

Aluevaltuusto 6.10.2026

Vastauksen antaminen valtuutettu Marttilan sekä 35 muun valtuustoaloitteeseen koskien perusteettomien määräaikaisten työsuhteiden kieltämistä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella

Valmistelijat ja lisätiedot (etunimi.sukunimi@luvn.fi):
Sarekoski Kimmo

Päätösehdotus

Aluevaltuusto päättää

1. merkitä aluehallituksen antaman vastauksen valtuustoaloitteeseen tiedoksi

Tausta

Konsernihallinnon HR-palvelut on valmistellut vastausta yhdessä omistajaohjausyksikön kanssa.

Hyvinvointialueen henkilöstöstä noin joka viides on määräaikainen työntekijä; mikä on tyypillinen osuus mm. perhevapaiden vuoksi muillakin hyvinvointialueilla. Määräaikaisuudet ovat pääasiassa sijaisuuksia.

Suurin lyhytaikaisen määräaikaisuuden syy (alle 13 päivää) on ollut sairausloman tai vuosiloman sijainen. Pitempiaikaisissa määräaikaisuuksissa syynä on ollut perhevapaan sijainen, hoitovapaan sijainen, tai määräaikaisen tehtävän/virkasuhteen hoitaminen. Hoitajissa lähihoitajat ovat suurimpana ryhmänä, seuraavana sairaanhoitajat. Ohjaajissa suurin ryhmä on eri alojen ohjaajat, tukipalveluissa puhtaanapito. Lääkäreissä terveyskeskuslääkärit, mihin liittyy meillä muista ammattiryhmistä poikkeavana piirteenä opiskelijoiden ja erikoistuvien suuri osuus.

Määräaikainen työsuhte ilman määräaikaisuuden perustetta

Aloitteessa mainittu, niin sanottujen perusteettomien määräaikaisuuksien käytön mahdollistava lainsäädäntö on toteutunut ja siten lainsäädännössä sallitaan tietyissä tilanteissa ja tietyin edellytyksin määräaikaisen työsuhteen

käyttö ilman määräaikaaisuuden perustetta. Siten työnantaja voi 1.6.2026 alkaen tehdä työntekijän kanssa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen ilman työsopimuslaissa tarkoitettua perusteltua syytä. Sopimus voidaan tehdä korkeintaan yhdeksi vuodeksi.

Mahdollisuus koskee työnantajan ja työntekijän välistä ensimmäistä työsuhdetta. Työnantaja voi tehdä määräaikaisen työsopimuksen ilman perustetta myös silloin, kun työntekijän edellisen työsuhteen päättymisestä saman työnantajan palveluksessa on kulunut vähintään viisi vuotta. Määräaikainen työsopimus voidaan tällöin tehdä, vaikka työnantajan työvoiman tarve olisi pysyvä. Työsopimuksen määräaikaaisuutta ei tarvitse perustella esimerkiksi sijaisuudella, kausiluonteisella työllä tai muulla perusteella.

Työnantajan on annettava työntekijälle ennen ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisen työsopimuksen päättymistä perusteltu selvitys siitä, onko työsuhdetta mahdollista jatkaa. Jos määräaikainen työsopimus tehdään lain vastaisesti, sitä pidetään toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.

Aloitteessa perusteettomien määräaikaisten työsuhteiden kieltämistä on käsitelty lähinnä tasa-arvon näkökulmasta. Työnantajan näkökulmasta on tarpeellista pohtia muitakin näkökulmia, kuten esimerkiksi sitä, aiheuttaisiko tällaisten työsuhteiden käyttäminen ylimääräistä hallinnollista työtä tai muuta lisätyötä. Lakimuutos velvoittaa työnantajaa esimerkiksi siten, että työnantajan on tarjottava tällaiselle aiemmalle perusteettomassa määräaikaisessa työsuhhteessa olleelle työntekijälle työpaikkaa, jos työnantaja harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavaan kaltaiseen tehtävään. Tästä aiheutuisi työnantajalle lisätyötä, kun ennen rekrytointia olisi tarkistettava, onko työnantajalla ollut perusteettomassa määräaikaisessa työsuhhteessa työntekijää, jolle työtä olisi tarjottava.

