

## **Valtuustoaloite: Perusteettomien määräaikaisten työsuhteiden kieltäminen Pohjanmaan hyvinvointialueella**

Määräaikaisten työsuhteiden käyttö on Suomessa yleistä, ja niiden määrä on lisääntynyt toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden kustannuksella. Eniten määräaikaissa työsuhteissa ovat nuoret ja naiset.

Kokoomuksen johtama hallitus on tehnyt uutta sääntelyä, jonka mukaan työnantaja voisi jatkossa solmia määräaikaisten työsuhteiden enintään vuoden ajaksi ilman perusteltua syytä. Asiantuntijoiden arvioiden ja poliittisten naisjärjestöjen, myös hallituspuolueiden omien järjestöjen, mukaan tämä lisää merkittävästi raskaus- ja perhevapaasyrjinnän riskiä. Hallitus tunnusti nämä ongelmat myös omassa esityksessään. Vuoden 2024 väestötutkimuksen mukaan joka neljäs raskaana oleva on kokenut raskaussyrjintää. Tasa-arvovaltuutetun mukaan palkkasyrjintää koskevista yhteydenotoista noin 70 prosenttia liittyi syrjintään raskauden tai perhevapaan vuoksi. Raskaussyrjintä Suomessa -tutkimuksen mukaan yleisin raskaussyrjinnän muoto on määräaikaisten työsuhteiden jatkamatta jättäminen.

Julkisella sektorilla määräaikaissuhteita käytetään jo nyt huomattavasti yksityistä sektoria enemmän. Tilastokeskuksen mukaan julkisella sektorilla määräaikaisten työsuhteiden osuus oli 24,8 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 13,0 prosenttia vuonna 2023. Lukumääräisesti määräaikaissuhteissa oli julkisella sektorilla 163 000 ja yksityisellä sektorilla 210 000 palkansaajaa. Tämä muutos heikentää erityisesti nuorten naisten asemaa työmarkkinoilla ja lisää epävarmuutta hyvinvointialueen työpaikoilla, joilla henkilöstön pysyvyys, osaamisen kehittäminen ja työhyvinvointi ovat kriittisiä palveluiden laadulle.

Me allekirjoittaneet valtuutetut esitämme, että Pohjanmaan hyvinvointialue sitoutuu olemaan solmimatta perusteettomia määräaikaista työsuhteita, vaikka valtakunnallinen lainsäädäntö mahdollistaa tämän.

Esitämme lisäksi, että hyvinvointialue vaikuttaa omistajaohjauksen kautta alueensa julkisiin työnantajiin, jotta myös nämä sitoutuisivat vastaavaan periaatteeseen. Kun suuret julkiset työnantajat toimivat yhdessä, voidaan ehkäistä epävarmojen pätkätoiden lisääntymistä koko alueella.

Hyvinvointialueen tulee toimia esimerkkinä vastuullisesta ja yhdenvertaisesta työnantajapolitiikasta, joka tukee henkilöstön hyvinvointia ja vahvistaa työnantajamielikuvaa.

Edellä todetun perusteella esitämme, että:

1. Pohjanmaan hyvinvointialue sitoutuu olemaan ottamatta käyttöön perusteettomia määräaikaista työsuhteita, vaikka laki tämän mahdollistaa.
2. Perusteettomien määräaikaisten työsuhteiden kieltäminen sisällytetään hyvinvointialueen omistaja- ja henkilöstöstrategioihin.
3. Hyvinvointialue vaikuttaa omistajaohjauksen kautta muihin julkisiin työnantajiin, jotta ne sitoutuvat samaan linjaukseen.

Tämä linjaus tukee tasa-arvoista työelämää, ehkäisee raskaus- ja perhevapaasyrjintää, vahvistaa hyvinvointialueen veto- ja pitovoimaa työnantajana sekä turvaa erityisesti nuorten naisten aseman työmarkkinoilla.

Pohjanmaan hyvinvointialue

8.6.2026

SDP aluevaltuustoryhmä

## **Fullmäktigemotion: Förbud mot ogrundade tidsbundna anställningar i Österbottens välfärdsområde**

Användningen av tidsbundna anställningar är vanlig i Finland, och deras antal har ökat på bekostnad av tillsvidareanställningar. Det är främst unga och kvinnor som har tidsbundna anställningar.

Den Samlingspartileda regeringen har utarbetat en ny lagstiftning enligt vilken en arbetsgivare i fortsättningen skulle kunna ingå ett tidsbundet arbetsavtal för högst ett år utan grundad anledning. Enligt expertbedömningar och politiska kvinnoorganisationer, inklusive regeringspartiernas egna organisationer, ökar detta avsevärt risken för diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. Regeringen erkände också dessa problem i sin egen proposition. Enligt befolkningsstudien från 2024 har var fjärde gravid kvinna upplevt graviditetsdiskriminering. Enligt jämställdhetsombudsmannen gällde cirka 70 procent av kontakterna som rörde lönediskriminering diskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet. Enligt undersökningen *Raskaussyrjintä Suomessa (Graviditetsdiskriminering i Finland)* är den vanligaste formen av graviditetsdiskriminering att en tidsbunden anställning inte förlängs.

Inom den offentliga sektorn används tidsbundna anställningar redan nu betydligt mer än inom den privata sektorn. Enligt Statistikcentralen var andelen tidsbundna arbetsavtal inom den offentliga sektorn 24,8 procent och inom den privata sektorn 13,0 procent år 2023. Antalsmässigt handlade det om 163 000 löntagare med tidsbunden anställning inom den offentliga sektorn och 210 000 inom den privata sektorn. Denna förändring försämrar i synnerhet unga kvinnors ställning på arbetsmarknaden och ökar osäkerheten på välfärdsområdets arbetsplatser, där personalens kontinuitet, kompetensutveckling och arbetshälsa är avgörande för tjänsternas kvalitet.

Vi undertecknade fullmäktigeledamöter föreslår att Österbottens välfärdsområde förbinder sig att inte ingå ogrundade tidsbundna anställningar, även om den nationella lagstiftningen gör detta möjligt.

Vi föreslår dessutom att välfärdsområdet via sin ägarstyrning påverkar de offentliga arbetsgivarna i sin region, så att även de förbinder sig till en motsvarande princip. När stora offentliga arbetsgivare agerar tillsammans kan man förhindra att osäkra ströjobb och snuttjobb ökar i hela regionen.

Välfärdsområdet bör fungera som ett exempel på en ansvarsfull och jämlik arbetsgivarpolitik som stöder personalens välmående och stärker arbetsgivarimagin.

Med hänvisning till det ovan anförda föreslår vi att:

1. **Österbottens välfärdsområde** förbinder sig att inte ta i bruk ogrundade tidsbundna anställningar, även om lagen gör detta möjligt.
2. **Förbudet mot ogrundade tidsbundna anställningar** inkluderas i välfärdsområdets ägar- och personalstrategier.
3. **Välfärdsområdet via sin ägarstyrning** påverkar andra offentliga arbetsgivare så att de förbinder sig till samma linjedragning.

Denna linjedragning stöder ett jämställt arbetsliv, motverkar diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet, stärker välfärdsområdets attraktions- och kvarhållningskraft som arbetsgivare samt tryggar i synnerhet unga kvinnors ställning på arbetsmarknaden.

**Österbottens välfärdsområde 8.6.2026 SDP:s välfärdsområdesfullmäktige**