

29.9.2026

HR-yksikön lausunto valtuustoaloitteeseen koskien perusteettomien määräaikaisten työsuhteiden kieltämistä Porin kaupungissa

Porin sosiaalidemokraattinen valtuustoryhmä on jättänyt 8.6.2026 valtuustoaloitteen ”Perusteettomien määräaikaisten työsuhteiden kieltäminen Porin kaupungissa”. Valtuustoaloitteessa esitetään, että Porin kaupunki sitoutuu olemaan solmimatta perusteettomia määräaikaisia työsuhteita, vaikka valtakunnallinen lainsäädäntö tämän mahdollistaa.

Aloitteen lähtökohtana on huoli määräaikaisten palvelussuhteiden vaikutuksista työntekijöiden asemaan, henkilöstön sitoutumiseen ja julkisten palveluiden epävarmuuteen. Aloitteessa todetaan, että julkisten palveluiden laadun kannalta henkilöstön pysyvyydellä, osaamisen kehittämisellä ja työhyvinvoinnilla on ratkaisevan tärkeä merkitys.

HR-yksikkö yhtyy aloitteessa esitettyihin huoliin ja toteaa samalla, että työsopimuslain muutoksella ei ennakoida olevan vaikutusta Porin kaupungin rekrytointikäytäntöihin. Määräaikaisia työsopimuksia joustavoittavat lakimuutokset astuivat voimaan 1.6.2026. Määräaikaisen työsopimuksen voi tehdä ilman perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsuhteesta työnantajan ja työntekijän välillä tai jos edellisestä niiden välisestä työsuhteesta on kulunut vähintään viisi vuotta. Määräaikaisen työsuhteen saa solmia ilman perusteltua syytä enintään vuodeksi. Ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus voidaan kuitenkin irtisanoa, kun työsuhde on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Lisäksi työnantajalla on velvollisuus selvittää, onko työntekijän mahdollista saada työsuhteelleen jatkoa.

Muutosten tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Kaupunki tunnistaa muutoksen taustan ja tavoitteet, vaikka niiden käytännön merkitys kuntatyönantajan näkökulmasta jää osin rajalliseksi. Suurimpana syynä tähän on se, että lakimuutos koskee ainoastaan työsopimussuhteisia työntekijöitä. Merkittävä osa kuntien henkilöstöstä työskentelee virkasuhteessa. Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus kohdella henkilöstöään yhdenvertaisesti.

Porin kaupungin henkilöstöpolitiikan lähtökohtana on vakinaisten palvelussuhteiden ensisijaisuus silloin, kun henkilöstötarve on pysyvä. Tämä lakisääteinen periaate sisältyy myös kaupungin rekrytointiohjeeseen, jonka mukaan palvelussuhde on pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa oleva ja määräaikaiselle palvelussuhteelle tulee olla perustelu.

29.9.2026

Vakituisen henkilöstön osuus on kasvanut viime vuosina. Kehitykseen ovat vaikuttaneet sekä kaupungin henkilöstöpoliittinen tavoite lisätä vakinaisten palvelussuhteiden osuutta että henkilöstörakenteessa tapahtuneet muutokset, kuten työllistämistoiminnan poistuminen. Henkilötyövuosina mitattuna vakituisen henkilöstön määrä oli vuonna 2023 73 prosenttia, vuonna 2024 75 prosenttia ja vuonna 2025 jo 81 prosenttia. Vuoden viimeisen päivän henkilöstömäärän perusteella tarkasteltuna vakituisten osuus oli vuoden 2024 lopussa 80 prosenttia ja vuoden 2025 lopussa 85 prosenttia. Kun tarkastellaan ainoastaan työsuhteista henkilöstöä, vuonna 2024 toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oli 72 prosenttia ja vuonna 2025 78 prosenttia henkilöstöstä henkilötyövuosina mitattuna. Jos luvuista vähennetään työllistetyt työntekijät, vastaavat luvut ovat 78 ja 79 prosenttia.

Kuten valtuustoaloitteessa todetaan, määräaikaiset työsuhteet ovat yleisimpiä työuran alkuvaiheessa olevilla työntekijöillä. Tilastojen mukaan nuoret työskentelevät määräaikaisissa työsuhteissa muita ikäryhmiä useammin, ja määräaikaiset työsuhteet ovat keskimäärin hieman yleisempiä naisilla kuin miehillä. Määräaikaisten työsuhteiden yleisyys vaihtelee kuitenkin merkittävästi eri maiden, toimialojen ja ammattiryhmien välillä.

Valtuustoaloitteessa esiin nostettua sukupuolinäkökulmaa seurataan Porin kaupungilla jo nyt osana henkilöstöraportointia. Kaupungin omissa luvuissa määräaikainen työsuhde oli vuonna 2025 suhteellisesti yleisempi miehillä kuin naisilla: työsuhteisista miehistä 26 prosenttia ja naisista 21 prosenttia työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa henkilötyövuosina tarkasteltuna. Pelkän sukupuolittaisen prosenttiluvun perusteella ei kuitenkaan voida arvioida eron syitä. Siihen voivat vaikuttaa muun muassa henkilöstön sijoittuminen eri toimialoille, ammattiryhmiin sekä kausi-, projekti- ja sijaistehtäviin.

Henkilöstörakenteen kehittämistä valtuustoaloitteessa peräänkuulutettuun suuntaan tukee myös kaupungin systemaattinen henkilöstösuunnittelu. Henkilöstön määrää ja rakennetta arvioidaan vuosittain osana talousarviovalmistelua. Systemaattinen henkilöstösuunnittelu mahdollistaa henkilöstötarpeiden ennakkoinnin ja kestävien ratkaisujen tekemisen. Henkilöstösuunnitelmassa vakituisen henkilöstön osuus on toteutunutta henkilöstörakennetta korkeampi, mikä osoittaa kaupungin tavoittelevan edelleen vakituisten palvelussuhteiden osuuden kasvattamista. Tämä on linjassa aloitteessa esiin nostetun henkilöstön pysyvyyden ja palveluiden laadun turvaamisen kanssa. Henkilöstörakenne on kuitenkin jo lähellä tasoa, jolla vakituisen henkilöstön osuutta ei voida käytännössä enää kasvattaa. Määräaikaisia palvelussuhteita tarvitaan jatkossakin perustelluista syistä, kuten projektiluonteisten tehtävien hoitamiseen ja sijaisuuksiin.

29.9.2026

HR-yksikkö katsoo, että valtuustoaloitteessa esitetty tavoite on yhdenmukainen Porin kaupungin nykyisen henkilöstöpolitiikan kanssa. Kaupungin henkilöstösuunnittelu, rekrytointiohjeen muotoilu sekä viime vuosien henkilöstörakenteen kehitys osoittavat, että vakinaisten palvelussuhteiden vahvistaminen on kaupungin henkilöstöpoliittinen linja. HR-yksikön tarkoituksena ei ole käynnistää valmistelua kaupungin rekrytoinnin periaatteiden muuttamiseksi lakimuutoksen myötä. Valtuustoaloitteessa esiin nostettujen tavoitteiden toteutuminen turvataan seuraamalla määräaikaisten palvelussuhteiden määrää, perusteita ja kehitystä osana vuosittaista henkilöstösuunnittelua ja henkilöstöraportointia sekä ryhtymällä tarvittaessa havaintojen edellyttämiin toimenpiteisiin.

Porissa 29.9.2026

Timo Jauhiainen
henkilöstöjohtaja