

**Määräaikaisten työsuhteiden käyttö Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella**  
4016/00.01.03.00/2026

Henkilöstöjaosto 02.06.2026 § 60

Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja Pirjo Manninen  
pirjo.manninen@siunsote.fi  
Puh. 013 330 4501

Päätösehdotus

Henkilöstöjohtaja Manninen Pirjo:

Henkilöstöjaosto vahvistaa osaksi Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen henkilöstö- ja työnantajapolitiikkaa, että Pohjois-Karjalan hyvinvointialue työnantajana:

- 1) perustaa palvelussuhdetyypin valinnan ensisijaisesti toistaiseksi voimassa oleviin työ- ja virkasuhteisiin. Määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden käyttämiseksi edellytetään olevan laissa tarkoitettu määräaikaisuuden peruste, silloin kun työ- tai virkasuhde solmitaan työnantajan aloitteesta määräaikaiseksi.
- 2) pidättäytyy solmimasta määräaikaisia työsuhteita työnantajan aloitteesta ilman voimassa olevan työsopimuslain tarkoittamaa perustetta siitäkin huolimatta, että työsopimuslaki tulee lakimuutoksen myötä mahdollistamaan määräaikaisen työsopimuksen solmimisen ilman perustetta.

Päätös

Hyväksyttiin.

Selostus

Eduskunta on hyväksynyt 20.5.2026 lakiehdotuksen (HE 199/2005 vp) työsopimuslain muutoksesta työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnön mukaisena (TyVM 1/2026 vp). Lakimuutoksella mahdollistetaan määräaikaisen työsuhteen solmiminen työntekijän kanssa ilman perusteltua syytä ja samalla asetetaan rajoitteita kyseisen palvelussuhdetyypin käyttämiseksi. Alkuperäisessä hallituksen esityksessä lakimuutoksen esitettiin tulevan voimaan 1.4.2026 lukien, eduskunnan käsittelyn viivästyttyä lakimuutoksen voimaantulo on viivästynyt alkuperäisestä esityksestä. Lakimuutoksen on tarkoitus tulla voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun tasavallan presidentti vahvistaa lain.

Lakimuutos mahdollistaa määräaikaisen työsopimuksen solmimisen työnantajan aloitteesta enintään vuoden ajaksi ilman työsopimuslaissa edellytettyä perusteltua syytä, kun kysymys on ensimmäisestä

työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Työnantajalla ei ole tällöin velvollisuutta arvioida, onko työvoiman tarve pysyvä. Työsopimus katsotaan ensimmäiseksi työsopimukseksi myös silloin, jos edellisen työsuhteen päättymisestä saman työnantajan ja työntekijän välillä on kulunut vähintään viisi vuotta.

Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella voimassa olevassa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa on linjattu, että palvelussuhdemuodon valinnassa huomioidaan vakituisen palvelussuhteen ensisijaisuus ja se, että määräaikaiselle palvelussuhteelle tulee olla peruste. Työsopimuslakiin hyväksytyjen muutosten myötä työnantajan henkilöstöpoliittinen linjaus asiasta on tarpeen tarkastella uudelleen erityisesti sen osalta, miten työnantaja suhtautuu uuden työsuhdetyyppin käyttämiselle lakimuutoksen tultua voimaan.

Lain valmistelussa muutoksen tavoitteeksi on ilmaistu määräaikaisen työntekijän palkkaamisen helpottaminen, jonka takia muutoksen on myös arvioitu lisäävän määräaikaisten työsuhteiden käyttöä. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa on tuotu esiin huoli lakimuutoksen kielteisistä vaikutuksista muun muassa sukupuolten tasa-arvoon sekä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän yleistymiseen määräaikaisten työsuhteiden käytön lisääntyessä.

Hyvinvointialueella työskentelee yli 8000 työntekijää tai viranhaltijaa, joista 87 % työskentelee vakituisessa palvelussuhteessa ja 83 % henkilöstöstä on naisia. Nykytilanteessa määräaikaisia työsopimuksia on työnantajan aloitteesta solmittu ainoastaan tilanteissa, joissa niihin on ollut laissa tarkoitettu peruste. Määräaikainen työsuhde on voitu solmia esimerkiksi sijaisuuteen tai työn luonteeseen liittyvän tarpeen takia, kuten määräajan kestävään projektityöhön. Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella ei pidetä tällä hetkellä tarpeellisena solmia määräaikaisia työsuhteita ilman voimassa olevan työsopimuslain edellyttämää perustetta, vaan työsuhteissa tavoiteltaisiin jatkossakin ensisijaisesti toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita ja määräaikaisia työsuhteita solmittaisiin työnantajan aloitteesta ainoastaan silloin, kun niihin on olemassa peruste. Lisäksi pysyttäytyminen voimassa olevan työsopimuslain sallimissa työsuhdetyypeissä vahvistaa osaltaan positiivista työnantajamielikuvaa Pohjois-Karjalan hyvinvointialueesta perheystävällisenä työnantajana.

Henkilöstöjaostolle esitetään, että nykyistä työnantaja- ja henkilöstöpolitiikkaa palvelussuhdemuotojen valitsemisen osalta ei muuteta työsopimuslain muutoksen sallimalla tavalla, ja että lakimuutoksen tultua voimaan Pohjois-Karjalan hyvinvointialue työnantajana pidättäytyy solmimasta määräaikaisia työsuhteita työnantajan aloitteesta ilman työsopimuslaissa tarkoitettua perustetta.

Hyvinvointialueen hallintosäännön 2. luvun 15 §:n mukaan henkilöstöjaoston tehtävänä on kehittää ja koordinoita hyvinvointialueen henkilöstö- ja työnantajapolitiikkaa.