

## Valtuustoaloite vastuullisen henkilöstöpolitiikan turvaamisesta

Kunnanvaltuusto 25.05.2026 § 39

Vasemmiston valtuustoryhmä ja muut allekirjoittaneet esittivät seuraavan valtuustoaloitteen valtuuston kokouksessa 25.5.2026:

” Eduskunta on hyväksynyt työsopimuslain muuttamisesta niin, että työnantaja voi tehdä määräaikaisen työsopimuksen ilman nykyisin edellytettyjä perusteluja. Esityksen tavoitteena on madaltaa rekrytointikynnystä ja lisätä työmarkkinoiden joustavuutta. Määräaikaisuudet voivat kuitenkin heikentää työntekijöiden asemaa sekä lisäävät epävarmuutta erityisesti nuorten, naisvaltaisten alojen ja perhevapailla olevien keskuudessa. Samalla on tärkeää tunnistaa, että pitkäkestoinen epävarmuus työsuhteissa voi heikentää työntekijöiden sitoutumista, työhyvinvointia sekä työnantajan veto- ja pitovoimaa.

Mäntsälän kunta on alueemme merkittävä työnantaja. Kunnalla on mahdollisuus ja vastuu toimia vakaana, ennakoitavana ja vastuullisena työnantajana myös muuttuvassa työelämässä. Pysyviin työvoimatarpeisiin tulee ensisijaisesti vastata toistaiseksi voimassa olevilla työsuhteilla. Määräaikaisuutta tulee käyttää vain silloin, kun siihen on todellinen peruste, kuten sijaisuus, projektiluonteinen työ tai muu aidosti tilapäinen tarve.

Me allekirjoittaneet valtuutetut esitämme, että kunta luo periaatteet sen varmistamiseksi, että:

1. Kunta ei solmi työntekijöidensä kanssa määräaikaisia työsopimuksia ilman asiallista ja perusteltua syytä.
2. Sama periaate ulotetaan myös kuntakonsernin yhtiöihin ja tytäryhtiöihin omistajaohjauksen ja konserniohjeiden kautta.
3. Seuraa määräaikaisten työsuhteiden määrää, kestoja ja perusteita osana henkilöstöraportointia sekä arvioi henkilöstöpolitiikan vaikutuksia työvoiman saatavuuteen, työnantajamielikuvaan ja henkilöstön pysyvyyteen.

25.5.2026”

Päätös

Valtuusto päätti lähettää aloitteen kunnanhallitukselle valmisteltavaksi.

Liite 1. Valtuustoaloite vastuullisen henkilöstöpolitiikan turvaamisesta

Kunnanhallitus 15.06.2026 § 120

Esittelijä

Kunnanjohtaja Laurila Hannu

Päätösehdotus

Kunnanhallitus päättää lähettää aloitteen hallintopalveluille valmisteltavaksi.

Päätös

Hyväksyttiin päätösehdotuksen mukaisesti.

Kunnanhallitus 17.08.2026 § 130

Hallintopalveluiden vastaus aloitteeseen:

Kunnanvaltuusto teki valtuustoaloitteen 25.5.2026 kokouksessa vastuullisen henkilöstöpolitiikan turvaamisesta työsopimuslain muutoksista johtuen, jotka astuivat voimaan 1.6.2026 alkaen. Lakimuutokset koskevat vain työsuhteista henkilöstöä.

### **Tausta**

Lakimuutoksen jälkeen määräaikaisen työsopimuksen voi tehdä 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.

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.

Työntekijällä ja työnantajalla on mahdollisuus irtisanoa ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta.

### **Valtuustoaloitteen pääkohdat**

Valtuustoaloitteessa esitetään, että

1. Kunta ei solmi työntekijöidensä kanssa määräaikaisia työsopimuksia ilman asiallista ja perusteltua syytä.
2. Sama periaate ulotetaan myös kuntakonsernin yhtiöihin ja tytäryhtiöihin omistajaohjauksen ja konserniohjeiden kautta.
3. Seuraa määräaikaisten työsuhteiden määrää, kestoja ja perusteita osana henkilöstöraportointia sekä arvioi henkilöstöpolitiikan vaikutuksia työvoiman saatavuuteen, työnantajamielikuvaan ja henkilöstön pysyvyyteen.

