

Valtuustoaloite henkilöstöedustuksesta Ylöjärven kaupungin omistamiin yhtiöihin

Kaupunginvaltuusto 11.12.2023 § 121

”Ylöjärven sosialidemokraattinen valtuustoryhmä esittää, että Ylöjärven kaupungin omistamien yhtiöiden hallituksissa on aina henkilöstöedustus riippumatta työntekijämäärästä.

Yhteistoimintalain (1333/2021) tarkoitus on edistää työpaikoilla toimintakulttuuria, jossa työnantaja ja henkilöstö toimivat yhteistoiminnan hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon toistensa edut. Lisäksi lain tarkoituksena on, että yrityksen toimintaa ja työyhteisöä kehitetään jatkuvaluonteisesti sekä toiminnan tuloksellisuutta ja työhyvinvointia parannetaan.

Lain tarkoituksena on myös turvata riittävä ja oikea-aikainen tiedonkulku työnantajan ja henkilöstön välillä, sekä turvata henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia yrityksen päätöksenteossa silloin kun se koskee heidän työtään, työolojaan tai asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi toimintamuutosten yhteydessä.

On perusteltua lisätä työntekijöiden ja työnantajan välistä vuoropuhelua Ylöjärven kaupungin omistamissa yhtiöissä. Yhteistoimintalain henkeä voidaan toteuttaa laajemmin ja monipuolisemmin. Se olisi henkilöstöä ajatellen iso houkuttelevuustekijä. Ylöjärvi toimisi asiassa hyvänä esimerkkinä. Tampereen kaupungilla yli 25 hengen yrityksissä on henkilöstöedustaja.

Monesti hallituksessa käsitellään henkilöstöön vaikuttavia asioita, ja siksi niiden avoin ja vuorovaikutuksellinen keskustelu olisi organisaation etu. Tiedonkulun ja vaikutusmahdollisuuksien kasvaminen lisää tunnetusti työhyvinvointia ja sitoo henkilöstöä yritykseen. Tämä lisää yrityksen kilpailukykyä ja tuloksentekomahdollisuutta. Hyvinvoiva henkilöstö on myös kuntakentän yritysten tärkein voimavara.

Henkilöstöedustajan kausi olisi hallituksessa sama kuin hallituksen kausi. Henkilöstön edustajana toimisi valittu luottamushenkilö, mutta sen puuttuessa, henkilöstö voisi sen keskuudestaan valita.

Jussi-Pekka Ahonen ym.”

Päätös Kaupunginvaltuusto päätti lähettää em. valtuustoaloitteen kaupunginhallituksen valmisteltavaksi.

Kaupunginhallitus 15.01.2024 § 10

Esittelijä Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus Kaupunginhallitus päättää lähettää valtuustoaloitteen hallinto- ja talousosastolle lausuntoa varten.

Päätös

Hyväksyttiin.

Kaupunginhallitus 25.03.2024 § 83

Valmistelija: hallintojohtaja Antti Pieviläinen
talousjohtaja Juha Liinavuori

Seloste ja perustelut: Yhteistoimintalain (1333/2021) 1 §:ssä säädetyn mukaisesti lain tarkoituksena on edistää työpaikoilla toimintakulttuuria, jossa työnantaja ja henkilöstö toimivat yhteistoiminnan hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon toistensa edut. Lisäksi lain tarkoituksena on, että yrityksen toimintaa ja työyhteisöä kehitetään jatkuvaluonteisesti sekä toiminnan tuloksellisuutta ja työhyvinvointia parannetaan.

Lain tarkoituksena on myös turvata riittävä ja oikea-aikainen tiedonkulku työnantajan ja henkilöstön välillä, sekä turvata henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia yrityksen päätöksenteossa silloin kun se koskee heidän työtään, työolojaan tai asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi toimintamuutosten yhteydessä. Yhteistoimintalakia sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 20 kuitenkin siten, että lain 5 lukua ("Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa") sovelletaan vain sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön ja muihin laissa lueteltuihin yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150.

Yhteistoimintalain 2 luvussa on säädetty yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi käytävästä vuoropuhelusta. Lain mukaan työnantajan on käytävä säännönmukaista vuoropuhelua henkilöstön edustajan kanssa yrityksen tai yhteisön toiminnan sekä työyhteisön kehittämiseksi lain piiriin kuuluvissa asioissa.

