Vastaus / valtuustoaloite 25.5.2026 Perusteettomien määräaikaisten työsuhteiden kieltäminen Jämsän kaupungissa (SDP:n valtuustoryhmä)

Khall 5.10.2026 § 206

Valmistelija: henkilöstöpäällikkö Hannele Rahkonen p. 040 5712088
konsernipalvelujohtaja Vesa Urtti p. 040 0447383

Kaupunginvaltuuston kokouksessa 25.5.2026 SDP:n valtuustoryhmä jätti seuraavan valtuustoaloitteen: *”Perusteettomien määräaikaisten työsuhteiden kieltäminen Jämsän kaupungissa”.*

Kaupunginhallitus on kokouksessaan 1.6.2026 (§ 121) päättänyt, että kaupunginvaltuuston kokouksessa jätetyn ko. valtuustoaloitteen osalta valmisteluvastuu on konsernipalveluilla.

Valtuustoaloiteen sisältö:

“Määräaikaisten työsuhteiden käyttö on Suomessa yleistä, ja niiden määrä on lisääntynyt toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden kustannuksella. Eniten määräaikaisissa työsuhteissa ovat nuoret ja naiset.
Kokoomuksen johtama hallitus on tehnyt uutta sääntelyä, jonka mukaan työnantaja voisi jatkossa solmia määräaikaisen työsopimuksen enintään vuoden ajaksi ilman perusteltua syytä. Asiantuntijoiden arvioiden ja poliittisten naisjärjestöjen, myös hallituspuolueiden omien järjestöjen, mukaan tämä lisää merkittävästi raskaus- ja perhevapaasyrjinnän riskiä. Hallitus tunnusti nämä ongelmat myös omassa esityksessään. Vuoden 2024 väestötutkimuksen mukaan joka neljäs raskaana oleva on kokenut raskaussyrjintää. Tasa-arvovaltuutetun mukaan palkkasyrjintää koskevista yhteydenotoista noin 70 prosenttia liittyi syrjintään raskauden tai perhevapaan vuoksi. Raskaussyrjintä Suomessa-tutkimuksen mukaan yleisin raskaussyrjinnän muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen.

Julkisella sektorilla määräaikaisuuksia käytetään jo nyt huomattavasti yksityistä sektoria enemmän. Tilastokeskuksen mukaan julkisella sektorilla määräaikaisten työsopimusten osuus oli 24,8 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 13,0 prosenttia vuonna 2023. Lukumääräisesti määräaikaisessa työsuhteessa oli julkisella sektorilla 163000 ja yksityisellä sektorilla 210000palkansaajaa. Tämä muutos heikentää erityisesti nuorten naisten asemaa työmarkkinoilla ja lisää epävarmuutta hyvinvointialueen työpaikoilla, joilla henkilöstön pysyvyys, osaamisen kehittäminen ja työhyvinvointi ovat kriittisiä palveluiden laadulle.

Me allekirjoittaneet valtuutetut esitämme, että Jämsän kaupunki sitoutuu olemaan solmimatta perusteettomia määräaikaisia työsuhteita, vaikka valtakunnallinen lainsäädäntö mahdollistaa tämän.

Esitämme lisäksi, että Jämsän kaupunki vaikuttaa omistajaohjauksen kautta alueensa julkisiin työnantajiin, jotta myös nämä sitoutuisivat

vastaavaan periaatteeseen. Kun suuret julkiset työnantajat toimivat yhdessä, voidaan ehkäistä epävarmojen pätkätöiden lisääntymistä koko pääkaupunkiseudulla.
Jämsän kaupungin tulee toimia esimerkkinä vastuullisesta ja yhdenvertaisesta työnantajapolitiikasta, joka tukee henkilöstön hyvinvointia ja vahvistaa työnantajamielikuvaa.

