

kommunteamet

Medlemsinfo | 2019 Februari



Biblioteksservicechefen
Airi Nummelin:

**"Att vara huvud-
förtroendeman
gav självsäkerhet!"**

Sida 4



**Förtroendemanna-
valet i mars-april
– bli kandidat!**

Sida 3



Vicehuvudförtroendemannen
Erik Engberg:

**"Jag känner
att kollegerna
får nytta"**

Sida 5

Ledare:

**Viktig vår för
kommunsektorn**

Sida 2

**Vad förändras
i arbetslag-
stiftningen 2019?**

Sida 9



Valen är vårens bästa tid för FOSU:s medlemmar

Den kommande våren 2019 är på många sätt betydelsefull för högutbildade i kommunsektorn. Den seglivade landskapsreformens öde torde vara klarare åtminstone i någon mån då man läser den här ledaren i jämförelse med Valtteris dag den 29 januari, då jag skriver denna text.

Den arbetsmängd som hittills har använts för landskapsreformen är enorm. Det är önskvärt att frukten av det utförda arbetet kan utnyttjas på ett eller annat sätt, oberoende av reformens slutresultat. Våren 2019 är också en tid för flera betydande val. Riksdagsvalet hålls den 14 april. Det är självklart att valets resultat och landets nya regering påverkar arbetet i kommunsektorn avsevärt.

Efter flera magra år har vi nyligen fått uppmuntrande information om den allmänna utvecklingen i fråga om ekonomin och sysselsättningen i landet. Enligt en rapport som kanslicheferna vid ministerierna gjorde upp i slutet av januari borde nästa regering framför allt försöka uppnå tre stora mål: jämställdheten ska främjas, samhället ska hålls tryggt och stabilt samt tillväxten ska vara hållbar. Jag anser att kommunsektorn och dess anställda har en mycket central roll i uppfyllelsen av målen.

Också i maj 2019 får vi påverka genom val. I Europa-parlamentsvalet den 26 maj väljs finska representanter till EU-parlamentet för den nya mandatperioden. Med anledning av Storbritanniens möjliga utträde ur EU syns Finlands platsantal vara 14 i fortsättningen. Det är klart att till exempel i kampen mot klimatförändringen är samarbetet på EU-nivån av största vikt.

Nu när vi talar om val kan vi inte heller förbise FOSU:s förtroendemannaval som hålls i kommuner och samkommuner samt AVAINA-avtalsbranschen under våren.

Detta meddelande ger läsarna flera synpunkter på förtroendemannans arbete nu och i framtiden. FOSU:s förtroendemannan representerar alla Akavas medlemmar och deras arbete är hörnstenen för intressebevakningen hos högutbildade på många sätt.

Ljus vårväntan och kom ihåg att rösta i alla möjliga val!



Petri Toiviainen
förhandlingschef
Högskoleutbildade samhällsvetare rf

Förbundens ombudsmän för den kommunala sektorn

Agronomförbundet

Outi Parikka, förhandlingschef
tfn (09) 2511 1642
outi.parikka@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavas Specialorganisationer

Jaakko Korpisaari, ombudsman
tfn 0201 235 363
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

DIFF – Ingenjörerna i Finland

tfn. 040 585 0972
kansli@diff.fi
www.diff.fi

Finlands Arkitektförbund SAFA

Tapani Wahlberg, ombudsman
tfn (09) 2291 2208
tapani.wahlberg@tek.fi
www.safa.fi

Finlands Ekonomer

Ted Apter, ombudsman
tfn 0400 602 439
ted.apter@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi

Finlands Juristförbund

Kirsi Venäläinen, förhandlingschef
tfn (09) 8561 0328, 050 587 3528
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Högskoleutbildade samhällsvetare

Petri Toiviainen, förhandlingschef
tfn 010 231 0354
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi

Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet Loimu rf

Janet Virtanen, jurist
tfn (09) 62268 553
janet.virtanen@loimu.fi
www.loimu.fi

Teknikens Akademikerförbund TEK

Tapani Wahlberg, ombudsman
tfn (09) 2291 2208
tapani.wahlberg@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomiliitto TRAL

Elin Blomqvist-Valtonen, ombudsman
tfn 040 775 3040
elin.blomqvist-valtonen@tral.fi
www.tral.fi

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari, tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Kommunteamets redaktion:
Akavas Specialorganisationers kommunikation
Utkommer 2019: februari, juni, oktober, december
Adressändringar: Medlemsförbundet

Förtroendemannavalet på våren 2019

Nya FOSU-förtroendemän till kommunerna för perioden 1.8.2019–31.7.2022

Mellan mars och april väljer vi nya förtroendemän till kommunsektorn bland Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade, FOSU. FOSU:s förtroendemän representerar alla Akava-medlemmar på arbetsplatsen, även medlemmar i Kommunteamets förbund.

