

REKRYTOIVAN ESIHENKILÖN MUISTILISTA

1. Jokaiselle määräaikaiselle työsopimukselle on aina oltava lainmukainen peruste. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on pääsääntö, johon määräaikaisuus on aina poikkeus. (Huomaathan, että pelkästään ulkoinen rahoitus, urajärjestelmä tai nimellinen projektityö ei välttämättä ole yksistään lainmukainen määräaikaisuuden peruste.)
2. Esihenkilön on tunnettava suomalainen työlainsäädäntö ja kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti.
3. Tarkista aina, onko yliopiston "vanha käytäntö" tai "kulttuuri" lainmukainen. Yliopiston omat käytänteet eivät lähtökohtaisesti mene lain yläpuolelle ja esihenkilö saattaa tietämättään ottaa oikeudellisen riskin luottaessaan liikaa käytäntöjen varaan.
4. Määräaikaisia työsuhteita ei saa käyttää ikään kuin pidentämään työntekijän koeaikaa.
5. Työsopimus on tehtävä ennen työsuhteen alkamista. Muuten riskinä on, että työnantaja ei voi näyttää mistä on sovittu tai työsuhde saattaa suoraan muuttua nk. hiljaisen pidentymisen takia toistaiseksi voimassa olevaksi. Työntekijän kannalta on todella hankalaa, mikäli työnantaja vitkuttelee työsopimuksen antamisessa.
6. Työnantajan on arvioitava työvoiman tarvetta hyvissä ajoin ja suunniteltava tarvittava työvoima tarkasti, jotta työntekijöille ei tehdä perusteettomia, lainvastaisia, lyhyitä sopimuksia. Pyri aina tekemään työsopimus koko työvoiman tarpeen ajaksi. Se on myös tapa sitouttaa työntekijä tehtävään ja lisätä työhyvinvointia.
7. Yliopistoissa on siirrytty työsopimuksiin jo vuonna 2010. Vanhat, virkamaailmasta tutut säännöt, kuten vaatimus pysyvän tehtävän avoimeen hakuun laittamisesta eivät enää päde yliopistosektorilla. Mikäli henkilö on hoitanut samoja työtehtäviä jo vuosia määräaikaisuuksissa, on todennäköistä, että hänen työsuhteensa on juridisesti jo muuttunut toistaiseksi voimassa olevaksi. (Huomaathan kuitenkin, että professuurien täyttöön liittyy omia sääntöjään.)

MIKSEI VAKITUINEN?

#MIKSEIVAKITUINEN

