Vastaus valtuustoaloitteeseen: Perusteettomia määräaikaisia työsuhteita vastaan

Valtuusto 27.05.2026 § 35

SDP:n valtuustoryhmä ja Vasemmistoliiton valtuustoryhmä jättivät valtuustoaloitteen, jossa esitetään, että Nurmijärven kunta sitoutuu olemaan solmimatta perusteettomia määräaikaisia työsuhteita, vaikka valtakunnallinen lainsäädäntö tulevaisuudessa tämän mahdollistaisi. Nurmijärven kunta toimii aktiivisesti, jotta perusteettomien määräaikaisten työsuhteiden kielto otetaan käyttöön myös kunnan liikelaitoksissa ja muissa kunnan omistamissa yhtiöissä. Nurmijärvi tekee kattavan selvityksen siitä, miten kunta on käyttänyt määräaikaisia työsuhteita. Kunta arvioi määräaikaisuuksien sukupuoli- ja sukupolvivaikutuksia työnantajapolitiikassaan.

Päätös

Aloite lähetettiin kunnanhallitukselle valmisteltavaksi.

Kunnanhallitus 16.11.2026
683/00.02.00.02/2026

SDP:n valtuustoryhmä ja Vasemmistoliiton valtuustoryhmä jättivät 27.5.2026, 35 § valtuustoaloitteen, jossa esitetään, että Nurmijärven kunta sitoutuu olemaan solmimatta perusteettomia määräaikaisia työsuhteita, vaikka valtakunnallinen lainsäädäntö tulevaisuudessa tämän mahdollistaisi. Aloitteen mukaan Nurmijärven kunta toimii aktiivisesti, jotta perusteettomien määräaikaisten työsuhteiden kielto otetaan käyttöön myös kunnan liikelaitoksissa ja muissa kunnan omistamissa yhtiöissä, tekee kattavan selvityksen siitä, miten kunta on käyttänyt määräaikaisia työsuhteita, sekä arvioi määräaikaisuuksien sukupuoli- ja sukupolvivaikutuksia työnantajapolitiikassaan.

Työsopimuslain muutos määräaikaisen työsuhteen perusteista

Työsopimuslain lähtökohtana on edelleen toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Määräaikaisesta työsopimuksesta voidaan kuitenkin sopia perustellusta syystä. Perusteltu syy on esimerkiksi sijaisuus, työn projektiluonteisuus, kausiluonteinen työ, tilapäinen työvoiman tarve, harjoittelu tai muu työn luonteeseen liittyvä määräaikaisuus tai työntekijän oma pyyntö. Työsopimuslain 1.6.2026 voimaan tulleen muutoksen johdosta määräaikaisen työsopimuksen voi myös tehdä ilman perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsuhteesta työnantajan ja työntekijän välillä tai jos edellisestä niiden välisestä työsuhteesta on kulunut vähintään viisi vuotta (laki työsopimuslain muuttamisesta 3 §). Määräaikaisen työsuhteen saa solmia ilman perusteltua syytä enintään vuodeksi ja molemmilla osapuolilla on mahdollisuus irtisanoa ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus, kun se on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Työnantajalla on velvollisuus selvittää, onko työntekijän mahdollista saada työsuhteelleen jatkoa. Lisäksi työnantajalla on velvollisuus tarjota tälle tietyin edellytyksin työtä työsuhteen päättymisen jälkeen, jos työnantaja harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä. Huomioitavaa on, että työsopimuslain

muutokset koskevat vain työsopimussuhteista henkilöstöä ja kuntien viranhaltijoita koskeva lainsäädäntö säilyi ennallaan.