Det är viktigt att olika yrkesgrupper och medlemmar i olika förbund har en förtroendeman som känner precis deras ärenden. Därför är det bra att till exempel bibliotekarier, förvaltningsexperter eller tekniska specialister väljer en egen förtroendeman.

I förtroendemannavalet har enskilda medlemmar en möjlighet att påverka resultatet. Alla som hör till ett av FOSU:s medlemsförbund har rösträtt.

Valet i praktiken

Förtroendemannavalet anordnas före slutet av april. Den nya förtroendemannaperioden inleds 1.8.2019. FOSU:s förtroendemannaperiod varar i tre år och upphör 31.7.2022.

Valet anordnas av FOSU:s huvudförtroendeman på din arbetsplats. Kontakta huvudförtroendemannen och fråga om FOSU:s val.

- Medlemmarna ska informeras om förtroendemannavalet senast 5 dagar innan valet via e-post, på en anslagstavla eller på ett annat sätt som överenskommit på arbetsplatsen.
- Valet anordnas till exempel som valmöte.
 - Om det finns lika många kandidater som förtroendeposter, fastställs sänjovalets resultat.
 - Om det finns flera kandidater, anordnas valet.
- Valresultatet meddelas till förhandlingsorganisationen FOSU.
- FOSU skickar en fullmakt till förtroendemannen och informerar kommunerna om förtroendemännen.

Förtroendemannen bevakar dina intressen

De arbetstagare som hör till ett fackförbund representeras av en förtroendeman på arbetsplatsen. Förtroendemannens uppgift är att bevaka medlemmarnas intressen, se till att kollektivavtalen följs och att förhandla om tillämpandet av kollektivavtal på arbetsplatsen. Förtroendemannen ger råd och stöd till medlemmarna och hjälper dem lösa eventuella problemsituationer. Förtroendemannen representerar medlemmarna och deltar i utvecklingen av arbetsgemenskapen ur de anställdas perspektiv.

FOSU:s förtroendemän

- FOSU är en av de tre huvudavtalsorganisationerna för löntagare inom kommunsektorn. FOSU förhandlar om kollektiv- och tjänstekollektivavtal och har ett eget förtroendemannasystem.
- Antalet förtroendemän och deras verksamhetsområden avtalas med arbetsgivaren innan valet ordnas.
- De största yrkesgrupperna har en egen förtroendeman.
- En förtroendeman kan eventuellt representera flera yrkesgrupper.
- FOSU:s huvudförtroendeman väljs bland förtroendemännen.



- En förtroendeman verkar i allmänhet vid sidan av det egna arbetet. Om en tillräckligt stor mängd medlemmar representeras kan arbetsbefrielse beviljas också till förtroendemannen utöver huvudförtroendemannen. ■

Jaakko Korpisaari
förhandlingschef
Akavas Specialorganisationer

Är du intresserad av att bli FOSU:s förtroendeman?

- Kontakta FOSU:s huvudförtroendeman på din arbetsplats och fråga om FOSU:s val.
- Meddela ditt intresse för förtroendemannauppgifter.
- Tala om valet med dina kollegor och be deras stöd för din kandidatur.

Som förtroendeman får du

- Gedigna kunskaper och sakkunskap i olika frågor som rör arbetslivet.
- Möjlighet att nätverka med förtroendemän i din egen bransch och andra förbund.

- Evenemang och möjligheter att påverka!

Förtroendemannens stöd

- Du får en utbildning om förtroendemannens uppgifter. Du kan delta i utbildningarna under arbetstiden.
- Förbundets byrå ger dig hjälp och stöd.
- Den lokala samarbetsgruppen för FOSU:s förtroendemän stöder och uppmuntrar dig.

Be representanten för ditt förbund om anvisningar om du har några frågor vad gäller förtroendemannavalet.

”Förtroendeman lugnar arbetsfältet”

Att arbeta som förtroendeman ger självsäkerhet, säger förtroendemansveteranen Airi Nummelin från Sastamala.

”Jag vet inte riktigt om arbetet som förtroendeman hade inverkan på att jag blev vald till min nuvarande uppgift som biblioteksservicechef i Nokia. Möjligtvis, eftersom när jag kom till Nokia började jag också ett ansvarsfullt arbete som förman. Eftersom jag var huvudförtroendeman, var det lättare att komma åt arbetet. Jag kände mig säker eftersom jag visste hur förhandlingsmekanismer fungerade och vilken praxis som användes i arbetsavtal.

