

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

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

INLEDNING

Remiss

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av arbetsavtalslagen och till lagar som har samband med den (RP 199/2025 rd): Ärendet har remitterats till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för betänkande.

Utlåtande

Utlåtande har lämnats av

- grundlagsutskottet GrUU 20/2026 rd

Sakkunniga

Utskottet har hört

- specialsakkunnig Katariina Jämsén, arbets- och näringsministeriet
- regeringsråd Nico Steiner, arbets- och näringsministeriet
- specialsakkunnig Erno Mähönen, arbets- och näringsministeriet
- tingsdomare Katja Ahola, Helsingfors tingsrätt
- specialsakkunnig Pirkko Janas, jämställdhetsombudsmannens byrå
- direktör Eerik Tarnaala, arbetarskyddsavdelningen vid Tillstånds- och tillsynsverket
- konsultativ tjänsteman Tiina Saukko, Statens arbetsmarknadsverk
- jurist Sanna Mannonen, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- jurist Sanna Rantala, STTK rf
- specialsakkunnig Miia Kannisto, Akava ry
- expert Suvi Lahti-Leeve, Finlands näringsliv rf
- direktör Atte Rytönen-Sandberg, Företagarna i Finland rf
- anställningsjurist Toni Eronen, HUS-sammanslutningen
- jurist Anna Järvinen, Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf
- arbetsmarknadsjurist Johanna Antikainen, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT
- chefsjurist Erkki Mustonen, Undervisningssektorns Fackorganisation OAJ rf
- jurist Ronja Marjander, Servicefacket PAM rf
- arbetsmarknadschef Minna Ääri, Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf
- PR-chef Ira Hietanen-Tanskanen, Tehy rf
- verkställande direktör Jarkko Ruohoniemi, Teknologiindustrins arbetsgivare rf

Betänkande AjUB 1/2026 rd

- jurist Kia Laitinen, Industrifacket rf
- ledande forskare Merja Kauhanen, Forskning om arbete och ekonomi LABORE
- professor emeritus Niklas Bruun
- biträdande professor Jari Murto
- professor Tuomas Ojanen
- juris doktor, docent i arbets- och socialrätt Jaana Paanetoja
- biträdande professor Annika Rosin.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- social- och hälsovårdsministeriet
- jämställdhetsombudsmannens byrå
- Fackförbundet Pro rf
- Ingenjörförbundet IL rf
- Högskoleutbildade samhällsvetare rf.

Inget yttrande av

- arbetsdomstolen.

PROPOSITIONEN

I propositionen 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 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. 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 kan 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. Det är inte tillåtet att ingå eller att underlåta att ingå ett arbetsavtal för viss tid 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

Betänkande AjUB 1/2026 rd

visstidsanställda arbetstagaren utförde. Arbetsgivaren ska vara skyldig att erbjuda arbete efter det 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 regeringen Orpo.

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

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmänt

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. Ändringarna ska göras i arbetsavtalslagen (55/2001), lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) och lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006). 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, under vissa förutsättningar och begränsningar. I propositionen föreslås bestämmelser med syftet att förhindra att ett arbetsavtal för viss tid ingås för att kringgå anställningsskyddet.

I propositionen föreslås dessutom att tiden för ett meddelande om permittering på fjorton dagar enligt avtalslagen förkortas till sju dagar och att bestämmelser utfärdas om möjligheten att ingå avvikande avtal på arbetsplatsen. Dessutom föreslår regeringen att den i arbetsavtalslagen föreskrivna återanställningsskyldigheten framöver gäller endast arbetsgivare som regelbundet har minst 50 arbetstagare i anställningsförhållande.

Propositionen grundar sig på regeringsprogrammet. Den har som mål att undanröja hindren för sysselsättning och stärka särskilt små och medelstora företags verksamhetsförutsättningar. Grundlagsutskottet har på begäran av arbetslivs- och jämställdhetsutskottet lämnat utlåtande om

Betänkande AjUB 1/2026 rd

propositionen. Enligt utlåtandet kan lagförslagen behandlas i vanlig lagstiftningsordning (GrUU 20/2026 rd).

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att propositionens mål är viktiga och menar att en minskning av den administrativa bördan bland annat genom att begränsa skyldigheten att återanställa är ett sätt att uppnå dessa mål. Utskottet tillstyrker lagförslagen, men med följande ändringsförslag och anmärkningar.

Arbetsavtal för viss tid som ingås utan grundad anledning

Ett arbetsavtal för viss tid kan numera ingås av grundad anledning (1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen och 1 kap. 4 § 1 mom. i lagen om sjöarbetsavtal). Dessutom föreskrivs det om specialfall där ett arbetsavtal för viss tid får ingås utan grundad anledning, om den som anställs är en person som enligt uppgift från Arbetskraftsmyndigheten har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste tolv månaderna (1 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen och 1 kap. 4 a § i lagen om sjöarbetsavtal). Det finns vissa begränsningar för användningen av ett sådant avtal.

Regeringen föreslår att en ny typ av arbetsavtal för viss tid, ett arbetsavtal för viss tid som ingås utan grundad anledning, skrivs in i arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal (de föreslagna 1 kap. 3 § 3 mom. i arbetsavtalslagen och 1 kap. 4 § 2 mom. i lagen om sjöarbetsavtal). Det föreslås att det ställs upp vissa villkor och begränsningar för användningen av den nya avtalstypen. Användningen av den föreslagna arbetsavtalstypen förutsätter att det är fråga om ett första arbetsavtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren under de två år som föregår den tidpunkt då arbetsavtalet börjar. Avtalet får gälla högst ett år. Det 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. Genom propositionen underlättas anställningen av arbetstagare i anställningsförhållande för viss tid. Ändringen väntas öka användningen av anställningsförhållanden för viss tid.

Vid arbetslivs- och jämställdhetsutskottets sakkunnigutfrågning har det uttryckts oro över förslagets negativa konsekvenser bland annat för jämställdheten och för att diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet blir vanligare i och med att användningen av visstidsanställningar ökar. Enligt Statistikcentralens Arbetskraftsundersökning hade 19,1 procent av de kvinnliga löntagarna anställningsförhållande för viss tid år 2023. Bland männen var motsvarande siffra 14,2 procent. I visstidsanställningar har 44 procent upplevt diskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet enligt en rapport som social- och hälsovårdsministeriet låtit göra (Graviditetsdiskriminering i Finland, Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2024:20). I ordinarie anställningsförhållanden är motsvarande andel under en femtedel.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att det är ett stort problem att det finns så få lediga jobb och att avsikten nu är att motverka problemet genom att göra det möjligt att ingå arbetsavtal för viss tid utan grundad anledning. Utskottet ser allvarligt på de eventuella negativa konsekvenserna av att den här nya typen av avtal införs. För att minska dessa konsekvenser föreslår utskottet två ändringar i lagförslag 1 och 2.

Betänkande AjUB 1/2026 rd

För det första föreslår utskottet att den tid som utgör villkor för att ingå ett arbetsavtal för viss tid utan grundad anledning ändras från två till fem år. För det andra föreslår utskottet att möjligheten att under pågående maximal avtalstid förnya ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts utan grundad anledning stryks i lagförslagen. Utskottet föreslår också vissa termändringar som förtydligar tillämpningen av bestämmelserna. Ändringarna framgår närmare av utskottets detaljmotiv och ändringsförslag.

