

Kaupunginhallitus

Päätöspäivämäärä 27.01.2025 § 26

Lahden kaupunki, Kaupunginhallitus, 27.01.2025

§ 26

Yhteistoimintamenettelyn aloittaminen

429/01.01.03.09/2025

Asian valmistelija / lisätietojen antaja

Henkilöstöjohtaja, konsernihallinnon johtaja Mira Keitaanranta, p. 050 559
4065

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Kyynäräinen Niko

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus valtuuttaa kaupunginjohtajan käynnistämään yhteistoimintamenettelyn 168 henkilötyövuoden vähentämiseksi vuoden 2027 loppuun mennessä.

Perusteluosa

Kaupunginvaltuusto on (25.11.2024 § 123) vuoden 2025 talousarvion ja toimintasuunnitelman 2025-2027 hyväksymisen yhteydessä antanut valmisteluohjeen toteuttaa viiden (5) prosentin alenema henkilötyövuosiin vuoden 2024 talousarvion tasosta vuoden 2027 loppuun mennessä osana talouden tasapaino-ohjelman säästötoimenpiteitä. Tämä tarkoittaa 168 henkilötyövuotta.

Kaikkien palvelualueiden ja yksiköiden tulee tehdä henkilöstösuunnitelma, joka perustuu toimintaympäristön muutoksiin, mahdollisiin

kumppanuuksien hyödyntämiseen, palvelutarpeisiin ja henkilöstön osaamistarpeisiin. Suunnitelmassa arvioidaan palvelualueittain henkilöstön luonnollinen poistuma (eläköityminen, määräaikaosuudet), tehtävien osaamistarpeet ja mahdolliset uudenlaiset tehtävänkuvat. Lisäksi kaikki talousarvion henkilöstösuunnitelmaan liittyvät varaukset (täyttämättömät virat/tehtävät) tulee arvioida kriittisesti asetettuun tavoitetasoon pääsemiseksi. Selvyyden vuoksi todetaan, että henkilöstösuunnittelun tavoitteena ei ole irtisanomiset tai lomautukset. Joidenkin henkilöiden tehtävät ja palkkaus saattavat kuitenkin muuttua.

Asiaa käsitellään yhteistoiminnassa kaupungin yhteistoimintaryhmässä. Mikäli kaupunginvaltuuston asettaman tavoitteen toteutuminen näyttää epätodennäköiseltä selvityksen jälkeen, kaupunginhallitus käsittelee asiaa uudelleen ja antaa uuden ohjeistuksen.

Lakiperusteet

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007 muutoksineen) mukaisesti yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan ja hyvinvointialueella toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnan ja hyvinvointialueen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Lain 4 § mukaan työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa tai palvelurakenteessa. Ennen kuin työnantaja ratkaisee asian, hänen on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden

saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Lain 5 § mukaan yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti tämän ja työnantajan välillä. Jos asia koskee vain osaa henkilöstöstä, voidaan asia käsitellä asianomaisten henkilöiden kanssa tai henkilöstön osan edustajien kanssa. Laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat käsitellään kuntien yhteistoimintalain 14 §:ssä tarkoitetussa yhteistoimintaelimessä.

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto

Toimenpiteet

ote valmistelijalle