Vänner och kamratstöd från utbildningar

Naturligtvis var det ansvarsfullt att arbeta som huvudförtroendeman i förhållande till medlemskåren. Det fanns strikta löneförhandlingar och jag fick försvara medlemmarna även i rätten. De personer som jag representerade var inte höglönade på den tiden heller, även om de var högutbildade.

FOSU ordnade bra utbildningar och på det sättet fick jag många nya vänner och kamratstöd. Förresten, det lönar sig att avlägga de här orienteringsutbildningar från början!

Det fanns så många människor att representera att det inte längre var möjligt att göra arbetet i ett litet hörn på arbetsplatsen. Då skaffade staden mig egna lokaler i en fin bostad på stadshusets bakgård. Bostaden hade hört till en förutvarande trädgårdsmästare. Jag var inte alls ledsen för detta. Nu kunde medlemmarna komma till mig och jag fick en dator och en telefon. Jag kunde arbeta i fred.

Först arbetade jag som förtroendeman i en s.k. bildningssektor och representerade bibliotekarier. Jag verkade som huvudförtroendeman i fyra år och representerade de personer som omfattades av AKTA-avtalet.

Jag ville påverka frågor om anställningsförhållanden

Jag blev förtroendeman eftersom jag var intresserad av fackföreningsverksamhet och jag ville påverka frågor om avlöning och anställningsförhållande. Jag hoppas att arbetsgivaren förstår att förtroendemannen arbetar för arbetstagarnas bästa. Detta betyder inte att förtroendemannen är arbetsgivarens ”fiende”.

Jag har märkt att onödiga meddelanden till personaladministrationen minskas när förtroendemannen kan förklara grundfrågor för arbetstagarna. Det här lugnar arbetsfältet.

Jag säger detta till någon som överväger att bli förtroendeman: Det lönar sig absolut att söka sig till uppgiften, om du bara anser att du har tid för den. Självt hade jag problem med tidsanvändningen eftersom på den tiden sköttes huvudförtroendemannens uppgifter vid sidan av det egna expertarbetet för det mesta. Nu för tiden är det möjligt att få lite mer arbetsbefrielse för att ta hand om förtroendemans uppgifter.

Man måste komma ihåg att det inte är fråga om en vil-

ken som helst hobby till vilken man kan förhålla sig lätt. Arbetet är förpliktande speciellt med tanke på de personer som du representerar.

Medlem, kräv förtroendeman på plats!

Det är en fördel för arbetstagarna att kunna kontakta en förtroendeman vid behov nära sin arbetsplats. Eftersom det inte finns så många förtroendemän i en egen bransch, kan medlemmarna kräva att en förtroendeman – även från en annan arbetsplats – kommer på besök och berättar om aktuella saker för arbetstagarna.

Det lönar sig att berätta för förtroendemannen om det egna arbetet och dess svårighetsgrad. Det är inte alltid självklart att medlemmarnas arbete är välkänt. ■



BILD: KIMMO BRANDT

Vem?

Airi Nummelin, 63

- Biblioteksservicechef, Nokia stad
- Bor i Sastamala
- FM från Tammerfors universitet, inhemsk litteratur/ biblioteksvetenskap som huvudämne och informatik
- Biblioteks-karriären började som sorteringsbiträde i Björneborgs stadsbibliotek år 1977

Arbete som diplomat, inte som aktivist

Jag tror inte att man kan förhandla framgångsrikt om man agerar utan empati, säger Erik Engberg som arbetar som vicehuvudförtroendeman i Karleby.

”A tt vara förtroendeman känns som en hedersuppdrag. Jag anser att det betyder att man arbetar för en s.k. god sak.

Nödändigtvis är det inte fråga om att främja en enstaka arbetstagares önskemål utan att man försöker vara rättvis och beakta alla parter och synpunkter i den aktuella situationen. För att kunna främja arbetstagarnas intressen, måste man genuint vara medveten också om skyldigheter mot arbetsgivaren.

Jag tycker att en förtroendeman arbetar som diplomat, inte som aktivist. Man ska förstå parternas utgångspunkter, situation och strävanden på riktigt. Det finns inte alltid en tydlig paragraf att förlita sig på och speciellt i en sådan situation behövs konstruktiv förhandling.