Vuoropuhelulla tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välistä asioiden käsittelyä, jolla edistetään riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia asioissa, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa. Vuoropuhelu toteutetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välisessä kokouksessa, jonka järjestelyistä vastaa työnantaja. Kokous on järjestettävä vähintään kerran kutakin neljännesvuotta kohden tai, jos työnantajan palveluksessa työskentelee alle 30 työntekijää, kaksi kertaa vuodessa, jolleivät työnantaja ja henkilöstön edustaja toisin sovi. Vuoropuhelun on oltava luonteeltaan rakentavaa ja osapuolten on otettava huomioon toistensa edut, tarpeet ja asema.

Työnantajan ja henkilöstön edustajan on käytävä säännönmukaista vuoropuhelua:

- 1) yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta;
- 2) työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista;

3) työvoiman käyttötavoista sekä henkilöstön rakenteesta;

4) henkilöstön osaamistarpeista ja osaamisen kehittämisestä;

5) työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä siltä osin kuin asiaa ei käsitellä muun lainsäädännön nojalla;

6) yhteistoimintalain 12 §:ssä säädettyistä muusta lainsäädännöstä johtuvista asioista.

Yhteistoimintalain soveltamisalaan lukeutuvan työnantajan on myös laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelma ja ylläpidettävä sitä työyhteisön suunnitelmalliseksi ja pitkäjänteiseksi kehittämiseksi. Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava muun muassa

1) nykytila ja ennakoitavissa olevat kehityskulut, joilla voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin tai työhyvinvointiin;

2) päämäärät ja toimenpiteet, joilla kehitetään ja ylläpidetään henkilöstön osaamista sekä edistetään henkilöstön työhyvinvointia;

3) toimenpiteiden vastuunjako ja aikataulu;

4) seurantamenettelyt.

Ylöjärven kaupungin omistamien osakeyhtiöiden henkilöstömäärä vaihtelee 0–20 henkilön välillä. Siten kyseiset yhteisöt jäävät yhteistoimintalain 5 luvun (henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa) säännösten soveltamisalan ulkopuolelle niiden henkilöstömäärän ollessa alle 150. Yhteistoimintalaissa on kuitenkin henkilöstön hallintoedustuksen lisäksi edellä selostetun mukaisesti useita säännöksiä vuoropuhelun käymiseksi, jotka osaltaan vahvistavat työnantajan ja henkilöstön välistä vuoropuhelua ja tiedonkulkua.

Henkilöstön eduksesta työnantajan hallinnossa on niin haluttaessa mahdollista tehdä kaupungin tytäryhteisöjen osalta yhteistoimintalaissa säädettyä laajemman osallistumisen mahdollistavia ratkaisuja. Mikäli asiaa koskevaan tarkempaan tarkasteluun ja valmisteluun katsotaan olevan halukkuutta, se olisi luontevaa toteuttaa kaupungin konserniohjeen seuraavan päivityksen yhteydessä.

Toimivalta:	hallintosääntö 32 §
Lisätietoja päätöksestä:	hallintojohtaja Antti Pieviläinen, p. 040 133 1593, talousjohtaja Juha Liinavuori, p. 040 133 4540, etunimi.sukunimi@ylojarvi.fi
Esittelijä:	Kaupunginjohtaja
Päätösehdotus:	Kaupunginhallitus päättää ehdottaa kaupunginvaltuustolle, että se päättää hyväksyä hallinto- ja talousosaston lausunnon vastauksena aloitteeseen.
Päätös:	Hyväksyttiin. -----

Talousjohtaja poistui kokouksesta tämän asian jälkeen klo 17.46.

Kaupunginvaltuusto 08.04.2024 § 33
505/01.04.00/2023

Toimivalta: hallintosääntö 32 §

Lisätietoja päätöksestä: hallintojohtaja Antti Pieviläinen, p. 040 133 1593, talousjohtaja Juha Liinavuori, p. 040 133 4540, etunimi.sukunimi@ylojarvi.fi

Kaupunginhallitus ehdottaa:
Kaupunginvaltuusto päättää hyväksyä hallinto- ja talousosaston lausunnon vastauksena aloitteeseen.

Päätös: Hyväksyttiin.