Enligt de bedömningar som arbetslivs- och jämställdhetsutskottet fått av arbets- och näringsministeriet väntas förlängningen av tidsgränsen från två till fem år väsentligt minska risken för att visstidsanställningar och deras negativa konsekvenser riktas uttryckligen till vissa befolkningsgrupper. Ändringarna är positiva särskilt med tanke på propositionens konsekvenser för jämställdheten och jämlikheten. Tidsgränsen på fem år innebär i praktiken att det inte är möjligt att utan grundad anledning ingå ett nytt arbetsavtal för viss tid med en person som återgår till en anställning hos samma arbetsgivare efter att ha vårdat ett barn hemma.

Att en visstidsanställning utan grundad anledning avgränsas till högst ett arbetsavtal förbättrar också arbetstagarens ställning jämfört med propositionen. Enligt arbets- och näringsministeriets bedömning lindrar ändringen de negativa konsekvenserna av kedjor av korta visstidsanställningar, såsom en hög tröskel för anmälan om missbruk och en upplevd ovisshet kring fortsatt anställning. En oavbruten visstidsanställning minskar också risken för diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. Den typen av diskriminering visar sig ofta som utebliven förlängning av anställningen.

Dessutom anser utskottet i likhet med grundlagsutskottet (se GrUU 20/2026 rd, stycke 11) att det är nödvändigt att konsekvenserna för jämställdheten av de föreslagna ändringarna gällande visstidsavtal följs noggrant och att korrigerande åtgärder vid behov vidtas, om de försämringar av kvinnornas ställning på arbetsmarknaden som nämns i propositionens konsekvensbedömningar realiserar i praktiken (*Utskottets förslag till uttalande*).

Bestämmelserna om anställningsskydd

I propositionen föreslås bestämmelser med syftet att förhindra att ett arbetsavtal för viss tid ingås för att kringgå anställningsskyddet. Bland de här skyddselementen finns arbetsgivarens skyldighet att utreda om en arbetstagare som utan grundad anledning arbetat i ett anställningsförhållande för viss tid kan fortsätta i arbetsgivarens tjänst, arbetsgivarens skyldighet att erbjuda en tidigare arbetstagare arbete om arbetsgivaren när ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts utan grundad anledning upphör överväger att anställa fler arbetstagare för uppgiften i fråga eller för en motsvarande uppgift samt arbetstagarens och arbetsgivarens rätt att säga upp ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts utan grundad anledning och som har varat minst sex månader.

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. Detta beskriver att arbetsavtal som gäller tills vidare fortsatt ska vara den primära formen av anställningsförhållande. Dessutom föreslås lagen få en informativ bestämmelse om att det inte är tillåtet att ingå eller att underlåta att ingå ett arbetsavtal för viss tid på diskriminerande grunder.

Betänkande AjUB 1/2026 rd

Vid arbetslivs- och jämställdhetsutskottets sakkunnigutfrågning framfördes olika åsikter om hur ändamålsenliga och effektiva dessa skyddselement är. Bestämmelserna har också delvis ansetts svårbegripliga. Sakkunniga som representerat löntagarna har bland annat kritiserat den föreslagna skyldigheten att erbjuda arbete därför att arbetsgivaren kan fullgöra sin skyldighet också genom att erbjuda ett arbetsavtal för viss tid som ingås av grundad anledning. Den föreslagna uppsägningsrätten har fått kritik för att den gäller båda parterna i anställningsförhållandet. Sakkunniga som representerat arbetsgivarna har lyft fram att den föreslagna utredningsskyldigheten och skyldigheten att erbjuda arbete medför administrativ börda.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att de föreslagna skyddselementen behövs och fyller sitt syfte. Utskottet anser att det också när ett visstidsavtal som ingåtts utan grundad anledning upphör ligger i arbetstagarens intresse att arbetsgivaren erbjuder honom eller henne en ny möjlighet till arbete, även om denna av grundad anledning är tidsbegränsad.

Utskottet betonar att det måste finnas en i arbetsavtalslagen avsedd grundad anledning till att erbjuda arbete för viss tid för att skyldigheten att erbjuda arbete ska vara uppfylld. Om det inte finns någon sådan, ska arbetsavtalet enligt både den gällande och den föreslagna lagstiftningen anses gälla tills vidare. Möjligheten att erbjuda ett fortsatt avtal av denna typ för viss tid avgränsas av bestämmelsen om att arbetsavtal för viss tid inte får användas upprepat om antalet visstidsavtal eller den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar visar att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent. Utskottet anser att båda parternas möjlighet att säga upp ett avtal som ingåtts utan grundad anledning efter sex månader är väsentligt med tanke på arbetsmarknadens funktion.

Tiden för meddelande om permittering

I propositionen föreslås det att tiden för meddelande om permittering på fjorton dagar enligt avtalslagen förkortas till sju dagar och att bestämmelser utfärdas om möjligheten att ingå avvikande avtal på arbetsplatsen. Möjligheten att ingå avvikande avtal innebär att man på varje arbetsplats kan komma överens om att iaktta en tid för meddelande på minst sju dagar, om det normalt eller allmänt bindande kollektivavtal som arbetsgivaren iakttar innehåller bestämmelser om en tid för meddelande om permittering som överskrider sju dagar. Enligt propositionen kan ett sådant lokalt avtal ingås av arbetsgivaren och förtroendemannen eller, om en sådan inte har valts, av förtroendeombudet eller någon annan representant för arbetstagarna.

Vid arbetslivs- och jämställdhetsutskottets sakkunnigutfrågning har det framförts att propositionen strider mot Internationella arbetsorganisationen ILO:s konventioner 87 och 98 till den del att andra än medlemmar i ett fackförbund som ingått kollektivavtal ges behörighet att i strid med en bestämmelse i kollektivavtalet avtala om att förkorta tiden för meddelande om permittering också för arbetstagare som hör till förbundet i fråga. Dessutom har det påpekats att en ”annan representant för arbetstagarna” som avses i förslaget inte är en sådan personalrepresentant som ILO-konventionsförpliktelserna tillåter när det är fråga om avvikelser från en bestämmelse i kollektivavtalet.

Betänkande AjUB 1/2026 rd

Grundlagsutskottet går in på detta i sitt utlåtande (se GrUU 20/2026 rd, stycke 12—17). Enligt grundlagsutskottets uppfattning redogör propositionen i huvudsak på behörigt sätt för den föreslagna bestämmelsens förhållande till arbetsmarknadsparternas avtalsfrihet som grundar sig på facklig föreningsfrihet enligt 13 § 2 mom. i grundlagen samt till Internationella arbetsorganisationens (ILO) avtalssystem, särskilt till konvention 87 om facklig organisationsrätt och skydd av denna rätt.