Jag känner att min arbetsgemenskap stödjer mig i min roll. Det känns att mina kolleger har nytta av att det finns någon att vända sig till även i problematiska situationer. En förtroendeman måste vara beredd att sätta sig själv på spel. Man kan inte alltid undvika konflikter med det är möjligt att hitta en konstruktiv lösning.

Därefter skulle jag vilja bekanta mig närmare med de personer som jag representerar. Det är lätt att känna sig otillräcklig eftersom jag inte har kunnat beakta alla. Jag har naturligtvis alltid svarat på varje begäran och kontakt.

Jag vågar öppna munnen

Även om man inte har så mycket erfarenhet och kunskap om saker när man är ung, betyder det inte att man inte kan märka de missförhållanden som andra inte ser. Då måste man våga öppna munnen. Då är man på väg och andra parter ser att här har vi en förhandlare som är vaken.

Jag deltog i en förhandling om justeringspott år 2018. Det var en intressant process.

Jag blev även mer intresserad av förtroendemans uppgifter! Det blev också tydligt att det är nödvändigt att utbilda sig vid sidan av allt annat för att man ska kunna göra en vettig insats i förhandlingar.

I förhandlingssituationen ska man inhämta tillräckliga förhandsuppgifter, höra alla parter i fred och undvika för strikta tidtabeller. Brådskan stör hanteringen av frågorna.

Jag har ansett att det är viktigt att jag kan behandla frågor lokalt vid behov, i min egen enhet. Att upprätthålla arbetsfreden och behandla problem är viktigt också i små enheter.

Som förtroendeman kan jag tala för de personer som jag representerar även i informella situationer. Det är inte alltid nödvändigt att ta sakerna till högre nivå. De kan lösas genom att förhandla med arbetstagarna och arbetsgivaren rakt.

Passar jag för uppgiften?

När jag började fm-uppgifter, var mina förhandlskunskaper relativt knappa. Jag förstod dock att jag lämpar mig för uppgiften eftersom jag är intresserad av personalfrågor, personalens välbefinnande, lösning av konflikter, förhandlings-situationer och tolkningar av kollektivavtal.

En äldre kollega rekommenderade mig och jag fortsatte direkt hans arbete efter ett fyllnadsval. Kollegan som jag litar på ansåg att jag skulle lämpa mig som förtroendeman – detta gav självsäkerhet.

Jag blev vald genom att fråga personer i min enhet om de skulle se mig som deras representant. Jag fick grönt ljus så jag uttryckte mitt intresse. Det fanns inga motkandidater. ●●●

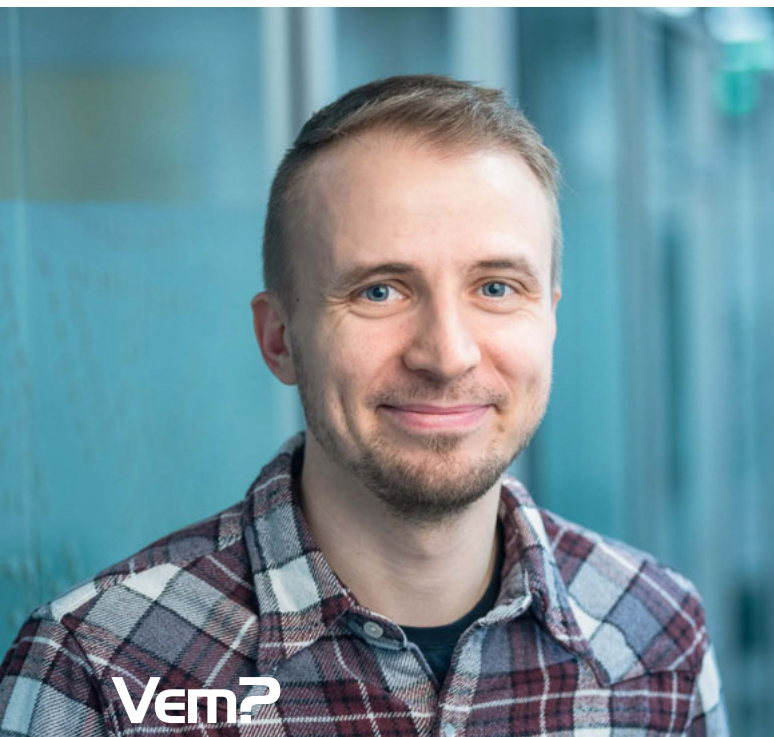


BILD: TEEMU HUJANEN

Erik Engberg, 32

- Forskningsamanuens vid K.H.Renlunds museum – Mellersta Österbottens landskapsmuseum i Karleby
- FM, ämneslärare, Åbo Akademi, allmän historia som huvudämne
- Bor i Karleby
- FOSU:s vicehuvudförtroendeman i fråga om Karleby stads AKTA-avtal, förtroendeman i bildningssektorn och koncernförvaltningen. Började som viceförtroendeman 2014.

