

Välfärdsområdesfullmäktige 6.10.2026

Svar på den av ledamot Marttila och 35 andra ledamöter inlämnade fullmäktigemotionen om att förbjuda ogrundade visstidsanställningar i Västra Nylands välfärdsområde

Beredning och upplysningar (fornamn.efternamn@luvn.fi):
Sarekoski Kimmo

Beslutsförslag

Välfärdsområdesfullmäktige beslutar

1. anteckna välfärdsområdesstyrelsens svar på fullmäktigemotionen för kännedom

Bakgrund

Koncernförvaltningens HR-tjänster har berett svaret i samarbete med enheten för ägarstyrning.

Ungefär var femte anställd inom välfärdsområdet har en visstidsanställning. Andelen är typisk även för andra välfärdsområden, bland annat på grund av familjeledigheter. Visstidsanställningarna utgörs huvudsakligen av vikariat.

Den vanligaste orsaken till kortvariga visstidsanställningar på mindre än 13 dagar har varit vikariat under sjukfrånvaro eller semester. När det gäller längre visstidsanställningar har orsaken varit vikariat under familjeledighet eller vårdledighet eller skötsel av en tidsbegränsad uppgift eller tjänst. Bland vårdpersonalen utgör närvårdarna den största gruppen, följda av sjukskötarna. Bland handledarna utgör handledare inom olika områden den största gruppen, inom stödtjänsterna rengöringstjänsterna. Bland läkarna utgör hälsocentralläkarna den största gruppen. Till skillnad från de övriga yrkesgrupperna kännetecknas denna grupp hos oss av en stor andel studerande och läkare under specialistutbildning.

Visstidsanställning utan grundad anledning

Den lagstiftning som nämns i motionen och som möjliggör så kallade visstidsanställningar utan grundad anledning har trätt i

kraft. Lagstiftningen innebär att ett arbetsavtal för viss tid under vissa förutsättningar får ingås utan grundad anledning för visstiden. Från och med den 1 juni 2026 kan en arbetsgivare följaktligen ingå ett första visstidsavtal med en arbetstagare utan en sådan grundad anledning som avses i arbetsavtalslagen. Avtalet får ingås för högst ett år.

Möjligheten gäller det första anställningsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetsgivaren kan också ingå ett visstidsavtal utan grundad anledning om det har gått minst fem år sedan arbetstagarens föregående anställningsförhållande hos samma arbetsgivare upphörde. Ett visstidsavtal får i dessa fall ingås även om arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent. Avtalet behöver exempelvis inte motiveras med ett vikariat, säsongsbetonat arbete eller någon annan grund.

Innan ett visstidsavtal som ingåtts utan grundad anledning löper ut ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en motiverad redogörelse för möjligheten att fortsätta anställningsförhållandet. Om ett visstidsavtal ingås i strid med lagen ska det betraktas som ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

I motionen behandlas ett förbud mot visstidsanställningar utan grundad anledning främst ur ett jämställdhetsperspektiv. Ur arbetsgivarens perspektiv behöver även andra aspekter beaktas, såsom huruvida användningen av sådana anställningar skulle medföra ytterligare administrativt arbete eller annat merarbete. Lagändringen innebär exempelvis att arbetsgivaren är skyldig att erbjuda arbete till en tidigare arbetstagare som haft en visstidsanställning utan grundad anledning, om arbetsgivaren överväger att anställa fler arbetstagare för samma eller liknande uppgifter. Detta skulle medföra merarbete, eftersom arbetsgivaren inför en rekrytering skulle behöva kontrollera om någon tidigare arbetstagare har haft en visstidsanställning utan grundad anledning och därför ska erbjudas arbetet.

Påverkan på HUS genom ägarstyrningen

Nedan beskrivs samarbetsstrukturerna mellan välfärdsområdet och HUS-sammanslutningen. Inom ramen för dessa strukturer är det möjligt att lägga fram det förslag om att avstå från visstidsanställningar utan grundad anledning som ingår i fullmäktigemotionen, även om HUS självständigt beslutar om sin interna personalpolitik.

Nylands välfärdsområden, Helsingfors stad och HUS-sammanslutningen samarbetar på olika organisationsnivåer, dels gemensamt i hela Nyland, dels bilateralt mellan HUS-sammanslutningen och ett enskilt välfärdsområde eller Helsingfors stad. Vid behov kan HUS-sammanslutningen också samarbeta med två eller flera av sina medlemmar. Syftet med samarbetsgrupperna är att stärka samordningen, samarbetet

och växelverkan mellan avtalsparterna. De viktigaste samarbetsforumen är ledningens samarbetsmöte, segmenten på taktisk nivå och uppföljningsgruppen. Samtliga gruppers verksamhet följs upp och utvärderas regelbundet, och utvecklas utifrån resultaten av uppföljningen och utvärderingen.