Edellä todetun perusteella esitämme, että:
1. *Jämsän kaupunki sitoutuu olemaan ottamatta käyttöön perusteettomia määräaikaisia työsuhteita, vaikka laki tämän mahdollistaa.*
2. *Perusteettomien määräaikaisten työsuhteiden kielto sisällytetään Jämsän kaupungin omistaja- ja henkilöstöstrategioihin.*
3. *Jämsän kaupunki vaikuttaa omistajaohjauksen kautta muihin julkisiin työnantajiin, jotta ne sitoutuvat samaan linjaukseen.*

Tämä linjaus tukee tasa-arvoista työelämää, ehkäisee raskaus- ja perhevapaasyrjintää, vahvistaa hyvinvointialueen veto- ja pitovoimaa työnantajana sekä turvaa erityisesti nuorten naisten aseman työmarkkinoilla."

Jämsän kaupungin henkilöstöjaosto on kokouksessaan 17.9.2026 käsitellyt "Jämsän kaupungin linjaus määräaikaiseen työsopimukseen ilman perusteltua syytä" (§ 39).

Työsopimuslaki muuttui 1.6.2026 koskien ilman perustetta tehtävää määräaikaista työsopimusta, lomautusilmoitusaikaa sekä työnantajan takaisinottovelvollisuutta. Viranhaltijalakiin ei tehty muutoksia. Muutosten myötä tuli mahdolliseksi määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ilman perusteltua syytä, kun kysymys on työnantajan ja työntekijän välisestä ensimmäisestä työsuhteesta.

Ilman perusteltua syytä määräaikainen työsopimus voidaan tehdä myös silloin, jos edellisen työsuhteen päättymisestä on kulunut vähintään viisi vuotta. Tällöin työnantajan ei myöskään tarvitse arvioida työvoimatarpeen pysyvyyttä. Ilman perustetta tehdyn määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Muutoksen tarkoituksena on hallitusohjelman mukaisesti purkaa työllistämisen esteitä.

Ilman perustetta tehtyyn määräaikaiseen työsopimukseen liittyy työnantajan selvitysvelvollisuus. Työnantajan on ennen työsopimuksen päättymistä annettava perusteltu selvitys mahdollisuudesta jatkaa työsuhdetta toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tai perustellusta syystä määräaikaisen työsopimuksen perusteella. Työntekijän pyynnöstä selvitys on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä.

Ilman perustetta tehtyyn määräaikaiseen työsopimukseen liittyy myös työn tarjoamisvelvollisuus. Työnantajalla on velvollisuus tarjota työtä, jos työnantaja työsopimuksen päättyessä harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään. Kyse on

tilanteesta, jossa työnantajan henkilöstömäärä lisääntyy rekrytointipäätöksen perusteella.

Työn tarjoamiseen ei ole velvollisuutta, jos työnantaja tarvitsee samanaikaisesti vastaaviin tehtäviin uuden työntekijän esimerkiksi edellisen työntekijän irtisanoutumisen tai eläköitymisen vuoksi. Tällöin työnantaja voisi palkata uuden henkilön tavanomaista rekrytointimenettelyään noudattaen. Velvollisuuden kestoaika on kolmasosa työntekijän kanssa tehdyn työsopimuksen kestosta eli esimerkiksi 12 kuukauden työsuhteessa työnantajan velvollisuus tarjota työtä on neljä kuukautta. Työnantajan on ilmoitettava entiselle työntekijälle työn tarjoamisesta viivytyksettä tämän antamaan osoitteeseen. Työnantaja voi tarjota työtä toiselle henkilölle, jos työntekijä ei vastaa työnantajan ilmoitukseen kahden viikon kuluessa sen lähettämisestä.