●●● Arbetsgivarens stöd motiverar

När förtroendemannens uppgifter "annonseras", sägs ofta att uppgiften nödvändigtvis inte tar mycket tid. Detta stämmer inte alltid. Det lönar sig inte att sätta igång med fm-verksamhet om man inte är intresserad av att bli insatt i saker om situationen så kräver.

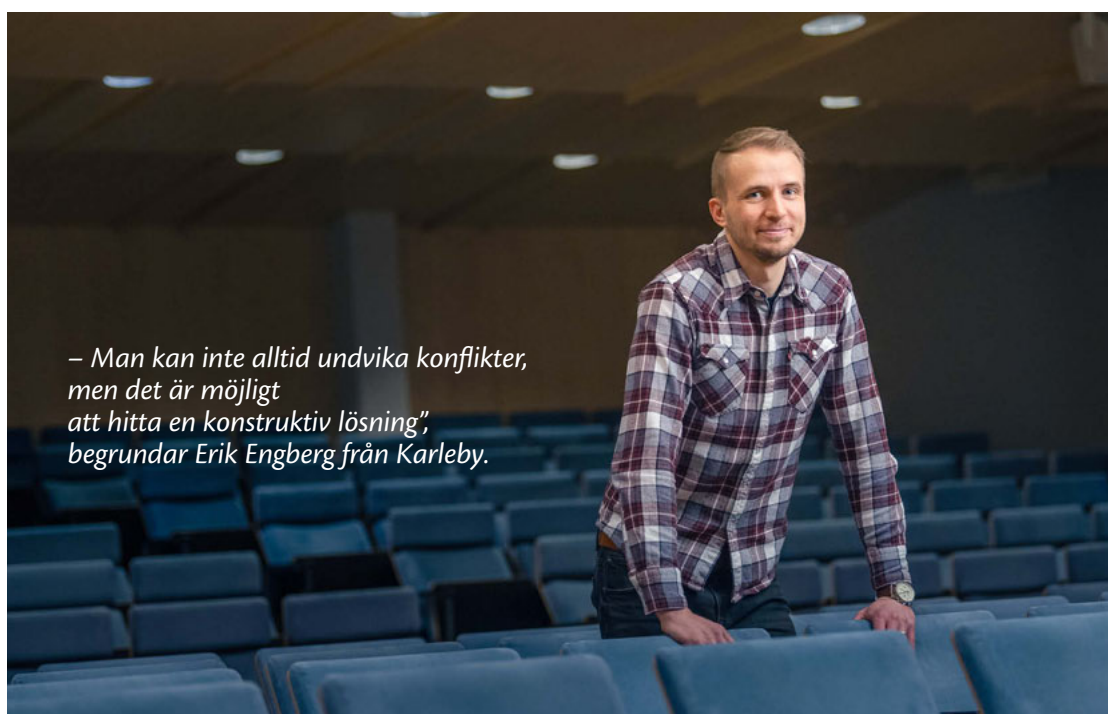
Man ska ha kunskaper om AKTA och arbetsgivarens lokala regler. I enstaka fall märker jag att det är lätt att börja driva en viss sak även om man först borde skaffa tillräckligt mångsidig information.

Att kombinera arbetsrollen och förtroendemannens uppgifter kan vara svårt om förmannen och arbetsgivaren förhåller sig avvisande till det. Självt har jag inte lidit av detta.

Tvärtom har min arbetsgivare stött mig – det hjälper och motiverar. Jag skulle önska arbetsgivarens stöd för varje förtroendeman.

Att kombinera rollerna har gått bra också i allmänhet. Det är förstås utmanande att förutse olika uppgifter i situationer som snabbt växlar. Det kräver ett självständigt och målmedvetet handlag. När det inte finns strikt kontroll från arbetsgivarens sida, måste man själv vara ansvarsfull.

