



# KOMMUNTEAMET

MEDELEMSINFO

DECEMBER

**Julefrid efter stormen på arbetsmarknaden!** sidan 1  
**Minna Holm: Omsorg både för dem som anställs av de självstyrande områdena och av primärkommunerna** sidan 2 **Regeringen nådde en lösning i frågan om social- och hälsovårdsreformen och de självstyrande områdena** sidan 3  
**Löntagarcentralorganisationerna gav ett gemensamt utlåtande om tvångslagarna** sidan 3  
**Jarmo Niskanen: Välutbildade förtroendemän är FOSUs styrka** sidan 4  
**Rättsfall: Högsta domstolen stakade ut riktlinjer för grunder för tidsbestämda tjänsteförhållanden** sidan 5 **Skärpta villkor för alterneringsledigt** sidan 7

BILD: ISTOCK

## LEDARE

### Julefrid efter stormen på arbetsmarknaden!

**D** en gångna hösten har varit livlig och rätt orolig. Landets regering har ingripit i frågor som traditionellt ligger på arbetsmarknadsorganisationernas bord. Innehållet i regeringens krav har ibland skiftat, men hotet om att skära ner semesterrätten och semesterpenningen samt karensen vid sjukdagar har inte försvunnit.

Arbetsmarknadsparternas försök att få till stånd ett samhällsavtal strandade i december. Åtminstone Akava och FOSU vill fortsätta förhandlingarna. På arbetsgivarsidan har Näringslivets centralförbunds ovilja att ingå avtal synts väl.

Hittills har löntagarparten fått vara den mottagande parten i förhandlingarna, och löntagarsidans mål har inte lyfts fram så väl i förhandlingarna. I december lyfte regeringen fram sin avsikt att ändra reglerna för de lokala avtalen. Även här verkar syftet vara att öka flexibiliteten i arbetstagarnas arbetsvillkor. Arbetstagarorganisationerna vill i förhandlingarna lyfta fram en förbättring av förutsättningarna för de lokala avtalen. Ett lokalt avtal lyckas då parterna är jämlika.

**M**ånga frågor blev obesvarade under hösten. Vi kan förvänta oss väldigt många arbetsmarknadsförhandlingar under våren. Deadlinen för förhandlingarna som gäller både de lokala avtalen samt ett möjligt samhällsavtal är då skidföret är som bäst, i mars-april. Vi hoppas att det hala föret gör det enklare att hitta en jämlik förhandlingsvilja.

Förbunden förbereder sig inför vårens centraliserade förhandlingar och samtidigt förbereder de sig inför en möjlig förbundsruna under hösten 2016. Genom att höja förbundens organisationsberedskap stöds förhandlingsförberedelserna.

Nu lönar det sig ändå att fokusera på julhelgen. Ha en trevlig och fridfull jul!



**Jaakko Korpisaari**  
ombudsman  
Akavas Specialorganisationer

**Minna Holm som förberedde sote-reformen i FOSU:**

# Omsorg både för dem som anställs av de självstyrande områdena och av primärkommunerna

**Du tar hand om avtals- och förhandlingsverksamheten för hälsovårdsbranschens personal inom FOSU till den 31 juli 2016. Vilka är prioriteterna i ditt jobb? Du tar hand om avtals- och förhandlingsverksamheten för hälsovårdsbranschens personal inom FOSU till den 31 juli 2016.**

När jag inledde mitt arbete på FOSUs kansli var prioriteterna till en början bakgrundsarbetet inför sote-reformen och den allmänna intressebevakningen inom hälsovårdsbranschen. Nästa år får Akava och FOSU en ny medlemsgrupp, Finlands fysioterapeuter, som tillsammans med Ergoterapeutförbundet utgör Kuntoutusalan Asiantuntijat ry. I fortsättningen är en del av mina uppgifter även att göra den här gruppen, som lämnat FFC och Tehy, bekant med FOSUs verksamhet. Tyngdpunkten ligger mer omfattande på att effektivisera intressebevakningen för hela hälsovårdssektorn.

