

5.2.2024 § 30

Eriävä mielipide, Terttu Mäkinen

Työsopimuslain mukaan työntekijälle on haettava tai järjestettävä muuta työtä irtisanomisen uhatessa. Mikäli työntekijä ei kykene työtehtävään, on hänelle tarjottava mahdollisuus koulututtautua. Työsopimuslaissa todetut irtisanomisperusteet pätevät myös Asikkalassa. On syytä pyytää Kuntaliiton lakimiehen ja Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien lausunnot irtisanomisperusteista ja riittävästi tutkituista mahdollisuuksista henkilön työsuhteen jatkumiseen.

Läpinäkyvyyden ylläpitäminen kunnan päätöksenteossa on tärkeää säilyttää, samoin muistaa, että päätökset koskevat ihmisiä, inhimillisiä työntekijän ja hänen elämänsä olosuhteiden perusehtoja.

Päätöksenteon kriteerit tulleet olla julkisia ja oikeudenmukaisia henkilöstöpolitiikassa niin henkilöstöä otettaessa kuin mahdollisissa irtisanomis- tai lomautustilanteissa/ työntekijän yksilöllisissä työn järjestelyissä.

Työttömyysturvaa Suomessa on heikennetty, jonka seurauksena irtisanotut/lomautetut voivat joutua hädänalaiseen tilaan. Kunnalla on vastuu ennalta ehkäistä ja estää tällaisen tilanteen aiheuttaminen.

Asikkalan kunnan hallintosääntö on hyväksytty valtuustossa myös 76 pykälän osalta, ja siihen on painavat syyt, joita on kunnioitettava myös tässä tilanteessa.