Dessutom anser grundlagsutskottet att den föreslagna regleringen på behörigt sätt tryggar förtroendemannens primära rätt att företräda arbetstagarna vid lokala avtal om tiden för meddelande om permittering. Grundlagsutskottet konstaterar att den rättsliga ställningen, kompetensen och stärkandet av kompetensen hos en annan representant för arbetstagarna förblir tämligen öppna i den föreslagna regleringen. Enligt grundlagsutskottets uppfattning skulle regleringen vara säkrare förenlig med ILO:s konventioner om det i fråga om en annan representant för arbetstagarna föreskrevs på motsvarande sätt som i fråga om förtroendeombudet om deras rättsliga ställning, kompetens och stärkande av kompetensen.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att det med beaktande av de arbetsplatspecifika förhållandena är motiverat att man lokalt kan komma överens om att förkorta tiden för meddelande om permittering. Det förbättrar särskilt små och medelstora företags verksamhetsförutsättningar i situationer där företaget snabbt måste reagera på förändringar i det ekonomiska läget eller produktionsläget.

För att säkerställa att regleringen är förenlig med internationella förpliktelser som är bindande för Finland föreslår arbetslivs- och jämställdhetsutskottet en ändring i bestämmelsen om avtalsparter när tiden för meddelande om permittering förkortas. Begreppet ”annan representant för arbetstagarna” ersätts med ”samarbetsombud” i enlighet med 5 § 2 eller 3 mom. i samarbetslagen (1333/2021). Om det inte har valts någon förtroendeman på arbetsplatsen, kan samarbetsombudet i lokala avtal om tiden för meddelande om permittering företräda de personalgrupper som har valt honom eller henne till sin representant i enlighet med 5 § 2 eller 3 mom. i samarbetslagen. Samarbetsombudet har rätt att direkt med stöd av lag företräda den personalgrupp som har valt honom eller henne till sin representant.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att samarbetsombudet omfattas av motsvarande effektiviserade anställningsskydd som förtroendeombudet, vilket måste betraktas som betydelsefullt med tanke på förhandlingsbalansen. Till skillnad från förtroendeombudet omfattas samarbetsombudet emellertid inte av arbetsgivarens skyldighet enligt 13 kap. 3 § 3 mom. i arbetsavtalslagen att främja färdigheter när det gäller kompetensen och kännedomen om arbetsplatsens verksamhetsmiljö.

Eftersom möjligheten att ingå avtal endast gäller tiden för meddelande om permittering, menar utskottet att behovet av att utveckla personalrepresentantens kompetens inte är lika accentuerat som när det är fråga om lokala avtal som påverkar arbetstagarnas ställning i större utsträckning. Utskottet konstaterar att den gällande lagstiftningen innehåller åtskilliga bestämmelser som tillåter lokala avtal där förtroendeombudet är avtalspart. Det föreskrivs då inte om särskilda skyddselement (arbetstidsbank, utbildning inom omställningsskyddet eller vissa skyldigheter enligt samarbetslagen). Utskottet anser att förhandlingar om tiden för meddelande om

Betänkande AjUB 1/2026 rd

permittering naturligt kan ingå i samarbetsombudets uppgifter när han eller hon representerar personalen vid omställningsförhandlingar.

Slutligen slår utskottet fast att det enligt förslaget inte är möjligt att ingå ett lagstadgat lokalt avtal om tiden för meddelande om permittering när ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren innehåller en bestämmelse om lokala avtal om tiden för meddelande om permittering. Genom att i kollektivavtalet inkludera en bestämmelse om tiden för meddelande om permittering kan arbetsmarknadsparterna således fastställa förfarandet för och innehållet i lokala avtal. Förslaget tryggar i detta avseende arbetsmarknadsparternas autonomi.

DETALJMOTIVERING

1. Lagen om ändring av arbetsavtalslagen

1 kap. Allmänna bestämmelser

3 §. Formen för ett arbetsavtal och avtalstiden. Utskottet föreslår ändringar i 3—5 mom. För det första föreslår utskottet termändringar som förtydligar tillämpningen. I stället för arbetsavtal är det motiverat att i momenten använda den bredare termen anställningsförhållande. Utskottet föreslår också att ”tidpunkten för när arbetsavtalet börjar löpa” i 3 mom. ersätts med ”den tidpunkt då arbetsavtalet ingås” för att ange när tidsperioden börjar. Med den tidpunkt då arbetsavtalet ingås avses då den tidpunkt då arbetsavtalet undertecknas eller tidpunkten för muntlig överenskommelse om ett arbetsavtal. Med tanke på förutsättningarna för att ingå ett arbetsavtal för viss tid utan grundad anledning är det således av betydelse när ett sådant avtal ingås och inte när arbetet enligt ett sådant avtal inleds. Ändringarna minskar möjligheterna att kringgå tidsgränsen. Utskottet föreslår motsvarande termändringar i 1 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen och 1 kap. 4 och 4 a § i lagförslag 2.

Utskottet föreslår att perioden enligt 3 mom. ändras från de två år som föreslås i propositionen till fem år. Ändringen innebär att det vid den tidpunkt då ett arbetsavtal ingås för viss tid utan grundad anledning ska ha förflutit minst fem år sedan det föregående anställningsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren upphörde.

Dessutom föreslår utskottet att den informativa hänvisningen i 3 mom. till bestämmelserna om arbetsgivarens utredningsskyldighet och skyldighet att erbjuda arbete flyttas till 4 mom. Samtidigt föreslår utskottet att språkdräkten i hänvisningsbestämmelsen förenklas. Det är fråga om en ändring av teknisk natur som förbättrar lagens läsbarhet. Motsvarande ändringar föreslås i 1 kap. 4 § 2 och 3 mom. i lagförslag 2.

Utskottet föreslår att bestämmelserna om förnyande av ett avtal som ingås för viss tid utan grundad anledning inom en maximitid på ett år stryks ur 4 mom. Ändringen innebär att ett arbetsavtal för viss tid kan ingås endast en gång utan grundad anledning. Det är inte möjligt att kringgå begränsningen genom att arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om förlängning av visstidsanställningen. En förlängning av giltighetstiden för ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts utan grundad anledning ska ses som ingående av ett nytt arbetsavtal för viss tid. Detta är inte

Betänkande AjUB 1/2026 rd

möjligt utan grundad anledning, om det vid den tidpunkt då det nya avtalet ingås inte har förflutit mer än fem år sedan det föregående anställningsförhållandet upphörde. Detta trots att anställningsförhållandet totalt inte har varat längre än ett år.

3 a §. Ingående av arbetsavtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår att termerna i 3 mom. ändras på motsvarande sätt som i 1 kap. 3 §. Det föreslås att termen arbetsavtal i momentet ersätts med termen anställningsförhållande. Enligt utskottets uppfattning är det ändamålsenligt att använda samma begreppsapparat i 3 § och 3 a § för att det inte ska uppstå oklarhet om huruvida lagstiftaren har avsett att begreppen har olika innebörd.

5 kap. Permittering

4 §. Meddelande om permittering. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår att ”en annan representant för arbetstagarna” i 1 mom. ersätts med ”ett samarbetsombud som avses i 5 § 2 eller 3 mom. i samarbetslagen”. Tillämpningen förtydligas i och med att endast de arbetstagarrepresentanter som nämns i bestämmelsen har rätt att ingå avtal. Samarbetsombudet har rätt att direkt med stöd av lag företräda den personalgrupp som har valt honom eller henne till sin representant. Det behövs inga separata fullmakter av arbetstagarna. Ett samarbetsombud kan också väljas i företag med 20—49 anställda, trots att lagens huvudsakliga tillämpningsområde nu gäller företag med fler än 50 anställda.