### **Lakimuutoksen vaikutusten arviointi Mäntsälän kunnan henkilöstöpolitiikkaan**

Suomen hallitus hakee muutoksella hallitusohjelman mukaisesti työllistämisen esteiden purkamista. Käytännössä uudistus antaa työnantajalle ikään kuin mahdollisuuden "testata" työntekijän kanssa solmittua työsuhdetta määräaikaisuuden kautta tilanteessa, jossa aiemmin olisi pitänyt tehdä suoraan toistaiseksi voimassa oleva sopimus. Tosin käytössä on aiemminkin ollut koeaika, joka on laissa juuri samasta syystä.

Lähtökohtana on, että Mäntsälän kunnassa noudatamme voimassa olevaa lainsäädäntöä, joka mahdollistaa myös meille ilman perustetta laadittavan määräaikaisen työsopimuksen. Kuinka paljon käytännössä tälle tulee olemaan tarvetta on vielä avoinna koska uudistuksen jälkeen ei ole vielä käytäntöjä.

Lainsäädäntöön sisältyy myös työntekijää turvaavia elementtejä eli aiemmin kuvatut työnantajan työn tarjoamisvelvollisuus ja työnantajan selvitysvelvollisuus.

Pysyvää työvoiman tarvetta ei ole edelleenkään tarkoitettu täytettäväksi jatkuvilla määräaikaaisuuksilla. Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä, yhteenlaskettu kesto tai näiden kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. Tässä arvioinnissa otetaan huomioon myös ilman perusteltua syytä tehdyt määräaikaiset työsopimukset. Näin ollen ei ole realistista arvioida, että työsopimusten laadinnasta tulisi Mäntsälän kunnassa ns. villiä. Tulemme jatkossakin toimimaan vastuullisena työnantajana arvojemme mukaisesti.

Lakiuudistus tuo mukanaan työnantajille lisää joustoa, mutta se korostaa myös huolellisen toiminnan merkitystä. Koska työnantajalla on riitatilanteissa korostunut näyttäytymisriski, tulee meidän dokumentoida perusteet sopimuksen tekemiselle ja päättämiseksi, arvioida ketjuttamiseen liittyviä riskejä ja huomioida syrjintäkielto päätöksenteossa.

Määräaikaisten työsopimusten laadintaa seurataan osana vuosittaista henkilöstöraportointia ja käydään pyynnöstä myös säännöllisesti läpi pääluottamusedustajien kanssa.

Kaikki Mäntsälän kuntakonsernin yhteisöt ovat vastuullisia työnantajia, jotka toteuttavat hyvää johtamista sekä huolehtivat työelämän laadusta ja henkilöstön työhyvinvoinnista yhtenäisten periaatteiden mukaisesti. Kuntakonserniin kuuluvien yhteisöjen tulee soveltuvien osin noudattaa kunnanvaltuuston hyväksymiä kuntastrategian ja henkilöstöpolitiikan periaatteita sekä sitovaa konserniohjetta. Tämä valtuustoaloite ja laadittu vastaus toimitetaan kaikille konsernin yhteisöille tiedoksi ja huomioitavaksi uutta henkilöstöä palkattaessa.

Valmistelija

Henkilöstöjohtaja Lindgren Mika, [mika.lindgren@mantsala.fi](mailto:mika.lindgren@mantsala.fi)

Esittelijä

Kunnanjohtaja Laurila Hannu

Päätösehdotus

Kunnanhallitus merkitsee tiedoksi hallintopalveluiden vastauksen aloitteeseen ja toteaa aloitteen loppuun käsitellyksi. Kunnanhallitus lähettää aloitteen käsittelyn edelleen valtuustolle tiedoksi.

Päätös

Hyväksyttiin päätösehdotuksen mukaisesti.

Kunnanvaltuusto 14.09.2026  
419/01.00.00/2026

Päätösehdotus

Kunnanvaltuusto merkitsee aloitteen käsittelyn tiedoksi.

Päätös