Vastaus valtuustoaloitteeseen; Ei perusteettomille määräaikaisuuksille Loviisan ja tytäryhteisöjen työpaikoissa

KH 30.11.2026
643/01.01.01/2026

Valmistelija

Hallintojohtaja Tomas Määttä
Henkilöstöpäällikkö Thomas Grönholm

Kaupunginvaltuuston kokouksessa 9.6.2026 § 77 on jätetty valtuustoaloite, joka lähetettiin kaupunginhallitukselle valmisteltavaksi hallintosäännön 136. §:n mukaisesti.

Vastaus valtuustoaloitteeseen:

Valtuustoaloitteessa ehdotetaan, että Loviisan kaupunki ja sen tytäryhteisöt eivät laajenna määräaikaisten työsuhteiden käyttöä solmimalla perusteettomia määräaikaisia työsuhteita, vaikka lainsäädäntö nyt sen mahdollistaa. Kyse on 1.6.2026 voimaan tulleista työsopimuslain (55/2001) 1. luvun 3. §:n 3. ja 4. momenttien muutoksista.

Määräaikaiset palvelussuhteet Loviisan kaupungilla

Vuoden 2025 lopussa Loviisan kaupungin 654 työntekijästä ja viranhaltijasta määräaikaisia oli 145 henkilöä. Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli siis 22,2 prosenttia kaupungin työntekijöistä. Valtakunnallisessa keskiarvovertailussa määräaikaisten palvelussuhteiden määrä Loviisan kaupungilla asettuu alle keskiarvon, kun Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n kesäkuussa 2026 julkaistun selvityksen mukaan kunta-alan henkilöstöstä 24 prosenttia ja hyvinvointialan henkilöstöstä 17 prosenttia työskentelee määräaikaisissa palvelussuhteissa. Vuoden 2024 lopussa määräaikaisia oli Loviisan kaupungilla 20,4 prosenttia, joten määräaikaisten määrä on noussut 1,8 prosentilla vuonna 2025 verrattuna vuoteen 2024.

Määräaikaisuuden perusteet Loviisan kaupungilla

Yleisimpiä perusteita määräaikaisille palvelussuhteille kaupungilla ovat sijaisuus, kelpoisuuden puuttuminen taikka työn projekti- tai kausiluonteisuus. Sijaisia tarvitaan erityisesti niissä tilanteissa, joissa on kyse lakisääteisten palveluiden tuottamisesta, joita koskee lisäksi lainmukainen henkilöstömitoitusvaatimus. Näihin tehtäviin tulee palkata sijaisia määräajaksi, kun vakituista henkilöstöä on poissa. Tehtävän edellyttämän kelpoisuuden puuttuminen määräaikaisuuden perusteena taas voi olla seurasta siitä, ettei kelpoisuusvaatimuksia täyttäviä hakijoita avoinna oleviin tehtäviin ole riittävästi. Tuolloin tehtäviä ei voida täyttää vakituisesti, vaan ne täytetään määräajaksi. Tämä on yleisintä varhaiskasvatuksessa sekä perus- ja lukio-opetuksen parissa.

Lainsäädäntömuutoksen vaikutus Loviisan kaupungilla ja sen tytäryhteisöissä

Loviisan kaupunki ei ole lainsäädäntömuutoksen myötä tehnyt, eikä suunnittele tekevänsä jatkossakaan, määräaikaisia työsopimuksia ilman perusteltua syytä. Henkilöstöhallinnollisessa järjestelmässä on edelleen kaikissa tapauksissa ilmoitettava määräaikaisuuden peruste työsopimusta tehtäessä. Lainsäädäntömuutosta koskevan lainvalmisteluaineiston (HE

199/2025 vp) mukaisen, lähinnä pienten ja keskisuurten yritysten työllistämiskynnyksen madaltamiseksi sekä edelleen liiketoimintariskin pienentämiseksi tehdyn uudistuksen käyttöönotto julkishallinnon toimijan parissa ei tuottaisi kaupungille vastaavia hyötyjäkään.

Loviisan kaupungin omistajaohjausinstrumentti on kaupunginvaltuuston 20.8.2025 § 126 hyväksymä omistajaohjaus- ja konserniohje, jolla luodaan puitteet ensisijaisesti kaupunkikonserniin kuuluvien yhteisöjen omistajaohjaukselle kaupungin tavoitteiden mukaisesti. Ohjeen kohdassa 13. Henkilöstöpolitiikka, on todettu, että tytäryhteisön tulee toiminnassaan soveltuvin osin noudattaa kaupungin henkilöstöpolitiikan periaatteita ja henkilöstöpäällikkö antaa tarvittaessa ohjeita kaupungin periaatteista ja linjauksista.

Omistajaohjaus- ja konserniohjetta ei ole tarvetta tämän aihekysymyksen osalta uudistaa.

Määräaikaiset tehtävät ja raskaussyrjintä

Valtuustoaloitteessa viitataan myös vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksiin, joiden mukaan raskaana olevista joka neljäs kokee työelämässä vähintään yhtä raskaussyrjinnän muotoa. Tyypillisimpänä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän muotona pidetään juuri määräaikaisten työsuhteiden jatkamatta jättämistä.

Loviisan kaupungissa on voimassa oleva henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2026–2027, jossa muun muassa korostetaan sitä, että työantajalla on velvollisuus edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa. Suunnitelman mukaan tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
- toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Loviisan kaupungissa ja sen tytäryhteisöissä tullaan jatkossakin huolehtimaan siitä, että perhevapaatilanteissa noudatetaan työsuhteiden jatkumisen osalta voimassa olevaa lainsäädäntöä sekä kaupungin henkilöstöpoliittisia linjauksia tehtävien täyttämisen suhteen.

Liite
Ei perusteettomille määräaikaisuuksille Loviisan ja tytäryhteisöjen työpaikoissa, valtuustoaloite

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Tomas Björkroth

Ehdotus

Kaupunginhallitus ehdottaa kaupunginvaltuustolle, että kaupunginvaltuusto merkitsee tiedoksi aloitteeseen annetun vastauksen, jonka mukaan aloite ei johda toimenpiteisiin, ja toteaa aloitteen loppuun käsitellyksi.

Pykälä tarkastetaan välittömästi.

Päätös