**Hur förbereder FOSU sig inför de inverkaner som sote-reformen medför?**

För sote-reformens del tar FOSUs nyckelpersoner hand om de politiska kontakterna. Här på kansliet satsar vi på noggranna förberedelser bl.a. genom att kartlägga medlemsförbundens uppskattningar om personalantalet samt genom att kartlägga de sote-reformer som pågår på lokal nivå med hjälp av huvudförtroendemännen.

I personalgruppen som leds av finansministeriet är Akavas representant förhandlingschef Jukka Kauppala som är en expertmedlem i gruppen, så vi hålls uppdaterade i frågor som gäller personalen. Därmed får vi med FOSUs åsikter om lösningar som gäller personalens ställning i reformen i så tidigt skede som möjligt då reformen förbereds.

Ett viktigt delområde är i fortsättningen anvisningar för lokala aktörer och utbildning av huvudförtroendemännen. Vi måste trygga FOSU-medlemmarnas



Minna Holm

representation i de temporära organisationerna som företräder den egentliga sote-reformen och de självstyrande områdena.

Vi måste även förbereda oss på att utveckla förhandlingssystemet. Men i det här skedet är hela reformens tjänste- och arbetskollektivavtalssystem öppet.

Vi måste även se till att trygga ställningen för den personal som stannar kvar i kommunerna. Kommunernas grunduppgifter och finansieringsgrunder kommer att genomgå stora förändringar i och med reformen.

**Ställningen för den personal inom social- och hälsovårdssektorn som övergår till de självstyrande områdena är ännu öppen. Hur bedömer du reformens möjligheter och hotbilder just med tanke på FOSUs medlemmar?**

Enligt generaldirektör Tuomas Pöystis utredningsrapport från augusti verkar

den kommande reformens utgångspunkter vara rätt tydliga för FOSU-medlemmarnas del: personalen övergår till den nya organisationens tjänst genom företagsöverlåtelse och det Kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet efterföljs allttjämt och personalen hör fortfarande till det kommunala pensionssystemet (från år 2017 Pensionslagen för den offentliga sektorn).

I det här skedet är det dock ännu oklart hur det kommande avtalssystemet ser ut. Hotbilden är en osäkerhet om den kommande arbetsgivargrunden, vilket tjänste- och arbetskollektivavtal som ska efterföljas samt förhandlingssystemet.

Reformen gör det dock möjligt för social- och hälsovården att fokusera på sitt kärnuppdrag och ger bredare resurser bl.a. för att utveckla verksamheten och arbetshälsan.

**Reformen påverkar även administrations- och stödtjänsterna i hög grad, nu försvinner en stor del av deras ”interna kunder” till de självstyrande områdena. Hur ser du på de här gruppernas ställning?**

I dagsläget har man gjort preliminära skisser till lösningar enligt vilka social- och hälsovårdsbranschens tjänstemän och anställda, oavsett uppdrag/uppgifter, automatiskt övergår till att vara anställda av de nya självstyrande områdena.

Dessutom har vi kartlagt sådana nyckelgrupper som man önskar flytta till de nya organisationerna. En gråzon är de personer som har arbetsuppgifter som omfattar en viss del av interna tjänster som produceras för social- och hälsovårdsorganisationen.

Oberoende av organisationen och arbetsuppgifterna gör FOSU sitt allt för att både personalen som flyttar och personalen som stannar i kommunerna ska ha en tryggad ställning och att anställningsvillkoren och pensionerna stannar kvar åtminstone på den nuvarande nivån. ■



## Regeringen nådde en lösning i frågan om social- och hälsovårdsreformen och de självstyrande områdena

**R**egeringen publicerade den 9 november principerna för social- och hälsovårdsreformen samt information om antalet områden. 18 självstyrande områden grundas i landet och 15 av dessa områden ordnar själv social- och hälsovårdstjänsterna i sitt område. De tre övriga självstyrande områdena ordnar enligt lagen sina social- och hälsovårdstjänster med stöd av ett annat självstyrande område.

