

Valtuustoaloite: Määräaikaisten työsuhteiden vähentäminen ja vakinaistamiskäytäntöjen selkeyttäminen Satakunnan hyvinvointialueella

Määräaikaisten työsuhteiden osuus Satakunnan hyvinvointialueella on pysynyt pitkään korkeana. Vuonna 2023 - 2025 määräaikaisissa työsuhteissa työskenteli noin 24 prosenttia henkilöstöstä. Alkuvuoden 2026 aikana osuus on pysynyt samalla tasolla. Tästä johtuen noin neljännes hyvinvointialueen työntekijöistä työskentelee epävarmassa työsuhteessa, vaikka heidän työpanoksensa on välttämätön lakisääteisten palvelujen turvaamiselle.

Työsopimuslain (1 luku, 3§) mukaan määräaikaisia työsopimuksia ei saa käyttää pysyvän työvoimatarpeen kattamiseen, eikä toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttö ole sallittua silloin, kun niiden lukumäärä, kesto tai kokonaisuus osoittaa työvoimatarpeen olevan pysyvä. Tästä huolimatta hyvinvointialueella on tehtäviä, joissa pitkäaikainen ja ketjutettu määräaikaisten työsuhteiden käyttö viittaa pysyvään henkilöstötarpeeseen.

Työnantajalla on lisäksi velvollisuus antaa työntekijälle kirjallisesti tieto määräaikaisuuden perusteesta ja kestosta sekä sijaisuustilanteesta siitä, kenen poissaolon ajaksi työsuhde on tehty (TSL 2 luku, 4 §). Henkilöstöjärjestöiltä saadun tiedon perusteella velvoitteiden toteutumisessa ja työntekijöiden tiedonsaannissa on puutteita ja käytännöt vaihtelevat palveluyksiköittäin. Lisäksi määräaikaiset työntekijät nähdään olevan erityisen haavoittuvassa asemassa raskauteen ja perhevapaisiin liittyvissä tilanteissa, mikä on vastoin tasa-arvolain (609/1986, 8 §) ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014, 7–8 §) syrjintäkieltoja ja altistaa hyvinvointialueen oikeudellisille ja taloudellisille riskeille.

Satakunnan hyvinvointialue on hyväksyttyssä strategiassaan määritellyt työntekijöiden hyvinvoinnin toiminnan perustaksi. Laajamittainen ja pitkäkestoinen määräaikaisten työsuhteiden käyttö on ristiriidassa tämän linjauksen kanssa. Työsuhteen epävarmuus heikentää sitoutumista ja työssä jaksamista, lisää henkilöstön vaihtuvuutta sekä vaikeuttaa osaamisen pitkäjänteistä kehittämistä. Toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ovat keskeinen edellytys palvelujen laadulle, toiminnan jatkuvuudelle ja uskottavalle työnantajakuvalle, joiden turvaaminen kuuluu hyvinvointialueen hyvän hallinnon ja vastuullisen johtamisen velvoitteisiin (laki hyvinvointialueesta 611/2021, 8 § ja 14 §). Kestoltaan selkeästi rajatuissa työsuhteissa, kuten lääkäreiden erikoistumisjaksoilla, määräaikaisten työsopimusten käyttö on perusteltua.

Perusteettomien määräaikaisuuksien käyttö ei ole myöskään taloudellisesti perusteltua. Vakinaistaminen ei lisää kustannuksia, sillä henkilöstömenot sisältyvät jo määräaikaisiin työsuhteisiin varattuihin määrärahoihin, kun taas henkilöstön suuri vaihtuvuus aiheuttaa merkittäviä kustannuksia perehdytyksen, rekrytoinnin ja menetetyn osaamisen kautta.

Valtakunnallisella tasolla valmisteltavat lainsäädäntömuutokset voivat edelleen madaltaa kynnystä määräaikaisten työsuhteiden käyttöön, mikä lisää tasa-arvo- ja syrjäytyä erityisesti naisvaltaisilla aloilla. Tämä korostaa Satakunnan hyvinvointialueen vastuuta huolehtia siitä, että sen henkilöstöpolitiikka on lainmukaista, yhdenvertaista ja strategisten tavoitteiden mukaista (laki hyvinvointialueesta 611/2021, 8 §). Ennakoitava, vakautta tarjoava ja perhemyönteinen henkilöstöpolitiikka on edellytys palvelujen turvaamiselle, henkilöstön pitovoimalle ja alueen elinvoimalle.

Vasemmistoliiton aluevaltuustoryhmä esittää, että Satakunnan hyvinvointialue ryhtyy toimenpiteisiin määräaikaisten työsuhteiden vähentämiseksi ja päättää seuraavista toimista:

- 1.** Hyvinvointialue selvittää määräaikaisten työsuhteiden määrän, keston sekä perusteet yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa ja vakinaistaa pysyvää työvoimatarvetta vastaavissa tehtävissä ja pitkään määräaikaisissa työsuhteissa toimineet työntekijät suoraan nykyiseen yksikköön tai varahenkilön tai sisäisen sijaisen tehtävään, toiminnan tarpeet huomioiden.
- 2.** Henkilöstöpoliittisia linjauksia täsmennetään siten, että määräaikaisten työsuhteiden käyttö rajataan vain aidosti lyhytaikaisiin ja lainmukaisesti perusteltuihin tilanteisiin. Määräaikaisuuksille määritellään yhtenäiset perusteet ja niiden noudattamista seurataan työsopimuslain 38:n mukaisesti.
- 3.** Työsuhteiden rakennetta arvioidaan vuosittain osana suunnitelmallista henkilöstöjohtamista yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa. Arvioinnin yhteydessä tehdään vaikutusten arviointi, jossa tarkastellaan määräaikaisten työsuhteiden kehitystä, henkilöstön vaihtuvuutta, yhdenvertaisuuden toteutumista, perhevapaiden käyttöä sekä taloudellisia vaikutuksia.
- 4.** Johtamisjärjestelmään määritellään selkeä vastuutaho määräaikaisten työsuhteiden käytön seurannalle ja linjausten noudattamiselle. Vastuunjako kirjataan hyvinvointialueen hallintosääntöön ja osaksi hyvän hallinnon periaatteita (laki hyvinvointialueesta 611/2021, 14 §). Lisäksi käyttöön otetaan seurannan mittari, jolla raportoidaan säännöllisesti määräaikaisten työsuhteiden osuus, ketjutettujen sopimusten määrä ja vakinaistamisten toteutuminen.

Aloitteen tavoitteena on varmistaa, että Satakunnan hyvinvointialue toimii työnantajana lainmukaisesti, yhdenvertaisesti ja strategiansa mukaisesti, vähentää perusteettomia määräaikaisia työsuhteita sekä vahvistaa henkilöstön hyvinvointia, sitoutumista ja palvelujen laatua. Näin Satakunnan hyvinvointialue toteuttaa vastuullista henkilöstöpolitiikkaa sekä turvaa pitkän aikavälin pito- ja vetovoimaansa.

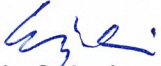
Porissa Ma. 08.06.2026 Vasemmistoliiton aluevaltuustoryhmä



Petri Salminen



Jari Myllykoski

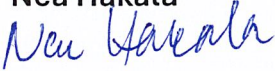


Eija Salmi



Jaakko Jäntti

Nea Hakala



Mona Koski



Pia Sandelin