Tähän asti määräaikaiselle työsopimussuhteelle on edellytetty perustetta. Hyväksyttyjä perusteita määräaikaisuudelle ovat olleet esimerkiksi sijaisuus, kertaluontoinen työsuoritus, työn kausiluonteisuus, oppilaitoksen harjoitteluaika, oppisopimuksen määräaika tai jokin muu työnantajan toimintaan tai tehtävään työhön liittyvä seikka, joka edellyttää määräaikaisuutta. Määräaikaisuuteen liittyy myös erityistilanteita ja poikkeuksia, jolloin se on ollut sallittua: työntekijä, joka on ollut työttömänä vähintään vuoden, voidaan palkata määräaikaiseen työsopimukseen ilman erityistä perusteltua syytä enintään yhden vuoden ajaksi. Työntekijän oma aloite muodostaa myös tällaisen tilanteen eli määräaikainen työsopimus voidaan aina solmia työntekijän omasta aloitteesta.

Perusteettoman määräaikaisen työsuhteen solmiminen tuo edellä kuvatut velvoitteet työnantajalle eli lisää työnantajavelvoitteita ja esihenkilöille muistettavia asioita. Niiden laiminlyönti voi johtaa seurauksiin. Työsopimuslain 1.6.2026 voimaan tulleella muutoksella ei ole vaikutusta tilanteisiin, joissa määräaikainen työsopimus tehdään perustellusta syystä. Työnantaja voi edelleen tehdä määräaikaisen työsopimuksen perustellulla syyllä.

Pääluottamusedustajilta on pyydetty kannanotto määräaikaisten työsopimusten solmimiseen ilman perusteltua syytä. Vastausaikana heillä oli 14.-31.8.2026. Pääluottamusedustajat ovat konsultoineet järjestöjäänkin tässä kysymyksessä. Yhteneväinen näkemys on, että perusteettomien määräaikaisuuksien käyttöä ei kannateta.

Henkilöstöjaosto päätti, että Jämsän kaupungissa määräaikaiselle työsuhteelle edellytetään edelleen perustetta ja se kirjataan jatkossakin työsopimukselle. Tällöin valtuustoaloitteessa esitetty kohta 1. toteutuu ehdotuksen mukaisesti.

Kohdassa 2 esitetään: “Perusteettomien määräaikaisten työsuhteiden kielto sisällytetään Jämsän kaupungin omistaja- ja henkilöstöstrategioihin”. Jämsän kaupungissa Jämsän kaupungin

valmistuvaan esihenkilöille suunnattuun rekrytointiohjeeseen ja kaupungin intranetin ohjeisiin on kirjattu maininta määräaikaisuuden perusteen vaatimuksesta edelleen.

Vastaus kohtaan 3:
Jämsän kaupungin hallintosäännössä (26 §, Konsernijohdon tehtävät ja toimivallan jako) on, että ”Kaupunginjohtajan ja konsernipalvelujohtajan tehtävänä on yhdessä aktiivisella omistajaohjauksella myötävaikuttaa ohjattavakseen määrättyjen yhtiöiden hallintoon ja toimintaan”.

Tytäryhteisöt ottavat henkilöstöpolitiikassaan huomioon kaupungin henkilöstöpolitiikan periaatteet ja konsernin yhteiset tavoitteet yhtiön toiminnan, edun, työnantaja-aseman sekä sovellettavan lainsäädännön ja työehtosopimusten sallimissa rajoissa. Tytäryhteisön hallitus ja toimitusjohtaja vastaavat yhtiön henkilöstöpolitiikasta ja henkilöstöä koskevista päätöksistä osakeyhtiölain mukaisen toimivaltansa perusteella.

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Hallintosääntö § 28 / kaupunginhallituksen tehtävät ja toimivalta

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Jori Reijula

Kaupunginhallitus antaa seliteosan mukaisen vastauksen valtuustoaloitteeseen.

Kaupunginhallitus esittää kaupunginvaltuustolle, että se toteaa aloitteen johdosta annetun selvityksen riittäväksi ja aloitteen loppuun käsitellyksi.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Kvalt 16.11.2026
537/01.00.00/2026

Päätös