Det självstyrande området producerar de social- och hälsovårdstjänster som

behövs antingen själv eller tillsammans med andra självstyrande områden och kan även utnyttja tjänster som produceras av den privata eller tredje sektorn. Det självstyrande området ska bedöma hur ändamålsenlig en egen tjänsteproduktion är jämfört med att tjänsterna produceras av den privata eller tredje sektorn eller i samarbete med andra områden.

Som en del av reformen stiftas en lagstiftning om valfrihet. Tack vare detta kan användaren själv välja en producent

inom offentlig, privat eller tredje sektor.

En fullmäktige vald genom direkt val idkar den högsta beslutsrätten i det självstyrande området. Utöver ansvaret för att ordna social- och hälsovårdstjänsterna ska de självstyrande områdena dessutom från den 1 januari 2019 ordna räddningsväsendets tjänster, landskapsförbundens uppgifter och NTM-centralernas regionutvecklingsuppdrag och även möjligtvis miljöhälsovården. ■

# Löntagarcentralorganisationerna gav ett gemensamt utlåtande om tvångslagarna

Löntagarcentralorganisationerna SAK, Akava och FFC gav den 9 december 2015 ett gemensamt utlåtande om regeringens förslag om åtgärder för att förbättra kostnadskonkurrenskraften, dvs. de så kallade "tvångslagarna".

**L**öntagarcentralorganisationerna betonar att de föreslagna bestämmelserna innebär en betydande begränsning på arbets- och tjänstekollektivavtalsparternas avtalsfrihet och står i konflikt med grundlagen, europeiska unionsrätten och de internationella avtal som även binder Finland. Den centrala principen för regleringen av arbetslivet har under årtionden varit skyddet av arbetstagare. Lagstiftningen har ställt upp minimikravet för detta skydd, som man genom avtal inte kunnat underskrida.

Villkoren för anställningsförhållandet, särskilt lönen, arbetstiden och semester, ligger i kärnan för avtalsverksamheten. Kollektivavtalen som fritt kunnat förhandlas fram utan övre gräns är det centrala syftet med fackföreningsfriheten. Att man genom tvingande lagstiftning begränsar arbetsmarknadsparternas rätt att komma överens om anställningsvillkor som är bättre än den nivå som lagen bestämmer innebär i praktiken att man slopar principen om skyddet av den svagaste parten, dvs. arbetstagaren. Tvångslagarna innebär även en ogiltigförklaring av den kollektiv

avtalsrätten i dessa ärenden. Dessutom står det klart att de bestämmelser som lagen tvingar till hindrar beaktandet av behoven inom olika sektorer.

De föreslagna bestämmelserna har oförutsägbara konsekvenser och riktar sig ojämnt till olika sektorer och arbetstagargrupper. På individnivå kan de presenterade försvagade arbetsvillkoren ha mycket varierande konsekvenser.

De föreslagna bestämmelserna är även ojämnt inriktade, eftersom de försvagade arbetsvillkor som presenteras i förslaget kommer att riktas främst mot de lågavlönade kvinnodominerade branscherna inom den offentliga sektorn. Även det faktum att förslaget på flera sätt försämrar ställningen för personer som arbetar med så kallade otypiska arbetsförhållanden ökar ojämligheten. Ingen bedömning av förslagets könskonsekvenser har gjorts.

De föreslagna bestämmelserna lämnar rum för tolkning och kommer att öka arbetsgivarnas administrativa börda på arbetsplatserna. Man har inte rätt ut hurdana kostnader detta leder till. Regeringen har i andra sammanhang ansett

den administrativa bördan vara en faktor som höjer anställningströskeln, men i det här förslaget har faktorn förbisetts i konsekvensbedömningen.