Selvitys määräaikaista työsuhteista kunnassa

Nurmijärven kunnan henkilöstöstä määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa on ollut viime vuosina 22 – 26 % (31.12. tilanteessa). Suurin osa kunnan määräaikaisesta henkilöstöstä on sijaisuuksia ja niistä puolestaan suurin osa on varhaiskasvatuspalveluissa (varhaiskasvatuksen lastenhoitajat, varhaiskasvatuksen opettajat, toimitilahuoltajat) ja koulutuspalveluissa (ohjaajat, opettajat). Varhaiskasvatuspalveluissa sijaisten käyttöä ohjaa varhaiskasvatuslaki ja -asetus, jotka säätelevät henkilöstömitoitusta ja kelpoisuuksia. Kouluissa oppitunneilla tulee olla virkavastuullinen opettaja tai hänen sijaisensa ja koulunkäynnin ohjaajien poissaoloihin tarvitaan myös pääosin sijainen.

Varhaiskasvatuksessa ja opetuksessa sijaisten tarve on päivittäistä ja jatkuvaa henkilöstön poissaoloista johtuen. Näiden palveluiden henkilöstösuunnittelussa lisäksi huomioitava lakisääteiset tutkintovaatimukset, joiden vuoksi vain tutkintokelpoisuudet täyttävät henkilöt voidaan valita vakinaiseen työsuhteeseen tai virkaan. Sijaisuuksia pyritään täyttämään myös sisäisillä tehtäväjärjestelyillä ilman ulkopuolisten sijaisten palkkaamista, esimerkiksi varhaiskasvatuksessa vakinaisen varahenkilöstön avulla tai sijoittamalla lastenhoitajia varhaiskasvatuksen opettajien lyhytaikaisiin sijaisuuksiin ja kouluissa puolestaan ohjaajia opettajien sijaisuuksiin.

Myös Aleksia -liikelaitoksen tuottamissa ruoka- ja siivouspalveluissa tarvitaan henkilöstömitoitukseen perustuen jatkuvasti lyhytaikaisia sijaisia (ruoka- ja siivouspalvelutyöntekijä, ruokapalveluvastaava). Muissa kunnan palveluissa (muut sivistys- ja hyvinvointitoimialan palvelut, ympäristötoimiala, konsernipalvelut, Vesi -liikelaitos) määräaikaiset työsuhteet kunnassa perustuvat pääosin pidempiaikaisten sijaisuuksien lisäksi projektiluonteisiin työtehtäviin (esimerkiksi asiantuntijatehtävät hallinnossa) ja kausiluonteisiin tehtäviin (esimerkiksi puisto- ja puutarhatyöntekijät, rantapelastajat). Kunta tarjoaa myös määräaikaisia harjoittelupaikkoja ja projekteja ammattitutkintoa ja korkeakouluissa opiskeleville, mikä on kunnalle työnantajana tärkeää tulevaisuuden rekrytointien kannalta. Lisäksi määräaikaisen työvoiman tarve voi perustua esimerkiksi organisaation ja palvelujen muutostilanteisiin, uusiin palvelukokeiluihin tai pilotointeihin, työruuhkan purkamiseen tai projektiluonteiseen tehtävään (vakiintumaton tarve).

Yhteenveto

Valtuustoaloitteessa esitetään, että kunta sitoutuu olemaan solmimatta perusteettomia määräaikaisia työsuhteita, vaikka valtakunnallinen lainsäädäntö tämän tulevaisuudessa mahdollistaisi. Edellä selostetun mukaan kunnan tavoitteena tai tarkoituksena ei ole lisätä työsopimuslain mahdollistamia perusteettomia määräaikaisia työsuhteita, mutta toisaalta ei ole myöskään perustetta kieltää määräaikaisen henkilöstön rekrytointeja ja työsuhteista sopimista työsopimuslakia tiukemmin. Kokonaisuutena arvioiden työsopimuslain muutoksella ei nähdä olevan olennaista vaikutusta kunnan määräaikaisen henkilöstön käyttöön.

