

6.11.2020

---

## Kaupunginhallitus

### Helsingin kaupungin talousarvio 2021 ja taloussuunnitelma 2021–2023

#### Lausunto

Henkilöstötoimikunta on käsitellyt 2.11.2020 pormestarin esityksen Helsingin kaupungin talousarvioksi 2021 ja taloussuunnitelmaksi 2021–2023.

Lähtökohtana talousarvioehdotuksen 2021 valmistelulle on ollut kaupunkistrategia ja sen toimenpiteet. Lisäksi talousarvio on laadittu poikkeuksellisen epävarmuuden keskellä johtuen koronaepidemian aiheuttamista negatiivisista talousvaikutuksista.

Toimialat vastaavat, että niiden toiminta on kaupunkistrategian ja talousarvion sekä kaupunginvaltuuston ja kaupunginhallituksen asettamien tavoitteiden mukaista.

Henkilöstötoimikunta totesi, että kaupunkitasoinen yhteistoiminta on toteutunut.

#### Henkilöstön edustajien lausuma

Lisäksi henkilöstötoimikuntaan kuuluvat henkilöstön edustajat toteavat seuraavaa:

Talousarvioehdotuksessa on paljon hyviä ja elvyttäviä elementtejä, mitkä edistävät kaupungin strategisia tavoitteita ja pitävät yllä taloudellista toimeliaisuutta. Toimialoille ehdotetut käyttötalouden budjetit ovat kuitenkin erittäin tiukkoja, eivätkä käytännössä mahdollista toimintaedellytyksiä palvelujen parantamiseksi tai välttämättä edes ylläpitämiseksi.

Helsingin kaupungin talouden kehitys on ollut erittäin suotuisa ja tulevaisuuden näkymät ovat pitkällä aikavälillä myönteisiä, vaikka Korona-pandemia onkin tilapäisesti heikentänyt talouden näkymiä. Positiivista on myös se, että kaupunki on pystynyt välttämään lomautukset ja irtisanomiset ja pyrkinyt yhdessä henkilöstön kanssa suuntaamaan resursseja sinne, missä on kasvanutta palvelutarvetta.

#### Henkilöstöresurssit, saatavuus ja työhyvinvointi

6.11.2020

---

Helsingin kaupunkistrategia linjaa hyvin kaupungin tahtotilaa ja tavoitteita olla maailman toimivin kaupunki. Uudistukset kuitenkin tarvitsevat toteutuakseen lisää resursseja, mitä nyt ehdotettu talousarvioehdotus ei näkemyksemme mukaan mahdollista. Helsingin tulisikin nyt voimakkaasti elvyttää ja investoida myös henkilöstön osaamiseen ja omien palvelujen sekä toimintakulttuurin kehittämiseen. Kasvavan kaupungin on myös huolehdittava oikeudenmukaisesta ja edistyksellisestä henkilöstöpolitiikasta. Talousarvioehdotuksessa olisikin hyvä ottaa vahvemmin huomioon myös taloudelliset panostukset osaavan henkilöstön saatavuuden ja pysyvyyden turvaamiseksi sekä työolosuhteiden kehittämiseksi. Tämä on tärkeää palvelustrategian ja toiminnan kehittämisen sekä henkilöstön tuloksellisen toiminnan tukemiseksi.

Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää vauhdittaa korjausrakentamista tiloissa, joissa voi olla terveyttä heikentäviä tekijöitä. Lisäksi tulisi kiinnittää huomiota muuttuviin työolosuhteisiin niin lähityön turvallisuudessa ja kuormittavuudessa kuin lisääntyneen etätöiden vaatimuksiin esim. ergonomiassa. Ennakoivien työhyvinvointipalveluiden ja työterveyspalveluiden taso tulee olla riittävällä tasolla myös jatkossa.

### **Tulospalkkio ja kannustavan palkitsemisen kehittäminen**

Henkilöstön kannalta merkittävin yksittäinen asia ehdotuksessa on tulospalkkiojärjestelmästä luopuminen. Tämä olisi hyvin valitettavaa, varsinkin kun henkilöstöjärjestöillä on usean vuoden ajan ollut halua kehittää nykyistä järjestelmää enemmän kannustavammaksi ja oikeudenmukaisemmaksi koko kaupungin tasolla. Tulospalkkiotavoitteet ovat ohjanneet toimintaa ja rahoitus on aina toteutettu budjettien sisällä, mikä puolestaan on kannustanut vastuulliseen taloudelliseen ajatteluun kaikissa toiminnoissa. Uskomme edelleen, että kehittämällä tulospalkkiojärjestelmää kannustavammaksi ja viemällä tavoitteita lähemmäksi työyhteisötasoa, pääsemme myös entistä parempiin tuloksiin niin kustannustehokkuudessa kuin palvelujen kehittämisesäkin.

Tulospalkkio on nostanut tuhansien työntekijöiden vuosiansioita merkittävästi ja on sivukuluneen ollut aiemmin noin 40 miljoonaa euroa vuodessa. Palkkiosta luopuminen on täten merkittävä leikkaus palkkoihin, erityisesti tulossidonnaiseen palkkaukseen, mikä on ristiriidassa kaupungin aktiivisen ja kannustavan palkitsemisen kehittämisen tavoitteiden kanssa, varsinkin kun tilalle ei toistaiseksi ole tulossa mitään korvaavaa panostusta. Esittelymateriaalissa viitataan kertapalkitsemisen vahvistamiseen, mutta rahallista lisäystä ehdotuksessa ei ole. Tulospalkkio on myös ollut aiemmin rekrytointivaltti, mitä ei laajemmin ole muualla kunta-alalla käytössä.

### **Pidemmän aikavälin palkkaohjelma**

6.11.2020

---

Positiivista ehdotuksessa on, että kaupunki jatkaa pitemmän aikavälin palkkaohjelmaa. Helsingillä on Suomen merkittävimpänä kuntasektorin työnantajana suuri vastuu siitä, kuinka kunta-alan palkkaus kehittyy esimerkiksi naisvaltaisilla aloilla. Tärkeää on myös huolehtia, että palkkaohjelmalle on tulevana vuosina riittävä rahoitus ja kohdentamisesta keskustellaan myös henkilöstöjärjestöjen kanssa.

Lisäksi JHL:n edustaja erikseen toteaa, että korona-aika on näyttänyt sen, että kunto toiminta ei ole omavaraista, olemme kaikista sopimuksista huolimatta toisen toimijan toiminnan varassa. Kaupungin tulee turvautua jatkossakin omiin palveluihin, ne ennaltaehkäisevät myöhemmän ajan kustannuksien kasvua. Lisäksi kaupungin tulisi varata ylimääräistä keskitettyä palkitsemisrahaa pandemian parissa työskenteleville.

Helsingissä 6.11.2020

Sami Sarvilinna

Kaisa Soininen

---

**Postiosoite**PL 1  
00099 HELSINGIN KAUPUNKI  
kaupunginkanslia@hel.fi**Käyntiosoite**Pohjoisesplanadi 11-13  
Helsinki 17  
www.hel.fi**Puhelin**

+358 9 310 1641

**Faksi**

+358 9 655 783

**Y-tunnus**

0201256-6

**Alv.nro** FI02012566**Tilinho** FI06 8000 1200 0626 37