

Henkilöstön edustuksen järjestäminen ja yhteistoiminnan parantaminen kaupungin konserniyhteisöissä

Turun kaupunki on viime vuosina yhtiöittänyt toimintaansa merkittävästi. Niin sanottujen tuottajaliikelaitosten yhtiöittämisen myötä yli 1000 henkilöä siirtyi emokaupungilta yhtiöihin vuonna 2012.

Tuottajayhtiöissä (Kuntec ja Turun Seudun Rakennustekniikka) kesällä 2015 käytyjen raskaiden yt-neuvottelujen myötä ilmeni henkilöstön ja yhtiöiden johdon välillä ristiriitoja mm. yt-prosessin toteuttamisesta. Henkilöstö on kokenut, ettei sillä ole riittäviä tiedonsaanti- ja vaikutusmahdollisuuksia. Keskusteluyhteydet henkilöstön ja tuottajayhteisöjen johdon välillä eivät ole toimineet.

Henkilöstön edustusta säätelee mm. laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa. Lain mukaan yli 150 hengen yritysten tulee valita hallituksiinsa henkilöstön edustaja. Turun kaupungin Konserniohjeet-johdosäännössä (kappale 8. Hyvä hallinto) henkilöstön edustus hallituksessa nimenomaan kielletään.

Muutamissa Turun kaupungin konserniyhteisöissä henkilöstöllä kuitenkin on edustus hallituksessa. Joissakin yhteisöissä henkilöstöllä on edustus johtoryhmässä. Ilmeisesti yhteisöjen käytännöt vaihtelevat tapauskohtaisesti. Hallitusten avaaminen henkilöstön edustajille olisi yksi tapa parantaa tiedonkulkua. Käytännöt olisi myös syytä yhtenäistää.

Emokaupungin henkilöstön ja työnantajan välistä yhteistoimintaa ohjaa lainsäädännön lisäksi mm. Yhteistoiminta- ja työsuojeluasioita koskeva menettelytapaohje Turun kaupungissa -asiakirja. Konserniyhteisöjä menettelytapaohje ei ilmeisesti sido. Konserniyhteisöjen henkilöstön ja johdon yhteistoiminnan käytännöt tulisi konsernijohdon toimesta käydä läpi ja tarvittaessa luoda ohjeistukset, joilla varmistetaan yhteistoimintamenettelyjen lainmukainen ja tasavertainen toteutuminen kaikissa konserniyhteisöissä. Yhteistoimintaa tulisi kaiken kaikkiaan kehittää niin, että henkilöstön asema ja vaikuttavuus yhteisöjen toimintaan paranisi.


Molemmat asiakokonaisuudet, henkilöstön edustus yhteisöjen hallinnossa sekä yhteistoiminnan parantaminen voitaisiin valmistella osaksi uudistettavina olevia Konserniohjeet-johdosääntöä ja Omistajapolitiittista asiakirjaa. Henkilöstön tiedonsaanti- ja osallistuminen yhteisön hallintoon tulisi nähdä konserniyhteisöjen voimavarana ja menestystekijänä. Julkisomisteisten yhtiöiden tulisi olla henkilöstön osallistumisen edelläkävijöitä.




Edellisen perusteella esitän, että


- konserniyhteisöjen nykyinen henkilöstöedustus selvitetään
- konserniyhteisöjä veloitetaan järjestämään henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa ja
- konserniyhteisöjen yhteistoimintakäytännöt arvioidaan ja tarvittaessa säännellään niitä nykyistä tarkemmin esim. Konserniohjeet-johdosäännöllä
- henkilöstön asema yhteisöjen hallinnossa huomioidaan myös Omistajapolitiittisessa asiakirjassa


Johannes Yrftiaho
kaupunginvaltuutettu


ELINA SANDELIN


MAIJA GERKE


Antti Kärntekäinen

Antti Kärntekäinen

Antti Kärntekäinen


Risto Kivinen
Kivinen OK
Paijo Kivinen
Pirjo Kivinen
Pasi Heikkilä