Omistajaohjauksen kautta HUSiin vaikuttaminen

Seuraavassa kuvataan yhteistyön rakenteita hyvinvointialueen ja HUS-yhtymän välillä. Näissä rakenteissa on toki mahdollista esittää valtuustoaloitteessa tarkoitettu ehdotus niin sanottujen perusteettomien määräaikaaisuuksien käytöstä pidättymisestä, vaikka HUS määrittääkin itse sisäisesti toteuttamansa henkilöstöpolitiikan.

Uudenmaan hyvinvointialueiden, Helsingin kaupungin ja HUS-yhtymän välillä toteutetaan yhteistyötä eri organisaatiotasolla sekä yhdessä Uusimaa-tasoisesti että kahdenkeskisesti HUS-yhtymän ja yksittäisen hyvinvointialueen tai Helsingin kaupungin kesken. Tarvittaessa yhteistyötä voidaan toteuttaa HUS-yhtymän ja kahden tai useamman jäsenen kesken. Yhteistyöryhmien tarkoituksena on lisätä sopijaosapuolten välistä koordinaatiota, yhteistyötä ja vuorovaikutusta.

Tärkeimmät yhteistyöfoorumit ovat johdon yhteistyökokous, taktisen tason segmentit sekä seurantaryhmä. Kaikkien ryhmien toimintaa seurataan ja arvioidaan säännöllisesti, ja toimintaa pyritään kehittämään sen mukaisesti.

HUS-yhtymä harjoittaa myös kahdenvälistä yhteistyötä jäsentensä kanssa. Kahdenvälisissä tapaamisissa käsitellään jäsenen käyttämien HUS-yhtymän palveluiden toiminnallista ja taloudellista kokonaiskuva, palveluintegraation ja yhteistyön kehittämiseen liittyviä kysymyksiä, mahdollisia toiminnan poikkeamia ja niistä johtuvia toimenpiteitä ja muita kahdenvälisen yhteistyön kannalta merkityksellisiä asioita. HUS-yhtymä ja jäsenet voivat sopia myös muusta yhteistyöstä. (HUS-yhtymän hallintosääntö 5 §.) Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja HUS-yhtymän kahdenvälistä yhteistyötä tehdään tiiviisti erityisesti HUS-yhtymän asiakkuusyksikön kautta ja yhteistyötä pyritään jatkuvasti kehittämään. HUS-yhtymän johdon edustajia voidaan kutsua aluehallituksen kokouksiin, jos se katsotaan tarpeelliseksi asioiden käsittelyn kannalta.

HUS-yhtymän ajankohtaisia asioita käsitellään omistajien kanssa säännöllisesti uudenmaatasoisesti strategisella tasolla johdon yhteistyökokouksessa, taktisen tason segmenttiryhmissä sekä operatiivisen tason ryhmissä. Ajankohtaisia asioita käsitellään lisäksi HUS-yhtymän ja omistajien välillä kahdenvälisesti. HUS-yhtymän hallintosäännössä on maininta, että johdon yhteistyökokouksessa tulisi käsitellä HUS-yhtymän keskeiset talouden ja toiminnan suunnitteluun ja palvelujen järjestämiseen liittyvät sekä muut toiminnan kannalta merkittävät asiat ennen niiden esittelyä yhtymähallitukselle. HUS-yhtymän yhtymäkokouksen, yhtymähallitukset ja lautakuntien esityslistat sekä pöytäkirjat ovat julkisia dokumentteja, joten niistä saa tietoa HUS-yhtymän ajankohtaisista asioista ja päätöksistä.

Yhteenveto

Erityistä tarvetta ottaa käyttöön määräaikaiset työsuhteet ilman määräaikaisuuden perustetta ei hyvinvointialueella ole. Tämä mahdollisuus soveltuu selkeämmin meitä pienemmille työnantajille. Kuten työvoima- ja elinkeinoministeriö on asiasta lausunut, mahdollisuus solmia määräaikainen työsopimus ilman erillistä perustetta säädettiin työllistämisen esteiden purkamiseksi, rekrytointikynnysten madaltamiseksi ja erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi. Toisaalta hyvinvointialueella ei ole erityistä tarvetta sitoutua siihen, että se kategorisesti pitäytyisi käyttämästä tätä lainsäädännön suomaa mahdollisuutta. On kuviteltavissa, että myös meillä voisi tulla vastaan tilanne, jossa esimerkiksi nuorelle työntekijälle mahdollistuisi ensimmäinen työpaikka tämän lainsäädännön tuella.