6 kap. Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

1 §. Avtal för viss tid. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår att den sista meningen i 4 mom. om förnyande av arbetsavtal för viss tid som ingåtts utan grundad anledning stryks. Eftersom möjligheten till förnyelse föreslås bli slopad i 1 kap. 3 § 4 mom., finns det inget behov av bestämmelsen i 6 kap. 1 § 4 mom.

Dessutom föreslår utskottet att bestämmelsen i 4 mom. om hur länge arbetsgivaren är skyldig att erbjuda arbete preciseras och förenklas. Skyldigheten att erbjuda arbete efter anställningsförhållandets upphörande varar en tredjedel av längden på det avslutade anställningsförhållandet. I bestämmelsens ordalydelse är det också nödvändigt att beakta att det endast finns ett arbetsavtal på basis av vilket skyldigheten att erbjuda arbete bestäms. Anställningsförhållandets längd räknas från det att arbetet inleddes. Dessutom föreslår utskottet att momentets första mening förenklas så att skyldigheten mer allmänt gäller arbete i stället för olika typer av arbetsavtal. När ett anställningsförhållande för viss tid som ingåtts utan grundad anledning upphör kan arbetsgivaren i praktiken erbjuda antingen ett arbetsavtal som gäller tills vidare eller ett arbetsavtal för viss tid som ingås av grundad anledning.

7 kap. Grunder för uppsägning av arbetsavtal (Nytt)

13 §. Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagarare.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår att samarbetslagens författningsnummer stryks i 4 mom., eftersom författningsnumret nämns första gången i 5 kap. 4 § 1 mom. på grund av den ändring som utskottet föreslår i den bestämmelsen.

Betänkande AjUB 1/2026 rd

2. Lagen om ändring av lagen om sjöarbetsavtal

1 kap. Allmänna bestämmelser

4 §. Avtalstiden. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår att 2—4 mom. ändras på motsvarande sätt som 1 kap. 3 § 3—5 mom. i arbetsavtalslagen. För det första föreslår utskottet termändringar som förtydligar tillämpningen. I stället för arbetsavtal är det motiverat att i momenten använda den bredare termen anställningsförhållande. Utskottet föreslår också att ”tidpunkten för när arbetsavtalet börjar löpa” i 2 mom. ersätts med ”den tidpunkt då arbetsavtalet ingås” för att ange när tidsperioden börjar.

Utskottet föreslår att perioden enligt 2 mom. ändras från de två år som föreslås i propositionen till fem år. Dessutom föreslår utskottet att den informativa hänvisningen i 2 mom. till bestämmelserna om arbetsgivarens utredningsskyldighet och skyldighet att erbjuda arbete flyttas till 3 mom. Samtidigt föreslår utskottet att språkdräkten i hänvisningsbestämmelsen förenklas.

Utskottet föreslår att bestämmelserna om förnyande av ett avtal som ingås för viss tid utan grundad anledning inom en maximitid på ett år stryks ur 3 mom. Ändringen innebär att ett arbetsavtal för viss tid kan ingås endast en gång utan grundad anledning.

4 a §. Ingående av arbetsavtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår att termerna i 3 mom. ändras på motsvarande sätt som i 1 kap. 4 § och i arbetsavtalslagens 1 kap. 3 a §. Det föreslås att termen arbetsavtal i momentet ersätts med termen anställningsförhållande.

7 kap. Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

1 §. Avtal för viss tid. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår att 4 mom. ändras på motsvarande sätt som arbetsavtalslagens 6 kap. 1 § 4 mom. Utskottet föreslår att momentets sista mening om förnyande av arbetsavtal för viss tid som ingåtts utan grundad anledning stryks. Eftersom möjligheten till förnyelse föreslås bli slopad i 1 kap. 4 § 3 mom. finns det inget behov av bestämmelsen i 7 kap. 1 § 4 mom.

Dessutom föreslår utskottet att bestämmelsen i 4 mom. om varaktigheten av skyldigheten att erbjuda arbete preciseras och förenklas. Skyldigheten att erbjuda arbete efter anställningsförhållandets upphörande varar en tredjedel av längden på det avslutade anställningsförhållandet. I bestämmelsens ordalydelse är det också nödvändigt att beakta att det endast finns ett arbetsavtal på basis av vilket skyldigheten att erbjuda arbete bestäms. Anställningsförhållandets längd räknas från det att arbetet inleddes. Dessutom föreslår utskottet att momentets första mening förenklas så att skyldigheten mer allmänt gäller arbete i stället för olika typer av arbetsavtal. När ett anställningsförhållande för viss tid som ingåtts utan grundad anledning upphör kan arbetsgivaren i praktiken erbjuda antingen ett arbetsavtal som gäller tills vidare eller ett arbetsavtal för viss tid som ingås av grundad anledning.

Betänkande AjUB 1/2026 rd

FÖRSLAG TILL BESLUT

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottets förslag till beslut:

Riksdagen godkänner lagförslag 3 i proposition RP 199/2025 rd utan ändringar.

*Riksdagen godkänner lagförslag 1 och 2 i proposition RP 199/2025 rd med ändringar.
(Utskottets ändringsförslag)*

Riksdagen godkänner ett uttalande. (Utskottets förslag till uttalande)

Utskottets ändringsförslag

1.

Lag

om ändring av arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 1 kap. 3 § och 3 a § 1 och 3 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. samt 7 kap. 13 § 4 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 7 kap. 13 § 4 mom. sådant det lyder i lag 950/2025, 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.

Betänkande AjUB 1/2026 rd

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 **anställningsförhållandet** ~~arbetsavtalet~~ mellan arbetsgivaren och arbetstagaren under de **fem** ~~två~~ år som föregår den tidpunkt då **arbetsavtalet ingås** ~~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 **anställningsförhållande** ~~arbetsavtal~~ för viss tid är ett år. **Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att utreda arbetstagarens möjligheter till fortsatt arbete finns i 2 kap. 6 § och bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete finns i 6 kap. 1 §.** ~~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.

Den maximala längden för **anställningsförhållandet** ~~arbetsavtalet~~ för viss tid är ett år. Avtalet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första **anställningsförhållandet** ~~avtalet~~ för viss tid började löpa. Den sammanräknade totala längden för **anställningsförhållandena** ~~avtalen~~ får dock inte överskrida ett år. (Nytt)

Betänkande AjUB 1/2026 rd

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 ett samarbetsombud som avses i 5 § 2 eller 3 mom. i samarbetslagen (1333/2021) ~~en annan representant för arbetstagarna~~ med avvikelse från bestämmelserna i kollektivavtalet avtala om att en tid på minst sju dagar för meddelande om

Betänkande AjUB 1/2026 rd

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 permitteringsens begynnelsepunkt 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. ~~arbete 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

Betänkande AjUB 1/2026 rd

överväger att anställa fler arbetstagare för uppgiften i fråga eller för en motsvarande uppgift. Skyldigheten att erbjuda arbete efter det att anställningsförhållandet upphört varar en tid som motsvarar en tredjedel av längden på det anställningsförhållande som upphört. ~~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.