HUS-sammanslutningen bedriver också bilateralt samarbete med sina medlemmar. Vid de bilaterala mötena behandlas den funktionella och ekonomiska helhetsbilden av de tjänster inom HUS-sammanslutningen som medlemmen använder, frågor som gäller utvecklingen av tjänsteintegrationen och samarbetet, eventuella avvikelser i verksamheten och de åtgärder som dessa föranleder samt andra frågor som är av betydelse för det bilaterala samarbetet. HUS-sammanslutningen och medlemmarna kan också komma överens om annat samarbete. (HUS-sammanslutningens förvaltningsstadga, 5 §). Det bilaterala samarbetet mellan Västra Nylands välfärdsområde och HUS-sammanslutningen är intensivt, särskilt genom HUS-sammanslutningens enhet för kundrelationer och man strävar efter att utveckla samarbetet kontinuerligt. Företrädare för HUS-sammanslutningens ledning kan kallas till välfärdsområdesstyrelsens sammanträden, om det anses behövt med tanke på behandlingen av ärendena.

HUS-sammanslutningens aktuella ärenden behandlas regelbundet tillsammans med ägarna i hela Nyland, på strategisk nivå vid ledningens samarbetsmöte, på taktisk nivå i segmentgrupperna och på operativ nivå i de operativa grupperna. Aktuella ärenden behandlas dessutom bilateralt mellan HUS-sammanslutningen och ägarna. Enligt HUS-sammanslutningens förvaltningsstadga bör ledningens samarbetsmöte behandla HUS-sammanslutningens centrala ärenden i anslutning till planeringen av ekonomin och verksamheten och ordnandet av tjänster samt andra ärenden som är viktiga för verksamheten, innan ärendena föredras för sammanslutningens styrelse. Föredragningslistorna och protokollen från HUS-sammanslutningens stämma, styrelse och nämnder är offentliga handlingar som ger information om sammanslutningens aktuella ärenden och beslut.

Sammanfattning

Välfärdsområdet har inget särskilt behov av att börja använda visstidsanställningar utan grundad anledning. Denna möjlighet torde lämpa sig bättre för mindre arbetsgivare än välfärdsområdet. Såsom arbets- och näringsministeriet har konstaterat infördes möjligheten att ingå ett visstidsavtal utan grundad anledning i syfte att undanröja hinder för anställning, sänka tröskeln för rekrytering och särskilt stärka verksamhetsförutsättningarna för små och medelstora företag. Å andra sidan har välfärdsområdet inte heller något särskilt behov av att förbinda sig att kategoriskt avstå från den möjlighet som lagstiftningen medger. Det är tänkbart att det även inom välfärdsområdet kan uppstå en situation där denna

lagstiftning exempelvis skulle göra det möjligt för en ung arbetstagare att få sin första anställning.

och

2. konstatera att fullmäktigemotionen är slutbehandlad.

Behandling

Beslut

Redogörelse

Bilaga

- 1 Ledamot Marttilas och 35 andra ledamöters fullmäktigemotionen om att förbjuda ogrundade visstidsanställningar i Västra Nylands välfärdsområde

Tilläggsmaterial

För kännedom

Verkställighet

Beslutshistoria

Välfärdsområdesstyrelsen 21.9.2026 § 183

§ 183

Beredning och upplysningar (fornamn.efternamn@luvn.fi):

Beslutsförslag

Välfärdsområdesstyrelsen beslutar ge följande svar på fullmäktigemotionen:

Bakgrund

Koncernförvaltningens HR-tjänster har berett svaret i samarbete med enheten för ägarstyrning.

Ungefär var femte anställd inom välfärdsområdet har en visstidsanställning. Andelen är typisk även för andra välfärdsområden, bland annat på grund av familjeledigheter. Visstidsanställningarna utgörs huvudsakligen av vikariat.

Den vanligaste orsaken till kortvariga visstidsanställningar på mindre än 13 dagar har varit vikariat under sjukfrånvaro eller semester. När det gäller längre visstidsanställningar har orsaken varit vikariat under familjeledighet eller vårdledighet eller skötsel av en tidsbegränsad uppgift eller tjänst. Bland vårdpersonalen utgör närvårdarna den största gruppen, följda av sjukskötarna. Bland handledarna utgör handledare inom olika områden den största gruppen, inom stödtjänsterna rengöringstjänsterna. Bland läkarna utgör hälsocentralläkarna den största gruppen. Till skillnad från de övriga yrkesgrupperna kännetecknas denna grupp hos oss av en stor andel studerande och läkare under specialistutbildning.