ja

2. todeta valtuustoaloitteen loppuun käsitellyksi

Käsittely

Päätös

Selostus

Liitteet

- 1 Valtuutettu Marttilan sekä 35 muun valtuustoaloite koskien perusteettomien määräaikaisten työsuhteiden kieltämistä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella

Oheismateriaali

Tiedoksi

Täytäntöönpano

Päätöshistoria

Aluehallitus 21.9.2026 § 183

§ 183

Valmistelijat ja lisätiedot (etunimi.sukunimi@luvn.fi):

Päätösehdotus

Hyvinvointialuejohtaja Svahn Sanna

Aluehallitus päättää antaa seuraavan vastauksen valtuustoaloitteeseen:

Tausta

Konsernihallinnon HR-palvelut on valmistellut vastausta yhdessä omistajaohjausyksikön kanssa.

Hyvinvointialueen henkilöstöstä noin joka viides on määräaikainen työntekijä; mikä on tyypillinen osuus mm. perhevapaiden vuoksi muillakin hyvinvointialueilla. Määräaikaisuudet ovat pääasiassa sijaisuuksia.

Suurin lyhytaikaisen määräaikaisuuden syy (alle 13 päivää) on ollut sairausloman tai vuosiloman sijainen. Pitempiaikaisissa määräaikaisuuksissa syynä on ollut perhevapaan sijainen, hoitovapaan sijainen, tai määräaikaisen tehtävän/virkasuhteen hoitaminen. Hoitajissa lähihoitajat ovat suurimpana ryhmänä, seuraavana sairaanhoitajat. Ohjaajissa suurin ryhmä on eri alojen ohjaajat, tukipalveluissa puhtaanapito. Lääkäreissä terveyskeskuslääkärit, mihin liittyy meillä muista ammattiryhmistä poikkeavana piirteenä opiskelijoiden ja erikoistuvien suuri osuus.

Määräaikainen työsuhde ilman määräaikaisuuden perustetta

Aloitteessa mainittu, niin sanottujen perusteettomien määräaikaisuuksien käytön mahdollistava lainsäädäntö on toteutunut ja siten lainsäädännössä sallitaan tietyissä tilanteissa ja tietyin edellytyksin määräaikaisen työsuhteen käyttö ilman määräaikaisuuden perustetta. Siten työnantaja voi 1.6.2026 alkaen tehdä työntekijän kanssa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen ilman työsopimuslaissa tarkoitettua perusteltua syytä. Sopimus voidaan tehdä korkeintaan yhdeksi vuodeksi.

Mahdollisuus koskee työnantajan ja työntekijän välistä ensimmäistä työsuhdetta. Työnantaja voi tehdä määräaikaisen työsopimuksen ilman perustetta myös silloin, kun työntekijän edellisen työsuhteen päättymisestä saman työnantajan palveluksessa on kulunut vähintään viisi vuotta. Määräaikainen työsopimus voidaan tällöin tehdä, vaikka työnantajan työvoiman tarve olisi pysyvä. Työsopimuksen määräaikaisuutta ei tarvitse perustella esimerkiksi sijaisuudella, kausiluonteisella työllä tai muulla perusteella.

Työnantajan on annettava työntekijälle ennen ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisen työsopimuksen päättymistä perusteltu selvitys siitä, onko työsuhdetta mahdollista jatkaa. Jos määräaikainen työsopimus tehdään lain vastaisesti, sitä pidetään toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.

Aloitteessa perusteettomien määräaikaisten työsuhteiden kieltämistä on käsitelty lähinnä tasa-arvon näkökulmasta. Työnantajan näkökulmasta on tarpeellista

pohtia muitakin näkökulmia, kuten esimerkiksi sitä, aiheuttaisiko tällaisten työsuhteiden käyttäminen ylimääräistä hallinnollista työtä tai muuta lisätyötä. Lakimuutos velvoittaa työnantajaa esimerkiksi siten, että työnantajan on tarjottava tällaiselle aiemmalle perusteettomassa määräaikaaisessa työsuhteessa olleelle työntekijälle työpaikkaa, jos työnantaja harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään. Tästä aiheutuisi työnantajalle lisätyötä, kun ennen rekrytointia olisi tarkistettava, onko työnantajalla ollut perusteettomassa määräaikaaisessa työsuhteessa työntekijää, jolle työtä olisi tarjottava.

