

Kontrollera riktigheten beträffande din tidsbundna anställning med JHL:s snuttjobbskalkylator

Det måste alltid finnas en grundad orsak för att sluta ett tidsbundet anställningsförhållande. Om arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent, är det inte tillåtet att ingå upprepade tidsbundna arbetsavtal.

Det lönar sig för dig att vara noggrann om du misstänker att det inte finns grund för ditt tidsbundna anställningsförhållande. Gör så här om du tror att det finns behov av fast anställning för ditt snuttjobb:

På JHL:s webbplats jhl.fi/snuttjobb finns en snuttjobbskalkylator, med hjälp av vilken du kan sammanställa uppgifter om ditt tidsbundna anställningsförhållande till din förtroendeman. Detta underlättar förtroendemannens arbete, då hen utreder din situation.

1. **Inledningsdag:** Den dag anställningsförhållandet börjar, till exempel 1.1.2018
2. **Avslutningsdag:** Den dag anställningsförhållandet slutar, till exempel 28.2.2018
3. **Motivering för den tidsbundna anställningen:** Motiveringen för tidsbunden anställning ska framkomma ur arbetsavtalet eller tjänsteutnämningen. Motiveringen kan vara till exempel vikariat, projekt eller säsongbetonat arbete
4. **Arbetsuppgifter:** Den huvudsakliga arbetsuppgiften eller beteckningen som nämns i arbetsavtalet eller tjänsteutnämningen, till exempel närvårdare, elevassistent eller vaktmästare.
5. **Dagar mellan de tidsbundna anställningarna:** Kalkylatorn räknar automatiskt antalet dagar som infaller mellan två anställningsförhållanden. Du behöver inte fylla i någonting där.



Om du inte vet vem som är din förtroendeman, kan du ta kontakt med JHL:s regionkontor närmast dig. Regionkontorens kontaktuppgifter finns på nätet: jhl.fi/regionkontor.

Kort eller lång anställning?

Anvisningar för dem som har tidsbunden anställning

Fler än var sjunde finländare arbetar i ett tidsbundet tjänste- eller arbetsförhållande (Källa: Statistikcentralen, Arbetskraftsundersökning 2017). Orsaken till utförandet av snuttjobb är oftast att man inte ännu hittat ett fast jobb.

Enligt en medlemsenkät som JHL låtit göra (05/2018) är det mycket sällsynt att orsaken till den tidsbundna anställningen är arbetstagarens egen vilja.

Utförande av snuttjobb från år till år innebär en osäker utkomst för arbetstagaren.

Arbetstagare med tidsbunden anställning hamnar också ofta i en svagare ställning till exempel beträffande utbildning och personalförmåner. Av dessa orsaker är tryggande och utveckling av de tidsbundna anställdas ställning viktigt.

Man måste kunna övervaka och tygla arbetsgivarens lockelse att använda ogrundade tidsbundna anställningar. Fackförbunden gör detta arbete men arbetstagaren är själv i en nyckelposition då det gäller utredning av tidsbundna anställningar utan grund och flera tidsbundna anställningar i följd.

Det är sannolikt att arbetsgivaren har ett permanent behov av arbetskraft om den enskilda arbetstagarens anställningsförhållande har

1. pågått fortlöpande eller nästan fortlöpande i två år,
2. omfattat upprepade tidsbundna anställningar med samma eller nästan samma arbetsuppgifter.

Har du tidsbunden anställning? Misstänker du att den är ogrundad?

Nedan har vi räknat upp några tips på vad du kan tänka på beträffande grunderna för din anställning.

1. I varje arbetsavtal som på arbetsgivarens initiativ upprättas som tidsbundet måste det enligt arbetsavtalslagen föreligga en grundad orsak till att upprätta arbetsavtalet som tidsbundet.

Grundade orsaker att upprätta ett tidsbundet arbetsavtal kan vara till exempel att:

- arbetet är säsongbetonat
- det är fråga om vikariat
- företagverksamheten är inte etablerad
- det är fråga om konkurrensutsättning av service eller avtal om köpt service
- det pågår organisationsförändringar
- det är fråga om arbetspraktik.

2. Om din arbetsgivare kontinuerligt erbjuder samma arbetsuppgifter i form av upprepade tidsbundna anställningar, kan det vara fråga om ogrundade upprepade tidsbundna anställningar, även om det finns grundad orsak för ett enskilt tidsbundet arbetsavtal.

3. Önskade du själv ett tidsbundet arbetsavtal? Om det senare uppkommer meningskiljaktigheter om saken, kom ihåg att arbetsgivaren måste kunna föra saken i bevis.

Mer information finns på JHL:s webbplats jhl.fi/snuttjobb.

På webbsidan finns bland annat en handbok med anvisningar om hur man granskar sitt eget anställningsförhållande.

I handboken ingår basinformation om tidsbundna arbets- och tjänsteförhållanden, bland annat lagstiftningen beträffande dem och grunderna för tidsbundna anställningar.