De föreslagna bestämmelsernas inverknings på sysselsättningen och ekonomin har inte utretts tillräckligt noggrant och de baserar sig på flertalet antaganden. De presenterade ändringarna i bestämmelserna är bestående, men den begränsade avtalsfriheten är tidsbunden. I konsekvensbedömningarna förväntas dock arbetsvillkoren inte återvända till tidigare nivå ens efter den utsatta tiden. Detta kan orsaka instabilitet och oförutsägbarhet på arbetsmarknaden.

Enligt förslaget är det alltså möjligt att komma överens om bättre arbetsförhållanden genom personliga arbetsavtal. I praktiken är detta en möjlighet endast för få arbetstagare. För arbetstagare i tjänsteförhållanden är det inte ens i teorin möjligt att komma överens om bättre villkor, eftersom tjänstekollektivavtalen även definierar maximinivån för tjänsteförhållandets villkor och en personlig avtalsrätt saknas. ■

## FOSUs nya organisationschef Jarmo Niskanen:

# Välutbildade förtroendemän är FOSUs styrka

### Du inledde arbetet som FOSUs organisationschef den 1 augusti 2015. Hur har jobbet startat?

Jobbet har startat riktigt bra. Det är förstås alltid "jobbigast" i början när man får ett nytt jobb eftersom det är så mycket man ska sätta sig in i, men därför är det också intressant. Övergången till det här uppdraget har skett mycket enklare eftersom en del av aktörerna på fältet, dvs. huvudförtroendemännen, till stor del är gamla bekanta från mitt gamla jobb som OAJ:s utvecklingschef.

Jag hade även kontakter till kommunernas beslutsfattare och arbetsgivarens representanter, så också den biten av mitt nya jobb startade smidigt. Jag har tidigare arbetat i FOSUs olika utskott, vilket gjorde det enklare för mig att börja med det här uppdraget.

### Vad är styrkan i FOSUs förtroendemannasystem, och vad behöver utvecklas?

En klar styrka är kunskaperna som den höga utbildningen givit förtroendemännen. Det är ofta lätt att börja utbilda nya förtroendemän, 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 beredskapen att tåla stress och att i situationer som ibland kan vara väldigt kvistiga nå den lösning som är bäst för medlemmarna.

En utvecklingsriktning är säkert att utforma förtroendemannauppdragen på så sätt att FOSU har tillgång till de bästa arbetstagarna som förtroendemän. I FOSUs och medlemsföreningarnas enkäter har utbildningen ofta ansetts vara motivet för att bli förtroendemän och för att fortsätta uppdraget. Vi ska alltså bevara utbildningens nivå och om möjligt höja den.

Det är förstås även mycket viktigt att stärka förtroendemännens ställning och detta ska vara FOSUs centrala mål.



Jarmo Niskanen

### Utmaningarna inom kommunsektorn det kommande året?

Det första jag vill lyfta fram är de s.k. tvångslagar som regeringen presenterat och som skulle innebära tidigare oskådade försämringar för den offentliga sektorn och därmed även för de kommunanställda. Förslaget omfattar förlängd arbetstid och nerskärningar av semesterpenningar och sjukledighetsförmåner som för de med lång semesterrätt skulle innebära att cirka en månads inkomst faller bort. Det är frågan om totalt orättvisa nedskaeringar som samtidigt äventyrar hur anställda med krävande uppgifter, dvs. FOSUs medlemmar, orkar i arbetet. Dessutom är kommunernas ekonomi och personalnedskaeringarna ett årligt bekymmer i en del av kommunerna, och

detta innebär mycket jobb framför allt för FOSUs lokala aktörer.

Även sote-reformen och dess inverkan på personalen och grundkommunerna är ett stort frågetecken även för FOSUs medlemmar. Och pensionsreformen skulle innebära en längre karriär för en del av medlemskåren.

Det är alltså en ganska dyster lista. Men vi bör komma ihåg att FOSU, medlemsföreningarna och FOSUs lokala aktörer gör allt de kan för att de totalt omtiverade och orättvisa nedskaeringarna som riktas mot medlemskåren inte ska genomföras, eller åtminstone i en mindre skala än i förslaget.

