivare som regelbundet har minst 50 anställda i arbetsavtalsförhållande ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 7 kap. 3 eller 7 § har sagts upp och som är arbetssökande i enlighet med lagen om ordnande av arbetskraftsservice, om arbetsgivaren inom fyra månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande emellertid sex månader.

— — — — —

Denna lag träder i kraft den 20 .

2.

Lag

om ändring av lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 1 kap. 3 § 2 mom. 4 punkten, 4 § och 4 a § 1 mom., rubriken för 2 kap. 5 §, 6 kap. 4 § och 7 § 2 mom. samt 7 kap. 1 § 3 mom. och 9 § 1 mom., av dem 1 kap. 3 § 2 mom. 4 punkten och rubriken för 2 kap. 5 § sådana de lyder i lag

745/2022, 6 kap. 4 § sådan den lyder i lag 205/2017 samt 1 kap. 4 a § 1 mom. och 7 kap. 9 § 1 mom. sådana de lyder i lag 404/2023, och
fogas till 2 kap. 5 §, sådan den lyder i lag 745/2022, ett nytt 3 mom. och till 7 kap. 1 § nya 4 och 5 mom. som följer:

Gällande lydelse

1 kap.

Allmänna bestämmelser

3 §

Arbetsavtalets form och innehåll

Av ett arbetsavtal ska framgå

4) ett tidsbegränsat avtals längd och grunden för att avtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 4 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,

4 §

Avtalstiden

Ett arbetsavtal gäller tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren utan grundad anledning har ingåtts för viss tid ska anses gälla tills vidare.

Det är inte tillåtet att upprepat använda arbetsavtal för viss tid när antalet visstidsavtal eller den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar visar att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent.

Föreslagen lydelse

1 kap.

Allmänna bestämmelser

3 §

Arbetsavtalets form och innehåll

Av ett arbetsavtal ska framgå

4) ett tidsbegränsat avtals längd och grunden för att avtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 4 § 2 mom. avsett arbetsavtal för viss tid som ingås utan grundad anledning eller ett i 4 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,

4 §

Avtalstiden

Ett arbetsavtal gäller tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren utan grundad anledning har ingåtts för viss tid ska anses gälla tills vidare. *Arbetsavtal för viss tid får inte användas upprepat om antalet visstidsavtal eller den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar visar att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent.*

Det förutsätts dock inte någon grundad anledning för att ett arbetsavtal ingås för viss tid om det är fråga om det första arbetsavtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren under de två år som föregår tidpunkten för när arbetsavtalet börjar löpa. Då behöver arbetsgivaren inte heller bedöma om arbetskraftsbehovet är permanent. Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att utreda arbetstagarens möjligheter till

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

fortsatt anställning finns i 2 kap. 5 § och bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete åt en tidigare visstidsanställd arbetstagare finns i 7 kap. 1 §.

Den maximala längden för ett i 2 mom. avsett arbetsavtal för viss tid är ett år. Avtalet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första avtalet för viss tid började löpa. Den sammanräknade totala längden för avtalen får dock inte överskrida ett år.

Ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren har ingåtts för viss tid i strid med 1–3 mom. ska anses gälla tills vidare. Ett arbetsavtal för viss tid får inte ingås eller underlåtas att ingå på diskriminerande grunder.

4 a §

Ingående av arbetsavtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös

Ingående av arbetsavtal för viss tid förutsätter inte en sådan grundad anledning som avses i 4 § 1 mom., om den som anställs är en person som enligt uppgift från Arbetskraftsmyndigheten har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. En anställning på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten. Det att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent på det sätt som avses i 4 § 2 mom. utgör inget hinder för att avtalet ingås för viss tid.

