

Yhteistoimintamenettelyn aloittaminen /taloushallinto- ja palkanmaksupalveluiden yhtiöittäminen

Kunnanhallitus 11.03.2024 § 55
28/00.04.01/2024

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 §:n mukaan työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:

- 1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan tai hyvinvointialueen palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien tai hyvinvointialueiden tai näiden välisessä yhteistyössä;
- 2) palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla ulkopuolisen työvoiman käytöstä tai liikkeen luovutuksesta johtuvia tai muita olennaisia henkilöstövaikutuksia;
- 3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia;
- 4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista

Ennen kuin työnantaja ratkaisee edellä selostetun 4 §:ssä tarkoitetun asian, hänen on lain 5 §:n mukaisesti neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee.

Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti tämän ja työnantajan välillä. Työntekijän pyynnöstä asian käsittelyyn voi osallistua myös 3 §:ssä tarkoitettu henkilöstön edustaja. Jos asia koskee vain osaa henkilöstöstä, voidaan asia käsitellä asianomaisten henkilöiden kanssa tai henkilöstön osan edustajien kanssa. Laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat käsitellään 14 §:ssä tarkoitetussa yhteistoimintaelimessä.

Työnantajan on annettava ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista asianomaisille työntekijöille sekä heidän edustajilleen asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot. Tiedot on annettava mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ennen neuvottelujen alkamista siten, että niihin on mahdollista perehtyä riittävästi ja näin valmistautua tulevaan neuvotteluun. Yhteistoimintaneuvottelut on aloitettava mahdollisimman varhaisessa vaiheessa siten, että henkilöstöllä on todellisia mahdollisuuksia vaikuttaa lopputulokseen. Työnantajan ratkaistavaksi jää, missä vaiheessa yhteistoimintaneuvottelut käynnistetään.

Kustavin, Taivassalon ja Vehmaan kunnat ovat neuvotelleet talous- ja palkkahallinnon järjestämisestä yhteistyössä. Asiaa on käsitelty kuntien valtuustojen puheenjohtajista, kunnanhallitusten puheenjohtajista ja kunnanjohtajista muodostetussa työryhmässä osana laajempaa keskustelua kuntayhteistyön kehittämisestä.

Työryhmä on kokoontunut perjantaina 8.3.2024 keskustelemaan talous- ja palkkahallinnon yhteistyön valmistelun syventämisestä ja aikataulusta. Neuvottelun tulos ja asian tarkempi esittely on sovittu tuotavaksi 11.3.2024 pidettäviin kunnanhallitusten kokouksiin. Tarkoituksena on, että kunnanhallitukset hyväksyvät hankkeen valmistelusta laaditun aiesopimuksen.

Aiesopimuksen tultua hyväksytyksi on perusteltua käynnistää yhteistoimintamenettely niiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden kanssa, joiden osalta valmistelussa olevalla asialla saattaa olla henkilöstövaikutuksia. Puheena olevat henkilöstövaikutukset syntyvät mahdollisesta liikkeenluovutuksesta. Henkilövaikutukset eivät sisällä irtisanomisia, lomautuksia tai osa-aikaistamisia, eivätkä myöskään työ- tai virkasuhteen heikennyksiä.

Esittelijä kunnanjohtaja Rauno Peltola

Kunnanjohtajan päätösehdotus

Kunnanhallitus päättää käynnistää työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 §:n mukaisen yhteistoimintamenettelyn esittelytekstistä ilmenevin perustein ja laajuudessa sekä nimeää kunnanjohtajan käynnistämään yhteistoimintamenettelyn esittelytekstistä ilmenevin tavoin.

Kunnanhallituksen päätös

Hyväksyttiin yksimielisesti.

Täytäntöönpano Kunnanjohtaja