### Hur borde vi förbereda oss på utmaningarna?

FOSU och medlemsföreningarna arbetar redan på många nivåer för att vi ska undvika det värsta. Organisationernas och förbundens styrka sitter i medlemskåren. Medlemmarna ska känna till de hotbilder som kan förverkligas inom kommande år. Alla medlemmar ska vara redo att vidta de åtgärder som organisationerna och förbunden tvingas besluta om, för att vi ska kunna undvika orättvisa nedskaeringar.

### Ditt meddelande till medlemmarna i FOSUs förbund om organisationsberedskapen?

FOSU har upprätthållit en kontinuerlig organisatorisk beredskap, dvs. en beredskap för arbetskonflikter. Detta är en av grunduppgifterna för en fackförening. Nu har det varit skäl att höja beredskapen och kontrollera att bitarna är fungerande och aktuella. Var och en inser nog att vi inte önskar några organisatoriska åtgärder. Men under tvång bör man vara redo att utföra åtgärderna effektivt. ■

# Högsta domstolen stakade ut riktlinjer för grunder för tidsbestämda tjänsteförhållanden

**H**ögsta domstolen gav i slutet av september 2015 två intressanta prejudikat (HD 2015:64 och HD 2015:65) om grunderna för tidsbestämda arbetsavtal.

Båda fallen kommer från kommunsektorn och det var frågan om kedjeavtal som fortsatt i flera år och där anledningen i huvudsak var vikariat. Högsta domstolen ansåg i båda fallen att det saknades lagliga grunder för visstidsanställningarna i båda fallen. De linjer som HD anger i sina lösningar kan tillämpas på alla arbetsförhållanden oavsett sektor och de är även till hjälp då man tolkar grunderna för tidsbestämda tjänsteförhållanden.

Enligt arbetsavtalslagen (55/2001) förutsätter arbetsavtal för viss tid en grundad anledning. I rättspraxisen har sådana grundade anledningar ansetts särskilt vara arbetets karaktär, ett vikariat eller en annan anledning som kan jämföras vid dessa samt en grund som beror på arbetsgivarens verksamhet eller det arbete som utförs. Om arbetsgivaren har ett bestående behov av arbetskraft måste arbetsavtalet anses gälla tills vidare. Motsvarande motiveringar för tidsbestämda avtal har även antecknats i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

## På varandra följande vikariat och arbetsgivarens planer på omorganisering

I fallet HD 2015:64 hade J 18.8.2005–19.9.2010 arbetat som arbetstagare inom kostservicen på samma arbetsplats så gott som utan avbrott i sammanlagt 22 anställningar på viss tid, först hos Kuusankoski stad och senare hos den sammanslagna nya Kouvola stad. Med undantag av den första arbetsperioden som utfördes med sysselsättningsstöd och de två sista arbetsavtalen för viss tid, som motiverades med att den översyn av arbetsmetoderna som gjordes i samband med kommunsammanslagningen var oavslutad, hade som motivering för

att arbetsavtalen var tidsbestämda angetts att det var fråga om att vara vikarie för en namngiven person.

Tingsrätten hade avslagit den anställdas yrkande och ansett att staden hade en grundad anledning för användandet av ett avtal på viss tid. Hovrätten å sin del ansåg att behovet av arbetskraft måste anses vara bestående. HD var i sitt avgörande av samma åsikt som hovrätten. I Högsta domstolens avgörande lyftes fram att flera olika faktorer talade både för och emot ett avtal på viss tid. Som resultat av helhetsöverbägandet ansåg HD att det fanns fler faktorer som talade för ett tills vidare gällande avtal.