7 kap. (Nytt)

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

13 §

Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med 5 § i samarbetslagen (1333/2021), 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013), 3 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) eller 4 § i lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan (941/2025). Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla arbetstagare som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

Betänkande AjUB 1/2026 rd

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 och 3 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 och 3 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,

Betänkande AjUB 1/2026 rd

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 **anställningsförhållandet** ~~arbetsavtalet~~ mellan arbetsgivaren och arbetstagaren under de **fem** ~~två~~ år som föregår den tidpunkt då **arbetsavtalet ingås** ~~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 **anställningsförhållande** ~~arbetsavtal~~ för viss tid är ett år. **Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att utreda arbetstagarens möjligheter till fortsatt arbete finns i 2 kap. 5 § och bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete finns i 7 kap. 1 §.** ~~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 Arbetsförmedlingen 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.

Den maximala längden för **anställningsförhållandet** ~~arbetsavtalet~~ för viss tid är ett år. Avtalet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första **anställningsförhållandet** ~~avtalet~~ för viss tid började löpa. Den sammanräknade totala längden för **anställningsförhållandena** ~~avtalen~~ får dock inte överskrida ett år. (Nytt)

Betänkande AjUB 1/2026 rd

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 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. 6 a § eller 5 a § i lagen om kollektivavtal iaktas 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.

Betänkande AjUB 1/2026 rd

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. Skyldigheten att erbjuda arbete efter det att anställningsförhållandet upphört varar en tid som motsvarar en tredjedel av längden på det anställningsförhållande som upphört. ~~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.

Betänkande AjUB 1/2026 rd

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

Betänkande AjUB 1/2026 rd

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 .

Utskottets förslag till uttalande

Riksdagen förutsätter att statsrådet noga följer och bedömer jämställdhetskONSEKVENSERNA av bestämmelserna om arbetsavtal för viss tid som ingås utan grundad anledning och att statsrådet vid behov vidtar korrigerande åtgärder, om de försämringar av kvinnornas ställning på arbetsmarknaden som nämns i konsekvensbedömningarna i propositionen (RP 199/2025 rd) realiserar i praktiken. Utredningen över resultaten av uppföljningen och bedömningen ska lämnas till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet före utgången av 2029.

Helsingfors 29.4.2026

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Arto Satonen saml
vice ordförande Lauri Lyly sd
medlem Miko Bergbom saf
medlem Fatim Diarra gröna
medlem Tuomas Kettunen cent
medlem Minja Koskela vänst
medlem Mikko Lundén saf
medlem Niina Malm sd
medlem Anders Norrback sv
medlem Olga Oinas-Panuma cent
medlem Karoliina Partanen saml
medlem Jorma Piisinen saf
medlem Piritta Rantanen sd
medlem Anne Rintamäki saf
medlem Timo Suhonen sd
medlem Henrik Vuornos saml
ersättare Pia Sillanpää saf.

Sekreterare var

utskottsråd Meri Pensamo.

Betänkande AjUB 1/2026 rd Reservation 1

Reservation 1

Motivering

Regeringens åtgärder hittills som ensidigt ökat arbetsgivarens bestämmanderätt och försvagat arbetstagarnas anställningstrygghet och utkomstskydd för arbetslösa har inte alls fungerat på det sätt som regeringen uppgett. Genom denna proposition fortsätter regeringen Orpo på den linje som den valt och som ökar osäkerheten i arbetslivet och för Finland längre bort från den nordiska modellen för avtal.

Regeringen vill genom proposition 199/2025 rd göra det möjligt att ingå arbetsavtal för viss tid utan grund. Dessutom slopas återanställningsskyldigheten för företag som sysselsätter färre än 50 personer och tiderna för meddelande om permittering halveras från 14 dagar till 7 dagar.

Propositionen motiveras särskilt med att små och medelstora företags verksamhetsförutsättningar stärks och rekryteringströskeln sänks. Tillämpningen och konsekvenserna av den gäller dock alla arbetsgivare, också den offentliga sektorn, där visstidsavtalen redan nu utgör cirka 25 procent.

Propositionen strider mot EU:s visstidsdirektiv, vars uttryckliga syfte är att minska användningen av visstidsanställningar och förhindra att de minst fördelaktiga anställningsvillkoren tillämpas på visstidsanställda. Ogrundade visstidsanställningar ökar ovissheten i de visstidsanställdas arbetsliv, vilket också har ekonomiska konsekvenser för deras civila liv. De särbehandlas på arbetsplatserna jämfört med arbetstagare som har ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid av grundad anledning eller som gäller tills vidare. Dessutom kan ett 12 månaders arbetsavtal som ingåtts för viss tid utan grundad anledning betraktas som förlängd provotid.

I propositionen medger regeringen att diskrimineringen på grund av graviditet och familjeledighet kommer att öka. Det drabbar särskilt kvinnor och unga hårdast, vilket försvagar jämställdheten och jämlikheten i arbetslivet. Användningen av visstidsavtal är redan nu vanligare inom den offentliga sektorn, där andelen kvinnliga arbetstagare är stor. Genom att göra det möjligt att använda ändringarna i denna proposition också där bidrar det till att ytterligare försvaga kvinnornas ställning i arbetslivet. Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet är den vanligaste orsaken till att man tar kontakt med jämställdhetsombudsmannen i fråga om diskriminering i arbetslivet.

Alla partiernas kvinnoorganisationer, fackföreningsrörelsen och oppositionen har offentligt motsatt sig propositionen. Dessutom går det inte att beräkna några sysselsättningseffekter alls, för att inte tala om förbättrande effekter på produktiviteten. Osäkerheten i arbetslivet minskar produktiviteten och engagerar inte arbetstagarna. Propositionens grunder och mål stämmer inte överens i fråga om de lagstiftningsändringar som ingår i den. Små ändringar i propositionen under riksdagsbehandlingen ändrar inte nämnvärt de skadliga konsekvenserna.

Genom denna proposition vill regeringen införa lagstiftning som sammantaget är svår att tillämpa. Propositionen minskar inte byråkratin, utan ökar företagets och företagens

Betänkande AjUB 1/2026 rd **Reservation 1**

administrativa börda, vilket regeringen uttryckligen har motsatt sig i fråga om flera andra propositioner. Oklara lagändringar leder till oklara tolkningar på arbetsplatserna.

Regeringen borde inte ens från början ha lämnat riksdagen en innehållsmässigt dåligt beredd proposition vars innehåll leder till ojämställdhet. Det ökar osäkerheten i arbetslivet och bidrar till att skapa en tudelad arbetsmarknad vars strukturer inte behandlar alla lika.

Ändringarna i arbetsavtalslagen och i lagen om sjöarbetsavtal

I 1 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001) föreskrivs det om arbetsavtalets form och varaktighet. I 2 mom. står det att ett arbetsavtal gäller tills vidare och att det alltid ska finnas orsak till ett arbetsavtal för viss tid. 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, står det i propositionen (s. 6).

Enligt 3 mom. 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.