Eftersom jag på riktigt är intresserad av uppgiften och att utvecklas i den, har utmaningarna inte förorsakat otrevliga överraskningar. Jag ville vara med och hittills har ingen orsak att sluta uppkommit. Det är snarare tvärtom, jag vill fortbilda och utveckla mig. Fm-utbildningar är också till nytta i livet och arbetslivet i allmänhet. ■



*– Man kan inte alltid undvika konflikter, men det är möjligt att hitta en konstruktiv lösning”,
begrundar Erik Engberg från Karleby.*

FOSU:s förtroendemannaval på AVAINTEs-arbetsplatser på våren 2019

FOSU anordnar valet också på AVAINTE Arbetsgivarna rf:s arbetsplatser. Valet hålls i slutet av våren 2019. Samtidigt försöker vi aktivera medlemmarna att välja också nya förtroendemen till de arbetsplatser som inte har haft FOSU:s förtroendemen.

Medlemmarna får instruktioner om AVAINTEs-valet senare på våren!

Vi väntar ivrigt på förtroendemanna-valets resultat!

På kommunsektorn har FOSU ca 1 600 huvudförtroendemen och förtroendemen som arbetar för FOSU:s medlemmar. De ser till att bestämmelserna i det allmänna kommunala tjänste- och kollektivavtalet, såväl som i avtalen för undervisningspersonal, läkare och teknisk personal, uppfylls på arbetsplatserna.

Vad är styrkorna i FOSU:s förtroendemannasystem, och vad behöver utvecklas, organisationschefen Jarmo Niskanen?

– En klar styrka är de kunskaper som den höga utbildningen givit förtroendemännen. Det är lätt att börja utbilda nya förtroendemen, eftersom de rent ut sagt lite "kryptiska" avtals- och lagtolkningarna är något som de som utbildas ofta snabbt fattar.

Dessutom har grundutbildningen och de krävande arbetsuppgifterna givit förtroendemännen beredskap att tåla stress och att i situationer som ibland kan vara väldigt kvistiga nå den lösning som är bäst för medlemmarna.

– En utvecklingsriktning är att utforma förtroemannauppdragen på så sätt att de bästa arbetstagarna ska söka sig till dem. I FOSU:s och medlemsföreningarnas enkäter har utbildningen ofta ansetts vara motivet för att bli förtroendeman och för att fortsätta uppdraget. Vi ska alltså bevara utbildningens nivå och höja den vidare.

– Det är förstås mycket viktigt att även stärka förtroendemännens ställning och detta ska vara FOSU:s centrala mål.

– Hos FOSU och dess medlemsföreningar väntar vi på förtroemanna-valets resultat och vi börjar förbereda nästa avtalsförhandling tillsammans med de förtroendevalda. Det skulle vara fint om så många som möjligt som redan har erfarenhet som förtroendeman fortsatte i sin uppgift. Det är bra att också få nya ansikten med. Vi möter nya förtroendemen bl.a. på grundkurser och i samband med andra utbildningar. På detta sätt fortsätter vi ett gemensamt arbete för ännu bättre arbetsliv inom kommunsektorn.

Vad gör en förtroendeman?

– En förtroendeman är personalens representant i den egna kommunen eller arbetsplatsen. Han eller hon ser till att arbetsfreden uppfylls och att avtalen följs.

– Förtroendeman är en del av samarbetssystemet och arbetar som förhandlare i olika förhandlingssituationer med arbetsgivaren. Också meningsskiljaktigheter som rör avta-



BILD: KIMMO RÄSÄNEN

Vill du ha en uppgift i vilken du kan se till att rättvisa uppfylls i arbetsplatser? Om du svarar ja, kandidera till vårens förtroemanna-aval i kommunsektorn, uppmanar organisationschefen Jarmo Niskanen från FOSU.

len hör till arbetet men i allmänhet blir sakerna lösta via ett rådslag redan i början och arbetet fortsätter normalt, vilket är meningen med systemet.

Varför kandidera till förtroemanna-valet?

– Jag har själv arbetat som förtroendeman och huvudförtroendeman. Min egen erfarenhet är att mitt kunnande utvecklades speciellt i avtalsfrågor och grundfrågor i arbetslagstiftningen. I takt med uppgiften erbjöd sig en möjlighet att se på saker mer övergripande när vi gick igenom dem med arbetsgivarens representant i samarbete.

– Det största var dock förtroemanna-nätverkets intensiva vi-anda. En likasinnad grupp som samlades regelbundet gav hälsosam omväxling från det egentliga arbetet.

Hur hittas tid och energi för att arbeta som förtroendeman?

– Vi har försökt säkra med avtal att en förtroendeman kan handha sin uppgift så bra som möjligt utan att det orsakar extra arbete utöver den egentliga arbetsuppgiften.

Om det antal personer som representeras är tillräckligt stort, ges befrielse från de egentliga arbetsuppgifterna för skötandet av förtroemannauppdrag.