HD ansåg att de faktorer som mest talade för att behovet på arbetskraft var bestående var framför allt att J:s arbetsuppgifter varit likadana, längden på de tidsbestämda arbetsavtalen, antalet tidsbestämda avtal samt att J hade vikarierat för flera olika personer. J hade under cirka fem års tid arbetat som arbetstagare i sammanlagt 22 anställningar på viss tid på samma arbetsplats i samma uppgifter hos staden. En faktor som också talade för att det är fråga om ett bestående behov av arbetskraft var att staden samtidigt hade upprätthållit en lista med vikarier och ständigt sökt vikarier till köksarbetet.

En annan faktor som dessutom talade för att det var fråga om ett bestående behov av arbetskraft var att man efter att J:s anställningsförhållande upphört anställde en person till i köket i den enhet där J arbetade på grund av ökat kundantal.

Enligt HD är olika verksamhetsförändringar typiska inom den kommunala sektorn. Det hade varit stadens uppgift att påvisa att ändringarna i verksamheten faktiskt hade påverkat just de arbetsuppgifter som erbjudits J. Högsta domstolen ansåg i sitt avgörande att det inte gick att påvisa att det arbete J utförde förväntades minska i framtiden vid den tidpunkt då arbetsavtalen ingicks. Högsta domstolen dömde arbetsgivaren till att betala J lön för uppsägningstiden samt en ersättning som motsvarar 8 månaders lön på grund av oskäligen uppsägning av arbetsavtal.

## Bristfällig behörighet och fortsatt användning av avtal på viss tid

I fallet HD 2015:65 hade M 1.6.1995–8.1.2012 arbetat som arbetstagare inom kostservicen hos en samkommun så gott som utan avbrott i 64 anställningar på viss tid. Som orsak till att arbetsavtalen var tidsbestämda hade angetts att de var vikariat. Arbetsgivaren hade år 1999 fastställt formella behörighetsvillkor för uppgiften, vilka M inte uppfyllde. M hade inte trots arbetsgivarens uppmaningar fullföljt läroavtalsutbildning som arbetsgivaren erbjöd, vilken skulle ha gett M formell behörighet för uppgiften. I det här fallet hade både tingsrätten och hovrätten ansett att arbetsgivaren hade haft en grundad anledning att använda avtal på viss tid. HD valde att efter en helhetsbedömning vara av annan åsikt.

För behörighetsfrågans del konstaterade Högsta domstolen att arbetsgivaren har rätt att ställa upp de behörighetskrav som uppgiften kräver och att ge de arbetssökandens meriter olika värde enligt sina behov. Arbetsgivaren kan dock inte





genom att hänvisa till behörighetskraven kringgå de tvingande bestämmelserna om arbetsavtalets avtalstid som finns för att skydda arbetstagaren.

Samkommunen har inte påstått att grunden för M:s avtal på viss tid var bristen på behörighet. Som grund för de tidsbestämda avtalen angavs att det var fråga om ett vikariat för den fast anställda. Samkommunen hade i över 12 års tid avvikit från de uppställda behörighetskraven genom att ingå upprepade tidsbestämda avtal med M. Ett obestritt faktum är att M nästan helt hade gått den läroavtalsutbildning som arbetsgivaren erbjöd. M:s arbetsuppgifter hade omfattat kärnservice och matutdelning på ett sjukhus, och enligt en representant för arbetsgivaren hade M utfört uppgifterna väl. Med dessa motiveringar gav HD inte behörighetsfrågan någon avgörande vikt i sin bedömning av grunderna för det tidsbestämda avtalet.

För vikariatens del konstaterade HD att en faktor som talade mot att samkommunen hade ett bestående behov på arbetskraft var att M:s avtal på viss tid motiverades med vikariat för de fast anställda. Den fast anställda arbetstagaren hade kunnat återvända för att sköta

sina arbetsuppgifter, och därför hade samkommunen i princip kunnat anse behovet på arbetskraft vara tidsbestämt. En faktor som till viss del talade emot det faktum att det var fråga om bestående behov av arbetskraft var att samkommunen hade utnyttjat ett reservpersonssystem och att behovet på matservice-tjänster under årens lopp minskat både på grund av minskad efterfrågan och på grund av att enheter stängts.