Genom propositionen vill regeringen omkullkasta de här grundläggande principerna i arbetslivet. Enligt propositionen kan ett arbetsavtal för viss tid ingås för 12 månader utan grundad anledning och utan att arbetsgivaren måste bedöma om arbetskraftsbehovet är bestående. Efter ett ogrundat arbetsavtal för viss tid ska man ändå genast kunna ingå ett arbetsavtal av grundad anledning för viss tid. Det blir alltså tillåtet att ha flera visstidsavtal efter varandra.

Ett arbetsavtal för viss tid har också hittills kunnat ingås, förutsatt att det finns grundad anledning till det. I propositionen konstateras (s. 19—21) att användningen av visstidsavtal trots allt är mer omfattande i Finland än i EU-området i genomsnitt. Anställningsförhållanden för viss tid är avsevärt vanligare bland kvinnor än bland män. År 2023 hade över 19 procent av de kvinnliga löntagarna visstidsanställning. Också frivilligt visstidsarbete är vanligare i Finland än i EU-området i genomsnitt. Kvinnor är dessutom oftare än män i ofrivillig visstidsanställning såväl i Finland som i EU-länderna i snitt.

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 (s. 24). Genom att öka antalet visstidsanställningar vill regeringen ändå minska antalet arbetsavtal som gäller tills vidare. Ett bevis på detta är att propositionens tillämpningsområde omfattar alla arbetsgivare, inklusive den offentliga sektorn.

Lagstiftningsändringarna i propositionen gör det alltså möjligt att ingå ogrundade visstidsavtal på 12 månader också inom den offentliga sektorn. Efter det kan man ingå visstidsavtal av grundad anledning. I fråga om det första ogrundade arbetsavtalet behöver det dock inte göras någon bedömning av det permanenta behovet av arbetskraft, vilket urholkar utgångspunkten i arbetslagstiftningen, som också nämns i propositionen, att anställningsförhållanden som gäller tills vidare är den huvudsakliga anställningsformen.

Betänkande AjUB 1/2026 rd **Reservation 1**

Propositionen gör det också möjligt för båda avtalsparterna att säga upp ett ogrundat arbetsavtal för viss tid. 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. Arbetsgivaren bör inte ha uppsägningsmöjlighet.

Utredningsskyldighet

Propositionen inför en skyldighet för arbetsgivarna att utreda orsakerna till att anställningsförhållandet upphör när en visstidsanställning upphör. Utredningsskyldigheten har konstaterats förebygga missbruk och diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. Det kommer dock inte att föreskrivas något formkrav för utredningen, de relevanta uppgifterna i utredningen har inte definierats och det påförs inga påföljder om utredningen inte lämnas. Arbetsgivarna kan alltså skriva in i utredningen att ett visstidsarbete upphörde eftersom den tid som skrivits in i arbetsavtalet gick ut.

Det behövs mer exakta bestämmelser om innehållet i utredningen för att man ska kunna motverka bland annat diskriminering. Dessutom behövs det påföljder för arbetsgivare som inte lämnar någon utredning. Då blir utredningen betydligt mer effektiv när det gäller att bekämpa diskriminering.

Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet

Enligt propositionen (s. 43) kan propositionen i vissa fall 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. 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. Också enligt undersökningen Graviditetsdiskriminering i Finland 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. Det här sammanfattar redan i sig det stora problem som propositionen är förknippad med. Fler visstidsanställningar, särskilt ogrundade, bidrar till att öka diskrimineringen på grund av graviditet och familjeledighet, trots att all slags diskriminering är förbjuden enligt lag. Osäkerheten i arbetslivet försvårar möjligheterna att bilda familj och planera livet överhuvudtaget.

Diskriminering i arbetslivet är ett besvärligt problem. Främjandet av lagstiftning som ökar diskrimineringen strider mot jämlikheten enligt 6 § i grundlagen (731/1999). Trots det vill regeringen Orpo främja lagstiftning som främjar diskriminering, med bristfälligt motiverade påståenden om sysselsättningseffekter som inte ens kan beräknas.

Samtidigt medför den proposition om ändring av jämställdhetslagen (RP 39/2026 rd) som är under behandling i riksdagen inte tillräckliga förbättringar för att effektivt förebygga diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet så som det står i regeringsprogrammet. Nackdelarna med förslaget om visstidsanställningar är större än de små förbättringarna i

Betänkande AjUB 1/2026 rd **Reservation 1**

jämställdhetslagen, som följer av redan befintlig rättspraxis. Resultatet blir alltså bara att diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet blir vanligare.

Slopandet av återanställningsskyldigheten hos företag som sysselsätter 50 personer

Enligt sakkunnigytrandena försvagas arbetstagarnas anställningstrygghet när återanställningsskyldigheten slopas. Arbetsgivarnas sysselsättningsmöjligheter förändras dock inte nämnvärt, eftersom det enligt bestämmelserna om uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker — som också återanställningsskyldigheten hänför sig till — inte finns någon grund för uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker om ”arbetsgivaren antingen före eller efter uppsägningen har anställt en ny arbetstagare för liknande uppgifter trots att inga förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser inträffat under samma tid” (7 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen).

Dessutom framfördes det i sakkunnigytrandena att slopandet av återanställningsskyldigheten inte nödvändigtvis underlättar sysselsättningen. Arbetsgivaren kan bli tvungen att på samma sätt som tidigare vänta fyra månader efter det att de uppsagda arbetstagarnas anställningsförhållanden har upphört innan arbetsgivaren vågar rekrytera ny arbetskraft. Därför borde regeringen i propositionsmotiven ha lyft fram information för arbetsgivarna om att rekrytering av arbetstagare kort efter uppsägningen kan leda till att uppsägningen har varit lagstridig. Ändringen leder således till oklara situationer på arbetsplatserna och bidrar därmed till att öka eventuella domstolsförfaranden vid tvister.

Förkortningen av tiden för meddelande om permittering

Enligt propositionen förkortas tiden för meddelande om permittering från 14 dagar till 7 dagar. Dessutom föreslås det att om det i kollektivavtalet har avtalats om en längre tid för meddelande om permittering än sju dagar, kan man genom ett lokalt avtal för varje arbetsplats komma överens om en kortare tid för meddelande om permittering. Som avtalspart i ett sådant lokalt avtal föreslås en förtroendeman, eller om en sådan inte har valts, ett förtroendeombud eller samarbetsombud. Bestämmelser om förtroendeombudets möjlighet att ingå lokala avtal fanns i lag 942/2024.

Ur arbetstagarens synvinkel är sju dagar en mycket kort tid för meddelande om permittering. På så kort tid blir det en stor utmaning för arbetstagaren att reagera på lönebortfallet på grund av permitteringen. Inom sju dagar kan det rentav vara omöjligt att bland annat förhandla om lånebetalningar, avbryta dagvård för viss tid, säga upp prenumerationer och liknande, plus vidta andra sparåtgärder som arbetstagaren behöver. Då kommer de ekonomiska förlusterna för arbetstagaren att öka när permitteringarna börjar med kortare varsel. De negativa konsekvenserna slår mot de arbetstagare som redan befinner sig i en svag ekonomisk ställning eller situation — särskilt när man beaktar att också den sociala tryggheten allmänt taget har skärpts.