4 a §

Ingående av arbetsavtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös

Ingående av arbetsavtal för viss tid förutsätter inte en sådan grundad anledning som avses i 4 § 1 mom., om den som anställs är en person som enligt uppgift från Arbetskraftsmyndigheten har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. En anställning på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten. Det att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent på det sätt som avses i 4 § 1 mom. utgör inget hinder för att avtalet ingås för viss tid.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

5 §

Information om platser som blir lediga och skyldighet att på begäran ge information om en tryggare anställningsform

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

5 §

Information om platser som blir lediga och skyldighet att ge information om en tryggare anställningsform

Gällande lydelse

Arbetsgivaren ska på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller arbetsavtalets längd. Svaret ska ges skriftligen inom en månad från det att begäran lämnades. Om arbetsgivaren regelbundet har högst 250 anställda i arbetsavtalsförhållande, får svaret dock ges inom tre månader från det att begäran lämnades och om begäran upprepas får svaret ges muntligen, om motiveringen till svaret inte har ändrats efter det föregående svaret. Skyldigheten att ge ett skriftligt svar föreligger inte, om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren mindre än sex månader eller det har förflutit mindre än 12 månader sedan arbetstagarens föregående begäran.

6 kap.

Permittering

4 §

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren meddelande om permittering senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Meddelandet ska ges personligen till den som ska permitteras. Om meddelandet inte kan ges arbetstagaren personligen, får det skickas per brev eller elektroniskt med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet ska nämnas grunden för permitteringen, begynnelse tidpunkten och permitteringen längd eller uppskattade längd.

Föreslagen lydelse

Om ett arbetsavtal för viss tid har ingåtts med arbetstagaren med stöd av 1 kap. 4 § 2 mom., ska arbetsgivaren i stället för det motiverade svar som avses i 2 mom. i denna paragraf före utgången av den tid som avtalats i arbetsavtalet ge en motiverad utredning om möjligheten att fortsätta anställningsförhållandet genom ett arbetsavtal som gäller tills vidare eller av grundad anledning genom ett arbetsavtal för viss tid. På begäran av arbetstagaren ska utredningen ges skriftligen inom en månad från det att begäran lämnades.

6 kap.

Permittering

4 §

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren meddelande om permittering senast *sju* dagar innan permitteringen börjar. *Om det i kollektivavtalet har avtalats om en längre tid för meddelande om permittering än sju dagar får arbetsgivaren och förtroendemannen med avvikelse från bestämmelserna i kollektivavtalet avtala om att en tid på minst sju dagar för meddelande om permittering ska iakttas. Avtalet ska ingås skriftligen. Ett avtal om tiden för meddelande om permittering som ingåtts av en representant är bindande för de arbetstagare som representanten anses företräda. Om det enligt ett kollektivavtal som med stöd av denna lag eller lagen om kollektivavtal är bindande för arbetsgivaren är möjligt att ingå lokala avtal om tiden för meddelande om permittering, ska dock 2 kap. 6 a § eller 5 a § i lagen om kollektivavtal iakttas vid ingåendet av lokala avtal.*

Meddelandet ska ges personligen till den som ska permitteras. Om meddelandet inte kan ges arbetstagaren personligen, får det

Gällande lydelse

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön till arbetstagaren för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet ska delges en representant för de arbetstagare som permitteras.

7 §

Upphörande av en permitterad arbetstagares anställningsförhållande

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att det upphör medan permitteringen varar, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av 14 dagars lön, om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering.

7 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

1 §

Föreslagen lydelse

skickas per brev eller elektroniskt. Meddelandet anses ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades. I meddelandet ska det nämnas grunden för permitteringen samt permitteringsens begynnelsepunkt och längd eller uppskattade längd.

Om arbetstagaren är på semester enligt lag eller avtal, har en minst två veckor lång ledighet på grund av utjämning av arbetstiden eller är på ett friskift enligt ett avlösningssystem, anses ett meddelande som har skickats per brev eller elektroniskt dock ha getts tidigast den dag som följer på utgången av semestern, ledigheten eller friskiftet, om inte något annat visas.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön till arbetstagaren för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet ska delges en representant för de arbetstagare som permitteras.