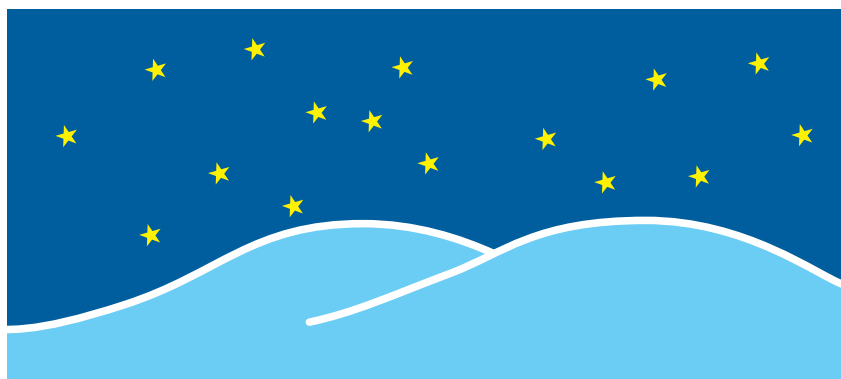
HD ansåg att de faktorer som mest talade för att behovet på arbetskraft var bestående var att M:s arbetsuppgifter varit likadana, längden på de tidsbestämda arbetsavtalen, antalet tidsbestämda avtal samt att M hade vikarierat för flera olika personer. M hade under nästan 17 års tid arbetat som arbetstagare i sammanlagt 64 anställningar på viss tid på samma arbetsplats i samma uppgifter hos staden. En faktor som talade för att det var frågan om ett bestående behov av arbetskraft var att M enligt anmälan av samkommunen hade givits en fast anställning, om M hade slutfört den läroavtalsutbildning som arbetsgivaren erbjöd. Enligt dessa faktorer ansåg Högsta domstolen i sitt avgörande att samkommunen inte hade den grundade anledning som avses i lagen för att ingå upprepade arbetsavtal på viss tid. Högsta domstolen dömde arbetsgivaren till att betala

M lön för uppsägningstiden samt en ersättning som motsvarar 10 månaders lön på grund av oskälig uppsägning av arbetsavtal.

### Några anmärkningar till sist

Långa kedjor av vikariat är inte helt obekanta även inom expert- eller chefsuppgifter, även om tidsbestämda avtal inom dessa uppdrag oftast motiveras t.ex. med osäker projektfinansiering. Av de avgöranden som ovan beskrivits kan vi dock konstatera att lagen utgår från att arbetsavtal ska ingås tills vidare och att ett avtal på viss tid alltid är ett undantag från denna huvudregel. I tvister är arbetsgivaren skyldig att bevisa att det finns en laglig anledning för att ingå ett avtal på viss tid. Avgörandena visar även väl att ju längre tid som går, desto högre blir tröskeln för att fortsätta använda visstidsavtal. Till exempel kan ett vikariat inte vara anledningen till tidsbestämda avtal i obestämda tider, utan arbetsgivaren ska vid kedjeavtal bättre kunna motivera varför det fortsättningsvis är möjligt att ingå ett avtal på viss tid. ■

**Petri Toiviainen**  
förhandlingschef  
Högskoleutbildade samhällsvetare rf.



*En god och fridfull juletid!*  
*Önskar vi på Kommunteamet*

# Skärpta villkor för alterneringsledigt

I december hinner man ännu ingå avtal om alterneringsledigt med gamla villkor. Villkoren skärps i början av år 2016.

**R**egeringen lämnade i början av hösten 2015 in ett lagförslag till riksdagen. Syftet med lagförslaget är att skärpa villkoren för alterneringsledigt från och med början av 2016. I skrivandets stund är riksdagsbehandlingen av regeringens förslag på slutrakan, och inga ändringar i det ursprungliga förslaget förväntas.

