

Lahden kaupunki, Kaupunginvaltuusto, 05.10.2026

Ylimääräinen asia: Valtuustoaloite: Lahden kaupunki ja sen tytäryhtiöt eivät teetä työtä perusteettomilla määräaikaikaisilla työsopimuksilla

3464/00.01.01.03/2026

Asian valmistelija / lisätietojen antaja

konsernihallinnon johtaja, henkilöstöjohtaja Mira Keitaanranta p. 050 559 4065

Päätös

Esittelijä

kaupunginhallitus

Päätösehdotus

Kaupunginvaltuusto merkitsee aloitteen ja siitä annetun lausunnon tiedokseen todeten, että aloitteessa tarkoitettu asia on tullut tässä yhteydessä riittävästi selvitettyksi.

Perusteluosa / aiempi käsittely

Lahden kaupunki, Kaupunginhallitus, 05.10.2026

§ 271

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Esittelijä

kaupunginjohtaja Kyynäräinen Niko

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus tekee kaupunginvaltuustolle seuraavan ehdotuksen:

"Kaupunginvaltuusto merkitsee aloitteen ja siitä annetun lausunnon tiedokseen todeten, että aloitteessa tarkoitettu asia on tullut tässä yhteydessä riittävästi selvitetyksi."

Perusteluosa

Sosialidemokraattinen valtuustoryhmä jätti 8.6.2026 seuraavan valtuustoaloitteen:

"Lahden sosialidemokraattinen ryhmä esittää, että:

1. Lahden kaupunki ja sen tytäryhtiöt eivät solmi perusteettomia määräaikaista työsuhteita, vaikka laki ja noudatettava työehtosopimus sen mahdollistaisivatkin.
2. Tulevaisuudessa kaupunki arvioi osana henkilöstöpolitiikkaansa määräaikaissuhteiden sukupuolivaikutuksia eri ikäryhmissä ja lisää tiedot henkilöstökertomukseen.

Määräaikaisten työsuhteiden käyttö on Suomessa yleistä. Työelämässä määräaikaiset työsuhteet koskettavat eniten naisia ja nuoria. Vuoden 2024 Väestötutkimuksen mukaan joka neljäs nainen kokee työelämässä raskaussyrjintää. Määräaikaisten työsuhteiden jatkamatta jättäminen on yleisin raskaus- ja perhevapaasyrjinnän muoto.

Suomen hallitus on ajanut läpi kuluvalle hallituskaudella määräaikaisten työsuhteiden sääntelyn helpottamisen. Hallituksen esityksen (HE 199/2025vp) mukaisesti työnantaja voi tehdä enintään vuoden mittaisen määräaikaisen työsuhteen ilman erityistä perustetta, mikäli kyseessä on työntekijän ensimmäinen työsuhteeseen kyseisen työnantajan palveluksessa. Lisäksi perusteettoman määräaikaisen työsuhteen solmiminen on hallituksen esityksen mukaan sallittua tilanteissa, joissa edellisen työsuhteen päättymisestä samalla työnantajalla on kulunut vähintään kaksi vuotta uuden työsuhteen alkamishetkellä.

Nykytilanteessakin määräaikainen työ on yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2025 määräaikaisten työsuhteiden osuus oli julkisella sektorilla 22,2 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 12 prosenttia.

Työelämän epävarmuus, työsuhteiden pirstoutuminen ja etenkin nuorten vaikeudet saada työtä lisäävät haasteita työelämässä. Lakimuutos heikentää entisestään nuorten naisten asemaa työmarkkinoilla ja vaikeuttaa perheellistymistä ja näin myös työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Myös hallituksen oman arvio oli, että lakimuutos lisää riskiä raskaus- ja perhevapaasyrjintään sekä määräaikaisten työsuhteiden käyttöä.

Lahden kaupungin on tunnistettava, että laadukkaat palvelut kaupungissa edellyttävät henkilöstön sitoutumista, mahdollisuutta osaamisen kehittämiseen ja työhyvinvointiin. Vakituksilla työsuhteilla sitoutamme, mahdollistamme pitkäjänteisen osaamisen kehittämisen sekä parannamme työhyvinvointia poistamalla työsuhteen jatkumiseen liittyviä epävarmuustekijöitä. Kaupungin vuoden 2025 Henkilöstökertomuksen mukaan määräaikaiset työsuhteet ovat vähentyneet kaupungin työsuhteissa, mikä on hyvä suunta. Määräaikaiset työsuhteet muodostavat kuitenkin edelleen merkittävän osan kaikista työsuhteista, ollen 25% vuonna 2025.