Omistajaohjauksen kautta HUSiin vaikuttaminen

Seuraavassa kuvataan yhteistyön rakenteita hyvinvointialueen ja HUS-yhtymän välillä. Näissä rakenteissa on toki mahdollista esittää valtuustoaloitteessa tarkoitettu ehdotus niin sanottujen perusteettomien määräaikaaisuuksien käytöstä pidättymisestä, vaikka HUS määrittääkin itse sisäisesti toteuttamansa henkilöstöpolitiikan.

Uudenmaan hyvinvointialueiden, Helsingin kaupungin ja HUS-yhtymän välillä toteutetaan yhteistyötä eri organisaatiotasolla sekä yhdessä Uusimaa-tasoisesti että kahdenkeskisesti HUS-yhtymän ja yksittäisen hyvinvointialueen tai Helsingin kaupungin kesken. Tarvittaessa yhteistyötä voidaan toteuttaa HUS-yhtymän ja kahden tai useamman jäsenen kesken. Yhteistyöryhmien tarkoituksena on lisätä sopijaosapuolten välistä koordinaatiota, yhteistyötä ja vuorovaikutusta. Tärkeimmät yhteistyöfoorumit ovat johdon yhteistyökokous, taktisen tason segmentit sekä seurantaryhmä. Kaikkien ryhmien toimintaa seurataan ja arvioidaan säännöllisesti, ja toimintaa pyritään kehittämään sen mukaisesti.

HUS-yhtymä harjoittaa myös kahdenvälistä yhteistyötä jäsentensä kanssa. Kahdenvälisissä tapaamisissa käsitellään jäsenen käyttämien HUS-yhtymän palveluiden toiminnallista ja taloudellista kokonaiskuvaa, palveluintegraation ja yhteistyön kehittämiseen liittyviä kysymyksiä, mahdollisia toiminnan poikkeamia ja niistä johtuvia toimenpiteitä ja muita kahdenvälisen yhteistyön kannalta merkityksellisiä asioita. HUS-yhtymä ja jäsenet voivat sopia myös muusta yhteistyöstä. (HUS-yhtymän hallintosääntö 5 §.) Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja HUS-yhtymän kahdenvälistä yhteistyötä tehdään tiiviisti erityisesti HUS-yhtymän asiakkuusyksikön kautta ja yhteistyötä pyritään jatkuvasti kehittämään. HUS-yhtymän johdon edustajia voidaan kutsua aluehallituksen kokouksiin, jos se katsotaan tarpeelliseksi asioiden käsittelyn kannalta.

HUS-yhtymän ajankohtaisia asioita käsitellään omistajien kanssa säännöllisesti uudenmaatasoisesti strategisella tasolla johdon yhteistyökokouksessa, taktisen tason segmenttiryhmissä sekä operatiivisen tason ryhmissä. Ajankohtaisia asioita käsitellään lisäksi HUS-yhtymän ja

omistajien välillä kahdenvälisesti. HUS-yhtymän hallintosäännössä on maininta, että johdon yhteistyökokouksessa tulisi käsitellä HUS-yhtymän keskeiset talouden ja toiminnan suunnitteluun ja palvelujen järjestämiseen liittyvät sekä muut toiminnan kannalta merkittävät asiat ennen niiden esittelyä yhtymähallitukselle. HUS-yhtymän yhtymäkokouksen, yhtymähallitukset ja lautakuntien esityslistat sekä pöytäkirjat ovat julkisia dokumentteja, joten niistä saa tietoa HUS-yhtymän ajankohtaisista asioista ja päätöksistä.

Yhteenveto

Erityistä tarvetta ottaa käyttöön määräaikaiset työsuhteet ilman määräaikaisuuden perustetta ei hyvinvointialueella ole. Tämä mahdollisuus soveltunee selkeämmin meitä pienemmille työnantajille. Kuten työvoima- ja elinkeinoministeriö on asiasta lausunut, mahdollisuus solmia määräaikainen työsopimus ilman erillistä perustetta säädettiin työllistämisen esteiden purkamiseksi, rekrytointikynnysten madaltamiseksi ja erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi. Toisaalta hyvinvointialueella ei ole erityistä tarvetta sitoutua siihen, että se kategorisesti pidäytyisi käyttämästä tätä lainsäädännön suomaa mahdollisuutta. On kuviteltavissa, että myös meillä voisi tulla vastaan tilanne, jossa esimerkiksi nuorelle työntekijälle mahdollistuisi ensimmäinen työpaikka tämän lainsäädännön tuella.