Visstidsanställning utan grundad anledning

Den lagstiftning som nämns i motionen och som möjliggör så kallade visstidsanställningar utan grundad anledning har trätt i kraft. Lagstiftningen innebär att ett arbetsavtal för viss tid under vissa förutsättningar får ingås utan grundad anledning för visstiden. Från och med den 1 juni 2026 kan en arbetsgivare följaktligen ingå ett första visstidsavtal med en arbetstagare utan en sådan grundad anledning som avses i arbetsavtalslagen. Avtalet får ingås för högst ett år.

Möjligheten gäller det första anställningsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetsgivaren kan också ingå ett visstidsavtal utan grundad anledning om det har gått minst fem år sedan arbetstagarens föregående anställningsförhållande hos samma arbetsgivare upphörde. Ett visstidsavtal får i dessa fall ingås även om arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent. Avtalet behöver exempelvis inte motiveras med ett vikariat, säsongsbetonat arbete eller någon annan grund.

Innan ett visstidsavtal som ingåtts utan grundad anledning löper ut ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en motiverad redogörelse för möjligheten att fortsätta anställningsförhållandet. Om ett visstidsavtal ingås i strid med lagen ska det betraktas som ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

I motionen behandlas ett förbud mot visstidsanställningar utan grundad anledning främst ur ett jämställdhetsperspektiv. Ur

arbetsgivarens perspektiv behöver även andra aspekter beaktas, såsom huruvida användningen av sådana anställningar skulle medföra ytterligare administrativt arbete eller annat merarbete. Lagändringen innebär exempelvis att arbetsgivaren är skyldig att erbjuda arbete till en tidigare arbetstagare som haft en visstidsanställning utan grundad anledning, om arbetsgivaren överväger att anställa fler arbetstagare för samma eller liknande uppgifter. Detta skulle medföra merarbete, eftersom arbetsgivaren inför en rekrytering skulle behöva kontrollera om någon tidigare arbetstagare har haft en visstidsanställning utan grundad anledning och därför ska erbjudas arbetet.

Påverkan på HUS genom ägarstyrningen

Nedan beskrivs samarbetsstrukturerna mellan välfärdsområdet och HUS-sammanslutningen. Inom ramen för dessa strukturer är det möjligt att lägga fram det förslag om att avstå från visstidsanställningar utan grundad anledning som ingår i fullmäktigemotionen, även om HUS självständigt beslutar om sin interna personalpolitik.

Nylands välfärdsområden, Helsingfors stad och HUS-sammanslutningen samarbetar på olika organisationsnivåer, dels gemensamt i hela Nyland, dels bilateralt mellan HUS-sammanslutningen och ett enskilt välfärdsområde eller Helsingfors stad. Vid behov kan HUS-sammanslutningen också samarbeta med två eller flera av sina medlemmar. Syftet med samsarbetsgrupperna är att stärka samordningen, samarbetet och växelverkan mellan avtalsparterna. De viktigaste samsarbetsforumen är ledningens samsarbetsmöte, segmenten på taktisk nivå och uppföljningsgruppen. Samtliga gruppers verksamhet följs upp och utvärderas regelbundet, och utvecklas utifrån resultaten av uppföljningen och utvärderingen.

HUS-sammanslutningen bedriver också bilateralt samarbete med sina medlemmar. Vid de bilaterala mötena behandlas den funktionella och ekonomiska helhetsbilden av de tjänster inom HUS-sammanslutningen som medlemmen använder, frågor som gäller utvecklingen av tjänsteintegrationen och samarbetet, eventuella avvikelser i verksamheten och de åtgärder som dessa föranleder samt andra frågor som är av betydelse för det bilaterala samarbetet. HUS-sammanslutningen och medlemmarna kan också komma överens om annat samarbete. (HUS-sammanslutningens förvaltningsstadga, 5 §). Det bilaterala samarbetet mellan Västra Nylands välfärdsområde och HUS-sammanslutningen är intensivt, särskilt genom HUS-sammanslutningens enhet för kundrelationer och man strävar efter att utveckla samarbetet kontinuerligt. Företrädare för HUS-sammanslutningens ledning kan kallas till välfärdsområdesstyrelsens sammanträden, om det anses behövt med tanke på behandlingen av ärendena.

HUS-sammanslutningens aktuella ärenden behandlas regelbundet tillsammans med ägarna i hela Nyland, på strategisk nivå vid ledningens samarbetsmöte, på taktisk nivå i segmentgrupperna och på operativ nivå i de operativa grupperna. Aktuella ärenden behandlas dessutom bilateralt mellan HUS-sammanslutningen och ägarna. Enligt HUS-sammanslutningens förvaltningsstadga bör ledningens samarbetsmöte behandla HUS-sammanslutningens centrala ärenden i anslutning till planeringen av ekonomin och verksamheten och ordnandet av tjänster samt andra ärenden som är viktiga för verksamheten, innan ärendena föredras för sammanslutningens styrelse. Föredragningslistorna och protokollen från HUS-sammanslutningens stämma, styrelse och nämnder är offentliga handlingar som ger information om sammanslutningens aktuella ärenden och beslut.