I propositionen föreslås en historiskt exceptionell lösning i vår arbetslagstiftning: man ska lokalt kunna avtala om en tid för meddelande om permittering som avviker från kollektivavtalet. Som avtalspart föreslår regeringen ett samarbetsombud som utses enligt 1 kap. 5 § i samarbetslagen (1333/2021). Arbetstagarna kan bland sig välja ett samarbetsombud om de inte har valt förtroendeman eller förtroendeombud fastän de skulle ha rätt till det. Om ingen av de ovan

Betänkande AjUB 1/2026 rd

Reservation 1

nämnda företrädarna har valts för personalen, personalgruppen eller en del av den, kan en företrädare utses också för specifika förhandlingar eller ett enskilt förhandlingstillfälle.

I samarbetsombudsmannens samarbetsguide står det att en tillfällig ad hoc-företrädare dock inte betraktas som samarbetsombud och att han eller hon till exempel inte har det effektiviserade uppsägningsskydd som hör till företrädarna för personalen enligt 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen.

I 2 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen och 5 a § i lagen om kollektivavtal samt i 5 kap. 4 § i den föreslagna arbetsavtalslagen föreskrivs det om avtalsparter som representerar arbetstagarna. I sakkunnigyttrandena uttrycks med fog tvivel om hur det i praktiken blir möjligt att samtidigt tillämpa bestämmelser med olika innehåll.

I anställningsvillkorsfrågor ankommer det i första hand på förtroendemannen att komma överens om tiden för meddelande om permittering. Samarbetsombudets mandat som avtalspart som åsidosätter de organiserade kollektivavtalsparterna strider klart mot avtalsautonomin för avtal om anställningsvillkor. För avtal om anställningsvillkor införs nu som avtalspart en personalrepresentant, vars kompetens och know-how arbetsgivaren inte behöver bry sig om och som inte har ett tydligt mandat att lokalt avtala om anställningsvillkoren. Möjligheten att ingå lokala avtal bör överlåtas åt arbetsmarknadsparterna och deras avtalsautonomi bör respekteras.

Bestämmelser om främjande av förtroendemannens kompetens finns i avtalen om förtroendemän i kollektivavtalen. Bestämmelser om främjande av förtroendeombudets kompetens finns i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen. Regeringen föreslår inga författningsändringar ens i fråga om den utbildning som samarbetsombudet behöver. Samarbetsombudet klarar inte av sitt uppdrag, om arbetsgivaren inte ens har någon skyldighet att främja samarbetsombudets kompetens och färdigheter när det gäller kännedomen om arbetsplatsens verksamhetsmiljö.

EU-lagstiftning

I sakkunnigyttrandena lyftes det fram att den nationella lagstiftningen ska motsvara EU-lagstiftningen och att den ska tolkas i ljuset av direktivet. Bestämmelserna om visstidsanställningar bottenar i EU:s direktiv 1999/70/EG om visstidsarbete. Enligt punkt 6 i ramavtalet i direktivet är tillsvidareanställning det generella anställningsförhållandet, som förbättrar arbetstagarnas livskvalitet och ökar prestationer i arbetet. Europeiska unionens domstol har upprepade gånger i sin rättspraxis betonat att tillsvidareanställningar är det generella anställningsförhållandet. Arbetsavtal för viss tid är således sekundära och användningen av dem bör begränsas.

Genom propositionen vill regeringen dock öka antalet visstidsanställningar, vilket strider mot skyldigheterna enligt direktivet. Dessutom lyftes det i sakkunnigyttrandena fram att domstolen i sin avgörandepraxis ofta använder en målinriktad tolkning. EU-domstolen har upprepade gånger ansett att en reform av arbetsavtal för viss tid för att tillgodose sådana behov som de facto inte är tillfälliga utan permanenta och konstanta inte är förenlig med direktivet.

Dessutom framfördes det i utskottets sakkunnigyttrandet att underlättande av användningen av visstidsanställningar och utvidgad uppsägningsskydd avsevärt försvagar arbetstagarens

Betänkande AjUB 1/2026 rd
Reservation 1

anställningstrygghet och ökar användningen av atypiska anställningsförhållanden. Trenden är den motsatta jämfört med EU:s riktlinjer, där ett anställningsförhållande som gäller tills vidare ses som generellt och atypiska anställningsförhållanden betraktas som en tillfällig lösning för att arbetstagaren ska kunna komma ut på arbetsmarknaden.

Förslag

Vi föreslår

att riksdagen förkastar lagförslag 1–3.

Helsingfors 29.4.2026

Lauri Lyly sd
Piritta Rantanen sd
Timo Suhonen sd
Niina Malm sd
Fatim Diarra gröna
Minja Koskela vänst

Betänkande AjUB 1/2026 rd Reservation 2

Reservation 2

Motivering

I propositionen 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 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. 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 kan 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. Det är inte tillåtet att ingå eller att underlåta att ingå ett arbetsavtal för viss tid på diskriminerande grunder.

Propositionens sysselsättningseffekter och ekonomiska konsekvenser

Centern anser det nödvändigt att arbetsproduktiviteten kan förbättras. Det förutsätter satsningar på kompetens, forskning och förnuftigt nyttjande av teknik samt flexibilitet i arbetslivet som stöder både arbetstagarnas välbefinnande och företagets förmåga att förnya sig. Produktivitetsökningen skapar en grund för hållbar ekonomisk tillväxt och ökad sysselsättning och möjliggör finansiering av offentliga tjänster av hög kvalitet också i framtiden. Propositionen förbättrar dock enligt propositionsmotiven varken arbetsproduktiviteten eller den ekonomiska tillväxten.

Utvecklingen av arbetsproduktiviteten finns inskrivna i regeringsprogrammet som mål för arbetsmarknadsreformerna. I propositionsmotiven konstateras det däremot att enligt vissa undersökningar försvagar en ökning av andelen visstidsanställningar arbetsproduktiviteten och det är åtminstone oklart om ett underlättande av användningen av visstidsanställningar har positiva effekter på ekonomin. I propositionen konstateras mycket riktigt följande: *"Därför är helhetsbedömningen att propositionens konsekvens för samhällsekonomin förblir oklar."*

Enligt undersökningar har underlättandet av användningen av visstidsavtal inte visat sig ha några direkta sysselsättningseffekter, står det i propositionsmotiven. Undersökningar visar också att den betydande skillnaden i anställningstryggheten mellan visstidsanställningar och tillsvidareanställningar leder till att färre visstidsanställningar ändras till fasta anställningar samtidigt som visstidsanställningar mer sällan fungerar som språngbräda till fast anställning. Centern ser det som en oroväckande utveckling om särskilt unga kvinnors ställning på arbetsmarknaden blir ännu osäkrare än för närvarande och de ungas möjligheter att planera sitt liv och bilda familj försvåras på grund av kedjor av visstidsanställningar.

