Svar på fullmäktigemotion; Inga ogrundade visstidsanställningar på arbetsplatser inom Lovisa stad och dess dottersammanslutningar

STST 30.11.2026
643/01.01.01/2026

Beredning

Förvaltningsdirektör Tomas Määttä
Personalchef Thomas Grönholm

Vid stadsfullmäktiges sammanträde 9.6.2026 § 77 lämnades en fullmäktigemotion som remitterades till stadsstyrelsen för beredning enligt 136 § i förvaltningsstadgan.

Svar på fullmäktigemotionen:

I fullmäktigemotionen föreslås det att Lovisa stad och dess dottersammanslutningar inte ska utöka användningen av visstidsanställningar genom att ingå ogrundade visstidsanställningar även om lagstiftningen nu möjliggör detta. Frågan handlar om de ändringar i 1 kapitlet 3 § 3 och 4 momentet i arbetsavtalslagen (55/2001) som trädde i kraft 1.6.2026.

Visstidsanställningar vid Lovisa stad

I slutet av 2025 var 145 av Lovisa stads 654 arbetstagare och tjänsteinnehavare anställda på viss tid. Med andra ord hade 22,2 procent av stadens anställda en visstidsanställning. I en riksomfattande medelvärdesjämförelse ligger andelen visstidsanställningar vid Lovisa stad under medeltalet, enligt den utredning som Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT publicerade i juni 2026, där 24 procent av kommunsektorns anställda och 17 procent av välfärdssektorns anställda arbetar i visstidsanställningar. I slutet av 2024 uppgick andelen visstidsanställda vid Lovisa stad till 20,4 procent, vilket innebär att andelen visstidsanställningar hade ökat med 1,8 procent år 2025 jämfört med 2024.

Grunder för visstidsanställning vid Lovisa stad

De vanligaste grunderna för stadens visstidsanställningar är vikariat, avsaknad av formell behörighet och arbetets projekt- eller säsongskaraktär. Vikarier behövs särskilt i situationer där det är fråga om att producera lagstadgade tjänster och där det dessutom finns ett lagstadgat personaldimensioneringskrav. Till dessa uppgifter måste vikarier anställas för viss tid när ordinarie personal är frånvarande. Avsaknad av den behörighet som krävs för uppgiften som en grund för visstidsanställning kan å sin sida bero på att det inte finns tillräckligt många sökande som uppfyller behörighetskraven till de lediga uppgifterna. Då kan uppgifterna inte besättas på permanent basis, utan måste tillsättas på viss tid. Detta är den vanligaste orsaken inom småbarnspedagogiken, den grundläggande utbildningen och gymnasieutbildningen.

Lagändringens inverkan på Lovisa stad och dess dottersammanslutningar

Lovisa stad har inte till följd av lagändringen ingått – och planerar inte heller att i fortsättningen ingå – arbetsavtal på viss tid utan grundad anledning. I personalförvaltningssystemet ska grunden för visstidsanställningar fortfarande alltid anges när arbetsavtal upprättas. Ett införande av den reform som beskrivs i lagberedningsmaterialet om

lagändringen (RP 199/2025 rd), vilken främst syftar till att sänka tröskeln för anställning i små och medelstora företag och ytterligare minska affärsrisken, bland aktörer inom den offentliga förvaltningen skulle inte heller medföra motsvarande fördelar för staden.

Lovisa stads ägarstyrningsinstrument består av det ägarstyrnings- och koncerndirektiv som godkändes av stadsfullmäktige 20.8.2025 § 126, vilket skapar ramar för ägarstyrningen framför allt för sammanslutningar som hör till stadskoncernen. I punkt 13 i direktivet, Personalpolitik, konstateras det att dottersamfundet i lämpliga delar ska iaktta principerna för stadens personalpolitik i sin verksamhet och att personalchefen vid behov ger anvisningar om stadens principer och riktlinjer.

Det finns inget behov att revidera ägarstyrnings- och koncerndirektivet när det gäller denna fråga.

Visstidsuppgifter och diskriminering på grund av graviditet

Fullmäktigemotionen hänvisar också till resultaten från befolkningsundersökningen 2024, enligt vilka var fjärde gravid person upplever minst en form av graviditetsdiskriminering i arbetslivet. Den vanligaste formen av diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet anses just vara att visstidsanställningar inte förlängs.

I Lovisa stads gällande plan för jämställdhet och likabehandling för 2026–2027 för personalen betonas bland annat att arbetsgivaren har en skyldighet att främja jämställdheten mellan könen. Enligt planen ska arbetsgivaren för att främja jämställdheten i arbetslivet med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

- verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män
- främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang
- främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön
- utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män
- göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen
- verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

Lovisa stad och dess dottersammanslutningar kommer även i fortsättningen att se till att man vid familjeledighetssituationer i fråga om förlängning av anställningar iakttar gällande lagstiftning och stadens personalpolitiska riktlinjer när uppgifter tillsätts.

Bilaga
Inga ogrundade visstidsanställningar på arbetsplatser inom Lovisa stad och dess dottersammanslutningar, fullmäktigemotion

Föredragning

Stadsdirektör Tomas Björkroth

Förslag

Stadsstyrelsen föreslår stadsfullmäktige att stadsfullmäktige antecknar svaret på motionen, enligt vilket motionen inte leder till åtgärder, för kännedom och konstaterar motionen vara slutbehandlad.

Paragrafen justeras omedelbart.

Beslut