Sammanfattning

Välfärdsområdet har inget särskilt behov av att börja använda visstidsanställningar utan grundad anledning. Denna möjlighet torde lämpa sig bättre för mindre arbetsgivare än välfärdsområdet. Såsom arbets- och näringsministeriet har konstaterat infördes möjligheten att ingå ett visstidsavtal utan grundad anledning i syfte att undanröja hinder för anställning, sänka tröskeln för rekrytering och särskilt stärka verksamhetsförutsättningarna för små och medelstora företag. Å andra sidan har välfärdsområdet inte heller något särskilt behov av att förbinda sig att kategoriskt avstå från den möjlighet som lagstiftningen medger. Det är tänkbart att det även inom välfärdsområdet kan uppstå en situation där denna lagstiftning exempelvis skulle göra det möjligt för en ung arbetstagare att få sin första anställning.

Dessutom beslutar välfärdsområdesstyrelsen föreslå välfärdsområdesfullmäktige att välfärdsområdesfullmäktige beslutar

1. anteckna välfärdsområdesstyrelsens svar på fullmäktigemotionen för kännedom och

2. konstatera att fullmäktigemotionen är slutbehandlad.

Behandling

Under behandlingen lämnade första vice ordförande Värmälä följande ändringsförslag, som ledamot Kokko understödde:

Avsnittet

”Välfärdsområdet har inget särskilt behov av att börja använda visstidsanställningar utan grundad anledning. Denna möjlighet torde lämpa sig bättre för mindre arbetsgivare än välfärdsområdet. Såsom arbets- och näringsministeriet har konstaterat infördes möjligheten att ingå ett visstidsavtal utan grundad anledning i syfte att undanröja hinder för anställning,

sänka tröskeln för rekrytering och särskilt stärka verksamhetsförutsättningarna för små och medelstora företag. Å andra sidan har välfärdsområdet inte heller något särskilt behov av att förbinda sig att kategoriskt avstå från den möjlighet som lagstiftningen medger. Det är tänkbart att det även inom välfärdsområdet kan uppstå en situation där denna lagstiftning exempelvis skulle göra det möjligt för en ung arbetstagare att få sin första anställning.”

ändras till

”Välfärdsområdet har inget behov av att börja använda visstidsanställningar utan grundad anledning. Dessutom utövar välfärdsområdet inflytande på HUS genom ägarstyrning, för att HUS ska förbinda sig till motsvarande princip.”

Ordföranden förklarade diskussionen avslutad. Eftersom första vice ordförande Värmäläs ändringsförslag inte kunde godkännas enhälligt konstaterade ordföranden att det förrättas omröstning.

De som understödde föredragandens beslutsförslag skulle rösta ”JA”. De som understödde första vice ordförande Värmäläs ändringsförslag skulle rösta ”NEJ”.

Vid omröstningen fick föredragandens beslutsförslag 9 JA-röster och första vice ordförande Värmäläs ändringsförslag 6 NEJ-röster.

JA röstade ordförande Laiho, andra vice ordförande Wickström, ledamöterna Ampuja, Cederlöf, Halkosaari, Pelkonen, Uusitalo och ersättarna Laaksonen och Saukkola.

NEJ röstade första vice ordförande Värmälä samt ledamöterna Ahjoniemi, Hukari, Keisteri-Sipilä, Kokko och Räsänen.

Eftersom föredragandens beslutsförslag hade fått flest röster vid omröstningen konstaterade ordföranden att välfärdsområdesstyrelsen inte godkände första vice ordförande Värmäläs ändringsförslag.

Beslut

Välfärdsområdesstyrelsen godkände beslutsförslaget.

Redogörelse

Ledamot Marttila och 35 andra ledamöter har vid välfärdsområdesfullmäktiges sammanträde den 28 april 2026 § 33 lämnat in en fullmäktigemotion om att förbjuda ogrundade visstidsanställningar i Västra Nylands välfärdsområde.

Behörighet

Enligt 26 § i förvaltningsstadgan har fullmäktigeledamöterna rätt att lämna in motioner i frågor som hänför sig till välfärdsområdets verksamhet. På en motion som inte påverkar budgeten och som undertecknats av minst 15 fullmäktigeledamöter ska välfärdsområdesstyrelsen så fort som möjligt men senast ett halvt år efter att motionen lämnats in förelägga ett svar för behandling i välfärdsområdesfullmäktige.

Bilaga

Tilläggsmaterial

För kännedom Verkställighet

Beslutshistoria