Enligt förslaget krävs en arbetshistoria på 20 år för att få ta alterneringsledigt. Enligt de nuvarande bestämmelserna räcker det med en arbetshistoria på 16 år. Dessutom skulle alterneringsledighetens maximala längd förkortas från nuvarande 360 kalenderdagar till 180 kalenderdagar. Samtidigt skulle även periodiseringen av alterneringsledigheten slopas och ledigheten måste alltså tas ut på en gång.

Avsikten är att enhetliggöra alterneringsersättningen genom att slopa den högre ersättningen (80 procent) för personer med lång karriär. I fortsättningen skulle nivån på alterneringsersättningen vara 70 procent av arbetslöshetsdagpenningen för alla.

I regeringens förslag föreslås följande bestämmelser om ikraftträdande:

- De nuvarande lagen tillämpas på alterneringsledigheter som inletts innan utgången av år 2015. En periodisering är då ännu möjlig och ledighetens maximala längd är 360 kalenderdagar. Det räcker med en arbetshistoria på 16 år. Om personen har en arbetshistoria på minst 25 år kan ersättningsnivån vara 80 procent av arbetslöshetsdagpenningen.
- Om avtalet om alterneringsledigt har gjorts senast den 31 december 2015 och ledigheten inleds senast den 31 mars 2016 tillämpas de ovan konstaterade gamla bestämmelserna på ledigheten.

Akava och Akavas medlemsförbund har inte understött de ändringar som föreslagits, och denna synpunkt har även lyfts fram till riksdagen. Det slutliga innehållet i lagförslaget och när den träder ikraft torde snart stå klara. Vi rekommenderar att personer som överväger alterneringsledigt aktivt följer med informationen i ärendet som ges av förbunden och arbetslöshetskassorna.

Förutsättningarna för alterneringsledigt har skärpts flera gånger under de senaste åren. Den senaste förändringen skedde i slutet av år 2014 då villkoren för personen som väljs som vikarie för den som är alterneringsledig skärptes åtskilligt. ■

## **Petri Toiviainen**

förhandlingschef

Högskoleutbildade samhällsvetare rf.

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari, tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi

Kommunteamets redaktion:

Akavas Specialorganisationers kommunikation

Utkommer 2016: mars, juni, oktober, december

Adressändringar: Medlemsförbundet

## **FÖRBUNDENS OMBUDSMÄN FÖR DEN KOMMUNALA SEKTORN**

### **Agronomförbundet**

Mari Raininko, förhandlingschef, tfn (09) 2511 1642  
mari.raininko@agronomiliitto.fi  
www.agronomiliitto.fi

### **Akavas Specialorganisationer**

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

### **Driftenjöröförbundet i Finland rf DIFF**

Anne Granat-Jukakoski, verksamhetsledare,  
tfn 040 5519 497  
anne.granat-jukakoski@diff.fi  
www.diff.fi

### **Akademiska Naturvetarförbundet LAL**

Suvi Liikkanen, ombudsman  
tfn (09) 2511 1663  
suvi.liikkanen@luonnontieteilijat.fi  
www.luonnontieteilijat.fi

### **Forstmästareförbundet**

Tapio Hankala, verksamhetsledare,  
tfn (09) 6840 8112  
tapio.hankala@metsanhoitajat.fi  
www.metsanhoitajat.fi

### **Finlands Arkitektförbund SAFA**

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

### **Finlands Ekonomer**

Kosti Hyyppä, ombudsman,  
tfn 0201 299 253  
kosti.hyyppa@ekonomit.fi  
www.ekonomit.fi

### **Finlands Juristförbund**

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

### **Teknikens Akademikerförbund TEK**

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

### **Tradenomiliitto TRAL**

Elena Gorschkow-Salonnranta, ombudsman,  
tfn 050-571 5655  
elena.gorschkow-salonnranta@tral.fi  
www.tral.fi

### **Högskoleutbildade samhällsvetare**

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

### **Miljöspecialisternas centralförbund MCF**

Arja Varis, intressebevakningschef,  
tfn (09) 6226 8510  
arja.varis@ykl.fi  
www.ykl.fi