– Utgångspunkten är att om det antal personer som representeras berättigar till en befrielse på minst två timmar beräkningsmässigt, tas denna tid från andra arbetsuppgifter för skötandet av förtroemannauppdrag. Lärare har sina egna bestämmelser om detta.

– När antalet personer som representeras växer, ökas också befrielsen. I större arbetsenheter har FOSU förtroendemen som har befriats från den egentliga tjänsteutövningen eller befattningen helt. Enligt det rådande avtalet är detta möjligt om förtroemannen har minst 525 personer att representera.

Vad är bra att veta och hur skaffas tillräckliga kunskaper och förmågor?

– Förtroemannen hjälper medlemmarna i olika problematiska situationer. De flesta frågorna gäller lönesättning, arbetstid samt tjänste- och arbetsledighet. Vid behov hjälper medlemsförbunden och FOSU:s kansli till vid problem.

– Dessutom ordnar FOSU och dess medlemsföreningar gott om förtroemanna-utbildningar där förtroemännen insätts i avtalsfrågor och där möts också andra förtroendemen.



I år har sammanlagt över 6 200 dagar reserverats för förtroendemanna-utbildning för FOSU:s medlemmar i kommunsektorn. Rätten att delta i utbildningen ingår i tjänste- och kollektivavtalet. ■

Läs mer:

<http://www.juko.fi/?x18668=1437411>

<http://www.juko.fi/?x18668=1461768>

https://www.akavalainen.fi/akavalainen/arjessa/ma_oon_luottamusmies/mita_luottamusmiehet_oikein_tekevat

Har förbättringen av förtroendemännens position lyckats?

Att förbättra och trygga förtroendemännens position i kommunala avtal är FOSU:s centrala förhandlingsmål. Även om det ännu finns något att utveckla, har förändringar också skett.

Mer tid och bättre ersättning

I den senaste avtalsuppgörelsen lyckades vi öka den tid som förtroendemän kan ta från det egentliga arbetet för förtroendemannauppgifter.

Dessutom höjdes de ersättningar som betalas till huvudförtroendemän eller person i motsvarande ställning. Vi lyckades också korrigera problem som anknyter till den egentliga lönen när man arbetar som förtroendemän på heltid.

Utbildningar får beröm

FOSU har effektivt satsat på utvecklingen av förtroendemännens utbildning tillsammans med medlemsförbunden. FOSU har kommit överens om den utbildningsmängd som vi vill ha med kommunarbetsgivaren.

Utbildningen har utvecklats så att den är till nytta för målgruppen så bra som möjligt. Nya metoder (som flerformsstudier) har tagits i bruk och utvecklingsarbetet fortsätter.

Enligt feedbacken har utbildningen också infriat förväntningarna. Det kom fram i Akavas förtroendemansbarometer att FOSU:s utbildning anses vara det mest positiva i förtroendemannauppgiften. ■

Jarmo Niskanen

AKTUELLT

Ändringar i lagen om kommunalatjänsteinnehavare

Ändringarna rör provotiden och långtidsarbetslösa personers tjänsteförhållanden som gäller för en viss tid.

I början av år 2019 har några förnyelser gjorts i lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Dessa förändringar anknyter till förlängning av provotiden och möjlighet att anställa en långtidsarbetslös person i ett tjänsteförhållande för högst ett år utan en lagstadgad grund. Motsvarande ändringar gjordes i arbetsavtalslagen år 2017.

Om en kommunal tjänsteinnehavare har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet under provotiden, har myndighetspersonen i fortsättningen rätt att förlänga provotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Myndighetspersonen ska innan provotiden går ut skriftligt underrätta tjänsteinnehavaren om att provotiden förlängs.

I fortsättningen kan en långtidsarbetslös person anställas i ett tjänsteförhållande för en viss tid utan en sådan grund som anges i tjänsteinnehavarelagen (till exempel vikariat eller arbetets art som visstidsanställning). Visstidsanställningens längd kan vara högst ett år. Det är möjligt att ha högst tre visstidsanställningar och deras sammanräknade totala längd får inte överskrida ett år.

Återanställningsskyldigheten förblev 9 månader

Om en arbetsgivare behöver en tjänsteinnehavare för ett sådant tjänsteförhållande med liknande uppgifter som är i kraft tills vidare eller över sex månader, ska arbetsgivaren hos den lokala arbetskraftsmyndigheten höra sig för om uppsagda tjänsteinnehavare söker arbete genom denna myndighets förmedling. Om så är fallet, ska arbetsgivaren i första hand erbjuda arbete åt uppsagda tjänsteinnehavare som uppfyller behörighetsvillkoren.