Betänkande AjUB 1/2026 rd Reservation 2

I propositionsmotiven konstateras det också att man genom bestämmelserna om visstidsanställningar inte i en nyare undersökning har hittat några tydliga statistiskt signifikanta effekter på sysselsättningen eller arbetslösheten. Den enda relativt tillförlitliga iakttagelsen är att den ekonomiska tillväxten har ökat sysselsättningen snabbare i de länder där regleringen av visstidsanställningar har varit striktare. I omfattande metaanalyser har det upptäckts att förändringen inte alls har någon sysselsättnings- eller arbetslöshetseffekt eller att sambandet är oklart. Sådana fynd är accentuerade i synnerhet i de nyaste studierna. Mycket riktigt noterar regeringen i propositionen att *"Med andra ord visar inte det vetenskapliga underlaget att lagändringen har några tydliga sysselsättnings- eller arbetslöshetskonsekvenser."*

Användning av visstidsavtal

Andelen visstidsanställda är avsevärt högre inom den offentliga sektorn än inom den privata sektorn. Regeringen motiverar propositionen särskilt med att underlätta sysselsättningen i små och medelstora företag. I propositionen konstateras det dock att den har betydande konsekvenser för kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna. Enligt 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.

I propositionen bedöms det att visstidsanställningar kommer att bli vanligare särskilt som en form av sysselsättning av unga. Också bland äldre uppskattas antalet visstidsavtal öka.

I propositionen bedöms det att lagändringarna kan leda till att nya arbetstagare i fortsättningen till en början anställs i ett anställningsförhållande för viss tid i stället för att de anställs i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare, vilket innebär att ändringen i praktiken kan användas för att förlänga provotiden. Regeringen bedömer att den totala effekten ligger närmare 20 000 nya visstidsanställningar på bekostnad av ordinarie anställningar. Regeringen uppger också att 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.

Detta väntas försvaga lågutbildade arbetstagares ställning på arbetsmarknaden och leda till att de blir anställda hos olika arbetsgivare med olika typer av visstidsavtal. Det är enligt propositionen 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.

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. Propositionen gäller alltså endast arbetstagare i arbetsavtalsförhållande.

Av alla manliga löntagare är 14 procent visstidsanställda och av alla kvinnor är 19 procent visstidsanställda. Inom kommun- och välfärdssektorn (kommuner, samkommuner, välfärdsområden och välfärdssammanslutningar) är cirka 80 procent av arbetstagarna kvinnor (cirka 445 000 personer). Inom social- och hälsovården i kommun- och välfärdssektorn är cirka

Betänkande AjUB 1/2026 rd Reservation 2

90 procent av arbetstagarna kvinnor. Av löntagarna inom kommun- och välfärdssektorn har rentav 25 procent visstidsanställningar (Statistikcentralen 2023).

Inriktningen av propositionen

I regeringsprogrammet för regeringen Orpo står det: ”Regeringen har för avsikt att reformera lagstiftningen om arbetslivet i syfte att undanröja hinder för sysselsättningen och i synnerhet förbättra verksamhetsförutsättningarna för små och medelstora företag. 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 ska det säkerställas i lag att denna ändring inte ökar ogrundad användning av på varandra följande visstidsavtal.”

Innan propositionen lämnades motiverade arbetsministern propositionen på följande sätt: ”Regeringen fortsätter målmedvetet att reformera arbetsmarknaden på ett sätt som förbättrar särskilt små och medelstora företags förutsättningar att anställa nya arbetstagare. Syftet med de förslag som förbättrar förutsättningarna för anställning är att allt fler finländare ska få arbete.”

Centern påpekar att propositionen dock inte har avgränsats till att gälla endast små och medelstora företag, utan den gäller alla visstidsanställningar och alla arbetsgivare, både inom den privata och den offentliga sektorn. Under sakkunnigutfrågningen föreslogs det därför för arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att propositionen skulle avgränsas till att gälla endast privata företag.

Propositionens konsekvenser för jämställdheten

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.

Utifrån forskningslitteraturen är det enligt propositionsmotiven 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. Men samtidigt uppger regeringen att ”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.”

I propositionsmotiven konstateras det också att konsekvenserna av arbetsavtal för viss tid för familjebildningen och barnafödandet har undersökts och att studierna visar att ett anställningsförhållande för viss tid påverkar i synnerhet kvinnornas planer på att bilda familj. Enligt en doktorsavhandling som bygger på Statistikcentralens registermaterial är sannolikheten mindre att barnlösa visstidsanställda löntagare får en förstfödd jämfört med fast anställda löntagare.

Riksdagen behandlar för närvarande också en ändring av jämställdhetslagen (RP 39/2026 rd), vars syfte är att stärka skyddet mot diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet.

Betänkande AjUB 1/2026 rd Reservation 2

Ändringarna i jämställdhetslagen är i och för sig välkomna, men propositionen varken stärker de gamla metoderna eller introducerar nya metoder för att förhindra diskriminering särskilt på grund av graviditet och familjeledighet. De föreslagna ändringarna är främst preciseringar och räcker inte till för att eliminera konsekvenserna av detta och andra lagändringar för den ökade risken för diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet.

Diskriminering på grund av graviditet

I regeringsprogrammet för regeringen Orpo har regeringen lovat att målmedvetet arbeta för likabehandling, jämställdhet och icke-diskriminering i samhället. Regeringen har också lovat främja jämställdheten i budgetprocessen, de viktigaste reformerna och projekten och främja kunskapsbaserat beslutsfattande. Innehållet i denna proposition står helt i strid med regeringens löften.

Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet är enligt lag förbjuden. Om arbetsgivaren säger upp en gravid arbetstagar, ska arbetsgivaren lägga fram en motivering till att uppsägningen inte beror på graviditeten. Ett arbetsavtal får inte ingås så att det upphör när arbetstagarens moderskapsledighet eller någon annan familjeledighet börjar eller annars på ett diskriminerande sätt, om arbetsgivaren har behov av arbetskraft och arbete även i fortsättningen. Arbetsgivaren kan komma att bryta mot jämställdhetslagen om ett anställningsförhållande för viss tid för en arbetstagar som blir moderskapsledig inte förnyas.

Var fjärde gravid löntagare upplever diskriminering. Under graviditeten har 18 procent av dem som arbetat i anställningsförhållanden som gäller tills vidare och 44 procent av dem som arbetat i visstidsanställningar upplevt diskriminering. Det verkar som om regeringen helt har missat detta faktum när lagen går vidare, trots att flera sakkunniga i olika skeden har lyft fram att lagförslaget är problematiskt.

Rådet för bedömning av lagstiftningen konstaterar i sitt yttrande om lagförslaget: *Enligt utkastet till proposition kan förslagen 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. 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. Enligt utkastet till proposition är det också möjligt att det i och med ändringarna kan ta ännu längre tid att uppnå en stabil ställning på arbetsmarknaden. Denna osäkerhet har bedömts kunna fördröja till exempel familjebildningen.*

I propositionen identifieras också propositionens konsekvenser för den ökade diskrimineringen av gravida: *"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. 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."* Centern kan inte godta någon som helst diskriminering på grund

Betänkande AjUB 1/2026 rd
Reservation 2

av graviditet och familjeledighet och anser det ytterst problematiskt att regeringen medvetet nu gör lagändringar vars risk för ökad diskriminering har identifierats redan i lagberedningsskedet.

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 enligt jämställdhetsombudsmannens yttrande mycket sannolikt att öka diskrimineringen och göra det ännu svårare att ingripa i den. Enligt yttrandet kan det 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 enligt jämställdhetsombudsmannen 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.

Förslag

Vi föreslår

att riksdagen förkastar lagförslag 1–3.

Helsingfors 29.4.2026

Olga Oinas-Panuma cent
Tuomas Kettunen cent