Lisäksi aluehallitus päättää esittää aluevaltuustolle, että aluevaltuusto päättää

1. merkitä aluehallituksen antaman vastauksen valtuustoaloitteeseen tiedoksi, ja
2. todeta valtuustoaloitteen loppuun käsitellyksi.

Käsittely

Käsittelyn aikana 1. varapuheenjohtaja Värmälä teki seuraavan muutosehdotuksen, jota jäsen Kokko kannatti:

Kohta

”Erityistä tarvetta ottaa käyttöön määräaikaiset työsuhteet ilman määräaikaisuuden perustetta ei hyvinvointialueella ole. Tämä mahdollisuus soveltunee selkeämmin meitä pienemmille työnantajille. Kuten työvoima- ja elinkeinoministeriö on asiasta lausunut, mahdollisuus solmia määräaikainen työsopimus ilman erillistä perustetta säädettiin työllistämisen esteiden purkamiseksi, rekrytointikynnysten madaltamiseksi ja erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi. Toisaalta

hyvinvointialueella ei ole erityistä tarvetta sitoutua siihen, että se kategorisesti pidättäisi käyttämästä tätä lainsäädännön suomaa mahdollisuutta. On kuviteltavissa, että myös meillä voisi tulla vastaan tilanne, jossa esimerkiksi nuorelle työntekijälle mahdollistuisi ensimmäinen työpaikka tämän lainsäädännön tuella.”

muutetaan muotoon

”Hyvinvointialueella ei ole tarvetta ottaa käyttöön määräaikaista työsuhteista ilman määräaikaisuuden perustetta. Lisäksi hyvinvointialue vaikuttaa omistajaohjauksen kautta myös HUSiin, jotta HUS sitoutuisi vastaavaan periaatteeseen.”

Puheenjohtaja julisti keskustelun päättyneeksi. Koska 1. varapuheenjohtaja Värmälän muutosehdotusta ei voitu hyväksyä yksimielisesti, totesi puheenjohtaja, että asiasta suoritetaan äänestys.

Niiden, jotka kannattivat esittelijän päätösehdotusta, tuli äänestää ”JAA”. Niiden, jotka kannattivat 1. varapuheenjohtaja Värmälän muutosehdotusta, tuli äänestää ”EI”.

Suoritetussa äänestyksessä esittelijän päätösehdotus sai 9 JAA-ääntä ja 1. varapuheenjohtaja Värmälän muutosehdotus 6 EI-ääntä.

JAA-äänen antoivat puheenjohtaja Laiho, 2. varapuheenjohtaja Wickström, jäsenet Ampuja, Cederlöf, Halkosaari, Pelkonen, Uusitalo sekä varajäsenet Laaksonen ja Saukkola.

EI-äänen antoivat 1. varapuheenjohtaja Värmälä sekä jäsenet Ahjoniemi, Hukari, Keisteri-Sipilä, Kokko ja Räsänen.

Koska esittelijän päätösehdotus oli saanut äänestyksessä eniten ääniä, totesi puheenjohtaja, että aluehallitus ei hyväksynyt 1. varapuheenjohtaja Värmälän muutosehdotusta.

Päätös

Aluehallitus hyväksyi päätösehdotuksen.

Selostus

Valtuutettu Marttila ja 35 muuta valtuutettua ovat jättäneet aluevaltuuston kokouksessa 28.4.2026 § 33 aloitteen koskien perusteettomien määräaikaisten työsuhteiden kieltämistä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella.

Toimivalta

Hallintosäännön 26 §:n mukaan valtuutetuilla on oikeus tehdä aloitteita hyvinvointialueen toimintaan liittyvissä asioissa. Aloitteeseen, jolla ei ole talousarviovaikutuksia ja jonka on allekirjoittanut vähintään 15 valtuutettua, tulee aluehallituksen esitellä vastaus aluevaltuuston käsiteltäväksi ensi tilassa, viimeistään puolen vuoden kuluessa sen jättämisestä.

Liitteet

Oheismateriaali

Tiedoksi

Täytäntöönpano

Päätöshistoria