

Fullmäktigemotion: Inga ogrundade visstidsanställningar på arbetsplatser inom Lovisa stad och dess dottersammanslutningar

Användningen av visstidsanställningar är vanlig i Finland, och deras antal har ökat på bekostnad av tillsvidareanställningar. Visstidsanställningar är vanligast bland unga och kvinnor.

Riksdagen har godkänt en ändring av arbetsavtalslagen enligt vilken ett arbetsavtal för viss tid på arbetsgivarens initiativ får ingås för högst ett år utan grundad anledning, om det är fråga om det första arbetsavtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett arbetsavtal för viss tid får ingås utan grundad anledning också om det vid den tidpunkt då avtalet börjar har förflutit minst fem år sedan det föregående anställningsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren upphörde.

Enligt regeringens proposition (RP 199/2025 rd) ökar lagändringen användningen av visstidsanställningar och risken för diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. I propositionen konstateras att antalet diskrimineringsfall kan förväntas öka. Dessutom försvårar en ökning av visstidsanställningar i stället för fasta anställningar människors möjligheter att planera sina liv och bilda familj.

Ändringen av arbetsavtalslagen gäller alla arbetsgivare, även kommuner och välfärdsområden. Inom den offentliga sektorn har användningen av visstidsanställningar redan före lagändringen varit vanligare än inom den privata sektorn. År 2023 uppgick andelen visstidsanställningar till 24,8 procent inom den offentliga sektorn och till 13,0 procent inom den privata sektorn.

Till antalet var 163 000 löntagare inom den offentliga sektorn och 210 000 löntagare inom den privata sektorn anställda på viss tid.

Den ökande osäkerheten i arbetslivet och risken för diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet påverkar ungas, och i synnerhet unga kvinnors, välbefinnande och familjebildning. Enligt resultaten från befolkningsundersökningen 2024 upplever var fjärde gravid person minst en form av graviditetsdiskriminering i arbetslivet. Att en visstidsanställning inte förlängs är den vanligaste formen av diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet.

Vi anser det viktigt att Lovisa stad och dess dottersammanslutningar stöder personalens välbefinnande och är familjevänliga arbetsplatser. Därför bör användningen av visstidsanställningar inte utökas.

Med stöd av det ovan anförda föreslår vi att Lovisa stad och dess dottersammanslutningar inte utökar användningen av visstidsanställningar genom att ingå ogrundade visstidsanställningar, även om lagstiftningen nu möjliggör detta.

I Lovisa den 9.6.2026