Regeringen föreslog att återanställningsskyldigheten i regel ska förkortas till fyra månader. Riksdagen beslutade dock att återanställningsskyldighetens längd förblir nio månader. Att bevara återanställningsskyldigheten som den är presenterades bl.a. i de uttalanden som fackförbund förde till riksdagen. ■

Petri Toivainen

förhandlingschef

Högskoleutbildade samhällsvetare rf

Förändringar i arbetslagstiftningen 2019

Sänkning av uppsägningströskel i små företag

Med den aktuella lagändringen ändras bestämmelserna i 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen som rör de uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person. Målet är att de speciella omständigheterna hos små arbetsgivare ska beaktas i tillräcklig utsträckning vid bedömning av uppsägningsgrunder och att anställningströskeln i små företag ska sänkas med anledning av den här ändringen.

I fortsättningen beaktas antalet anställda hos arbetsgivaren samt arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter som helhet i en samlad bedömning. Naturligtvis ska grunder för uppsägning bedömas som helhet redan nu.

Det förutsätts att det finns sakliga och vägande grunder även i fortsättningen. Ändringen påverkar inte heller skyldigheten att varna arbetstagaren.

Ändringen avses träda i kraft 1.7.2019.

Karens efter avslutande av anställningsförhållande

Tiden utan ersättning som stadgas i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och som föreläggs på grund av avslutande av anställningsförhållande ska förkortas från nuvarande 90 dagar till 60 dagar i situationer där arbetsgivaren har avslutat anställningsförhållanden av orsaker som beror på arbetstagaren. Den tilltänkta tiden utan ersättning på 60 dagar rör alla arbetstagare oberoende av antalet anställda hos arbetsgivaren.

Det lönar sig dock att komma ihåg att förkortningen av tiden utan ersättning inte gäller i sådana situationer där arbetstagaren själv säger upp sig.

Ändringen avses träda i kraft 1.7.2019.

Möjlighet att studera utan att förlora arbetslöshetsförmån för arbetslösa

Lagen om utkomstskydd för arbetslösa ändras så att arbetslösa har rätt att studera utan att förlora sin arbetslöshetsförmån om han/hon har fyllt 25 år innan studierna påbörjas och studierna tar högst sex månader. Förutsättningen är att studierna ger professionell erfarenhet eller främjar företagsverksamhet.

Den största förändringen i jämförelse med föregående är att TE-byrån inte bedömer om arbetssökanden har behov

av utbildning eller inte. TE-byrån bedömer inte heller om studierna är huvud- eller bisyssla. Oberoende av studierna har den arbetslösa arbetssökanden skyldighet att söka och vara beredd att ta emot heltidsarbete.

Förändringarna trädde i kraft 31.12.2018.

Utkomstskydd vid arbetslöshet för företagares familjemedlem förbättras

I fortsättningen har företagares familjemedlem rätt till utkomstskyddet för arbetslösa under samma förutsättningar som löntagare. Förändringen rör de personer som arbetar i ett familjeföretag men som inte har haft ägande eller bestämmanderätt i företaget under minst 12 månader.

Arbetsvillkoret för företagares familjemedlem är 52 veckor. När arbetsvillkoret uppfylls, har personen rätt till arbetslöshetsdagpenning.

Det arbete som beaktas i arbetsvillkoret ska uppfylla samma förutsättningar som i fråga om löntagare. Det här tilltänkta arbetsvillkoret och arbetsvillkoret på 26 kalenderveckor som rör andra löntagare kan dock inte förenas.

Ändringen träder i kraft 1.7.2019.

Sysselsättningspremie för att främja sysselsättning

Arbetsgivaren kan få en sysselsättningspremie på 4 000 euro när han/hon med lönesubvention anställer en långtidsarbetslös person eller en partiellt arbetsför arbetssökande i tillsvidareanställning. Förutsättningen är att arbetsgivaren bedriver näringslivsverksamhet.

Sysselsättningspremien kan beviljas när arbetstiden är mer än 80 procent av den arbetstid som tillämpas för en heltidsanställd inom branschen och anställningsförhållandet är i kraft när premien ansöks.

Sysselsättningspremien ansöks från TE-byrån inom tre månader efter utgång av den kalendermånad under vilken arbetsavtalet om tillsvidareanställning har gjorts upp. Sysselsättningspremien är ett tidsbegränsat försök och den kan fås 1.1.2019 – 30.6.2019. ■



Janet Virtanen
rådgivningsjurist
Loimu