Määräaikaisen henkilöstön käyttöä suunnitellaan osana henkilöstö- ja taloussuunnittelun prosesseja. Jokainen kokonaiskestoltaan kaksi kuukautta ylittävä rekrytointi ja tehtävän täyttäminen edellyttää rekrytointilupaa, jossa perustellaan henkilöstötarve. Rekrytointilupamenettelyssä edellytetään henkilöstötarpeen perusteluja jatkossakin sekä vakinaisissa että määräaikaisissa työsuhteissa. Määräaikaisuuden peruste kirjataan työsopimuksiin.

Henkilöstömäärältään suurimmilla palvelualueilla palvelujen saatavuuden ja henkilömitoituksen vaatimukset tuottavat jatkuvasti määräaikaisen henkilöstön tarvetta, jota vain osittain voidaan hoitaa sisäisten tehtäväjärjestelyjen ja henkilöstösiirtojen keinoilla. Jatkuvan sijaistarpeen,

ammattialakohtaisen harjoittelun, kesäkauden kausiluonteisuuden tai satunnaisten lisähenkilöstön tarpeen tai projektien lisäksi kunnan vakiintuneessa palvelutuotannossa tarve muille määräaikaisille työsuhteille on varsin vähäistä. Määräaikaisen henkilöstön tarve kunnassa on varsin vakiintunutta ja perustuu siis suurelta osin runsaaseen lyhytaikaisten sijaisten tarpeeseen ja henkilöstön kelpoisuuksia koskeviin säännöksiin. Lisäksi uusissa palvelussuhteissa koeajan käyttäminen on normaali ja vakiintunut käytäntö, eikä määräaikaisuuksien lisäämistä ensimmäisten työsuhteiden kohdalla nähdä tarpeellisena.

Henkilöstörakenteen ja henkilötyövuosien kehitystä seurataan säännöllisessä henkilöstöraportoinnissa johtoryhmissä. Henkilöstön edustajien kanssa henkilöstövoimavaroihin liittyvät asiat käsitellään vuosittain henkilöstökertomuksen yhteydessä, lisäksi huolehditaan luottamusedustajien virka- ja työehtosopimuksen mukaisen tiedonsaantioikeuden toteutumisesta. Henkilöstörakenteen raportoinnin kautta kunta seuraa myös määräaikaisuuksien sukupuoli- ja sukupolvivaikutuksia. Henkilöstöpolitiikassa koko palvelussuhteen keston ajalla (rekrytoinnista palvelussuhteen päättymiseen) noudatetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden säädöksiä, jotka omalta osaltaan ehkäisevät sukupuoleen perustuvaa, esimerkiksi raskaussyrjintää. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan yhteistoimintaelimessä. Henkilöstön kokemusta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa seurataan myös vuosittain henkilöstökyselyn avulla ja lisäksi palkkakartoituksilla seurataan ja tarvittaessa korjataan mahdollisia perusteettomia palkkaeroja sukupuolten välillä.

Aloitteessa esitetään myös, että kunta toimii aktiivisesti, jotta perusteettomien määräaikaisten työsuhteiden kielto otetaan käyttöön myös kunnan liikelaitoksissa ja muissa kunnan omistamissa yhtiöissä. Kunnan liikelaitokset noudattavat samaa henkilöstöpolitiikkaa ja -linjauksia ja ovat saman työehtosopimussäätelyn piirissä kuin emokunta. Sen sijaan kunnan omistamien yhtiöiden henkilöstöpolitiikan ohjaus osana omistajaohjausta on hyvin rajallista, koska yhtiöt toimivat itsenäisesti osakeyhtiölainsäädännön nojalla ja ne noudattavat kukin alansa työehtosopimuksia.

Esittelijä

Kunnanjohtaja

Esitys

Kunnanhallitus päättää esittää valtuustolle, että se päättää

1. hyväksyä edellä annetun vastauksen valtuustoaloitteeseen sekä

2. todeta, ettei valtuustoaloite anna aihetta muihin toimenpiteisiin ja valtuustoaloite todetaan loppuun käsitellyksi.

Valmistelija

henkilöstöjohtaja Leena Ojala, leena.ojala(at)nurmijarvi.fi

Päätös