


Rekommendation

Avdelningen för utveckling av statsförvaltning-
 en
 Statens arbetsmarknadsverk

1.12.2022

VN/32782/2022
 VN/32782/2022-VM-1

Ministerier och ämbetsverk

Påminnelse gällande användning av visstidsanställning

1. Statsförvaltningens stadigvarande uppgifter sköts av ordinarie personal

I statsrådets principbeslut om statsrådets personalpolitiska linje (VM092:00/2001) konstateras att man i stadigvarande uppgifter tillämpar fasta anställningsförhållanden som gäller tills vidare.

Motsvarande har konstaterats i anvisningen om de principer som ska iakttas när tjänster tillsätts 30.5.2022 (VN/16224/2022): Huvudregeln är att stadigvarande uppgifter inom statsförvaltningen sköts av ordinarie personal. Därför är resultatet av urvalsförfarandet i regel att en person utnämns till en tjänst tills vidare. En person kan utnämnas för viss tid endast när det finns grunder för detta enligt statstjänstemannalagen.

Antalet visstidsanställda inom staten har emellertid ökat under de senaste åren. I synnerhet en stor del av unga kvinnor är visstidsanställda. Ämbetsverken påminns om att fästa uppmärksamhet vid förutsättningarna för användning av visstidsanställningar och hur grunderna för visstidsanställningar anges. För att få en kompetent och engagerad personal ska staten främja en god arbetsgivarbild. Anställningsförhållandets längd är en viktig faktor i detta.

En grundad visstidsanställning kan medföra betydande ersättningsskyldighet för arbetsgivaren.

2. Motivering av visstidsanställning

Grunderna för utnämning för viss tid föreskrivs uttömmande i 9 § i statstjänstemannalagen. Om arbetets art, ett vikariat, interimistisk skötsel av uppgifter som hör till en vakant tjänst eller praktik förutsätter ett tjänsteförhållande för viss tid kan en tjänsteman utnämnas för viss tid eller annars tidsbegränsat. Arbetets art kan vara en grund för visstidsanställning, till exempel i projektliknande arbete eller projektarbete med begränsad tid eller begränsade uppgifter, i situationer där man avhjälp anhopning av arbete och i säsongsbetonat arbete. En tjänst kan besättas för viss tid eller annars

Postiosoite
Postadress
Postal Address
 Finansministeriet

Käyntiosoite
Besöksadress
Office

Puhelin
Telefon
Telephone

Faksi
Fax
Fax

s-posti, internet
e-post, internet
e-mail, internet

PB 28
 00023 Statsrådet

Snellmansgatan 1 A
 Helsingfors

0295 16001
 +358 295 16001

kirjaamo.vm@gov.fi

tidsbegränsat, om en grundad anledning som sammanhänger med tjänstens art eller ämbetsverkets verksamhet kräver det.

Om en tjänsteman utnämns för viss tid, ska av utnämningens brevet framgå grunden för visstidsanställningen. Enbart ett omnämnande av lagrummet eller en grund som nämns i lagen är inte tillräckligt, utan grunden bör beskrivas i större detalj. Tjänstemannen ska utnämnas för hela den tid som utgör grund för visstidsanställningen, om inte något annat beslutas av särskilda skäl (9 § 3 mom. i statstjänstemannalagen). Vid periodisering av visstidsanställning ska förhållandena noga bedömas. Också den fortsatta utnämningen ska grunda sig på de förutsättningar som nämns i lagen och när beslut om detta fattas ska även den tidigare utnämningen beaktas.

Enligt 1 kap. 3 § arbetsavtalslagen gäller arbetsavtalet tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. 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. Enligt 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen ska grunden för att arbetsavtalet ingåtts för viss tid framgå av utredningen om de centrala villkoren i arbetet. Inom staten används ett skriftligt arbetsavtal i vilket grunden antecknas. För detta ändamål finns ett arbetsavtalsformulär som i regel används.

När grunden för visstidsanställning antecknas i Kieku-systemet ska man följa Palkeets anvisningar för att möjliggöra uppföljning och statistikföring. I Kieku/SAP HCM används inte åtgärdsslaget 10-Annan anledning för tjänste- och arbetsförhållanden.

3. Regelbunden granskning av visstidsanställningar är en tjänste- och kollektivavtalsskyldighet

Ämbetsverken ska regelbundet granska användningen av visstidsanställningar och deras grunder för att se till att visstidsanställningarna används endast i sådana situationer där det finns en sådan grund för visstidsanställning som avses i lag och att visstidsanställningarna genomförs endast på det sätt som lagen tillåter.

I 12 § i avtalsbestämmelserna om förtroendemannaverksamhet och om ställning och rättigheter för förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige och andra personalföreträdare som deltar i samarbetsuppgifter (bilaga 2 till det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet) finns bestämmelser om information som ska ges en förtroendeman. Denna avtalspunkt omfattar även informationsskyldighet och granskningsskyldighet i fråga om visstidsanställningar.

Goda praxis för granskning av visstidsanställningar ges i rekommendationen om goda praxis vid granskning av visstidsanställningar 14.12.2011 VM/2043/00.00.01/2011.

4. Minneslista för användning av visstidsanställningar

1. En god arbetsgivabild bygger på organisationens strategi och omsorgsfull personalplanering.
2. Vid beredningen av rekryteringen bör man överväga om behovet av arbetskraft är tidsbegränsat eller bestående.
3. Om behovet av arbetskraft är tidsbegränsat, bör visstidsanställningens längd och grunden för visstidsanställningen klart förmedlas genom ansökningsprocessen.

4. Tjänstemannen ska utnämnas för hela den tid som utgör grund för visstidsanställningen, om inte något annat beslutas av särskilda skäl. När det gäller personer i arbetsförhållande är det motiverat att göra på samma sätt.
5. Grunden för visstidsanställningen ska antecknas i utnämningsbrevet/arbetsavtalet.
6. När grunden för en visstidsanställning antecknas i Kieku-systemet ska man följa Palkeets anvisningar för att möjliggöra uppföljning och statistikföring.
7. Visstidsanställningar ska granskas regelbundet med förtroendemännen i enlighet med förtroendemannaavtalet.
8. Särskilda principer för visstidsanställningar bör inkluderas i anvisningar och utbildningar om rekrytering.

Avdelningschef

Juha Sarkio

Förhandlingsdirektör

Sari Ojanen

Bilagor

Sändlista Till ministerier och ämbetsverk

För kännedom