7 §

Upphörande av en permitterad arbetstagares anställningsförhållande

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att det upphör medan permitteringen varar, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av *sju* dagars lön, om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av mer än *sju* dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering.

7 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

1 §

Gällande lydelse

Avtal för viss tid

Ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts för längre tid än fem år kan efter fem år från att det ingåtts sägas upp på samma grunder och enligt samma förfarande som ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

9 §

Återanställande av arbetstagare

En arbetsgivare ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 8 kap. 3 eller 6 § har sagts upp och som fortfarande är arbetssökande i enlighet med lagen om ordnande av arbetskraftsservice, om arbetsgivaren inom fyra månader från det att

Föreslagen lydelse

Avtal för viss tid

Ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts för längre tid än fem år *får* efter fem år från att det ingåtts sägas upp på samma grunder och enligt samma förfarande som ett arbetsavtal som gäller tills vidare. *Motsvarande möjlighet gäller också för ett avtal enligt 1 kap. 4 § 2 mom. som har varat minst sex månader.*

Arbetsgivaren ska erbjuda en sådan visstidsanställd arbetstagare som avses i 1 kap. 4 § 2 mom. ett arbetsavtal som gäller tills vidare eller ett arbetsavtal för viss tid som ingås av grundad anledning, om arbetsgivaren vid tidpunkten för när den tid som har avtalats i arbetsavtalet löper ut överväger att anställa fler arbetstagare för uppgiften i fråga eller för en motsvarande uppgift. Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en tidigare arbetstagare arbete under en tidsperiod som följer på tidpunkten för när det senaste arbetsavtalet upphörde och som motsvarar en tredjedel av den totala längden på de senaste arbetsavtal som ingåtts med arbetstagaren i enlighet med 3 mom. i den paragrafen. Det som föreskrivs ovan tillämpas dock inte om ett arbetsavtal för viss tid ännu kan ingås med arbetstagaren utan grundad anledning med stöd av det momentet.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål meddela den tidigare arbetstagaren om erbjudande av arbete enligt 4 mom. på den adress som arbetstagaren har uppgett. Arbetsgivaren kan erbjuda arbetet åt en annan person om arbetstagaren inte svarar på arbetsgivarens meddelande inom två veckor från det att meddelandet sändes.

9 §

Återanställande av arbetstagare

En arbetsgivare *som regelbundet har minst 50 anställda i arbetsavtalsförhållande* ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 8 kap. 3 eller 6 § har sagts upp och som fortfarande är arbetssökande i enlighet med lagen om

Gällande lydelse

anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande emellertid sex månader.

Föreslagen lydelse

ordnande av arbetskraftsservice, om arbetsgivaren inom fyra månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande emellertid sex månader.

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag

om ändring av 13 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) 13 § 3 mom. 3 punkten underpunkt c, sådan den lyder i lag 748/2022, som följer:

Gällande lydelse

13 §

*Meddelande av anvisningar och
uppmaningar*

En uppmaning kan meddelas i fråga om

3) i arbetsavtalslagen (55/2001) eller någon annan lag vars efterlevnad arbetarskyddsmyndigheten har att övervaka avsedd skyldighet att ge

Föreslagen lydelse

13 §

*Meddelande av anvisningar och
uppmaningar*

En uppmaning kan meddelas i fråga om

3) i arbetsavtalslagen (55/2001) eller någon annan lag vars efterlevnad arbetarskyddsmyndigheten har att övervaka avsedd skyldighet att ge

Gällande lydelse

c) ett skriftligt svar som gäller möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller arbetsavtalets längd,

Föreslagen lydelse

c) ett skriftligt svar *om* möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstid *som avtalats i arbetsavtalet eller att förlänga arbetsavtalets längd eller skyldighet att ge en motiverad utredning om fortsättande av arbetsavtalet,*

Denna lag träder i kraft den 20 .