Emme hyväksy epävarmuuden lisäämistä työelämässä. Siksi esitämme, että Lahden kaupunki ja sen tytäryhtiöt sitoutuvat noudattamaan periaatetta siitä, etteivät ne solmi perusteettomia määräaikaisia työsopimuksia, vaikka lainsäädäntö ja työehtosopimukset sen mahdollistaisikin. Lain ja työehtosopimuksen määräykset tuovat minimiraamin työehdoille, halutessaan työnantaja voi aina toimia näitä paremmin.”

Vastaus valtuustoaloitteeseen

Määräaikaisten työsopimusten käyttöä joustavoittavat työsopimuslain muutokset tulivat voimaan 1.6.2026. Muutokset koskevat vain työsuhteista henkilöstä.

Viranhaltijoita koskeva lainsäädäntö on säilynyt ennallaan.

Työsopimuslain muutoksen jälkeen määräaikaisen työsopimuksen voi jatkossa tehdä ilman perusteltua syytä, kun kysymys on työnantajan ja työntekijän välisestä ensimmäisestä työsuhteesta. Sama mahdollisuus koskee myös tilanteita, joissa edellisen työsuhteen päättymisestä on kulunut vähintään viisi vuotta. Työnantajan ei myöskään tarvitse arvioida työvoimatarpeen pysyvyyttä. Ilman perustetta tehdyn määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Työnantajalla on velvollisuus selvittää, onko työntekijän mahdollista saada työsuhteelleen jatkoa. Lisäksi työnantajalla on velvollisuus tarjota työntekijälle tietyin edellytyksin työtä työsuhteen päättymisen jälkeen, jos se harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä. Sekä työnantaja että työntekijä voivat irtisanoa ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisen työsopimuksen, kun se on kestänyt vähintään kuusi kuukautta.

Työsopimuslain muutosten vaikutukset on käsitelty Lahden kaupungin yhteistoimintaryhmässä 10.9.2026. Lahden kaupunki jatkaa ns. vanhan työläinsäädännön mukaista käytäntöä määräaikaisten työsuhteiden osalta. Lahden kaupunki ei tee perusteettomia määräaikaisia työsuhteita. Jokaiselle määräaikaiselle työsuhteelle tulee olla peruste. Huomioiden myös kunnallisen viranhaltijalain muuttumattomuus, kaupungin työsuhteiset työntekijät olisivat erilaisessa asemassa määräaikaisuuksien suhteen kuin viranhaltijat. Käytännön muuttumattomuudella taataan näin ollen henkilöstön yhdenvertainen kohtelu määräaikaisten palvelussuhteiden osalta. Lahden kaupunki ei ole sallinut henkilöstöjärjestelmässä automaattisena päivityksenä tulleen perusteettoman määräaikaisen palvelussuhteen perustekoodin käyttöönottoa. Selvyden vuoksi

todetaan, että periaate kohdistuu varsinaiseen palvelutuotantoon ja todetaan, että kaupungilla on erilaisia harjoittelijoita. Harjoittelijoiden osalta määräaikaisuus perustuu harjoittelun luonteeseen ja sen ennalta rajattuun keston. Tämän vuoksi kesäharjoittelijat ja muut opintoihin liittyvät harjoittelijat palkataan määräaikaisiin palvelussuhteisiin työ-/harjoittelujakson ajaksi.

Määräaikaisien palvelussuhteiden lukumäärä on raportoitu henkilöstökertomuksessa. Raportoinnin kohdistumista sukupuolittain ja ikäryhmittäin selvitetään. Tässä on syytä tuoda jo etukäteen ilmi, että erityisesti varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa suurin osa henkilöstöstä on naisia. Hoito/hoiva- ja opetustyön sijaisiksi hakeutuu useimmiten naispuolisia hakijoita.

Lahden kaupunki pyrkii edistämään henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Edistämme naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luomme heille yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan. Lahden kaupunki pyrkii myös aktiivisesti etsimään keinoja edistääkseen henkilöstön yhdenvertaisuutta ja laajaa monimuotoisuutta.

Konserniyhtiöille annetaan omistajaohjauksena suositus Lahden kaupungin mukaiseen käytäntöön määräaikaisten palvelussuhteiden perusteista.

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto

Toimenpiteet

Kv

KV: Provincia, konserniyhtiöt