



20.08.2012

Sj/1

§ 875

Henkilöstöhankinnan periaatteet

HEL 2012-000203 T 01 00 00 00

Päätös

Kaupunginhallitus päätti hyväksyä esityslistan liitteenä 1 olevat henkilöstöhankinnan periaatteet siten, että ne ovat voimassa enintään 31.12.2021 saakka.

Samalla kaupunginhallitus päätti kumota 20.10.2008 pöytäkirjan 1230 §:n kohdalla hyväksymänsä henkilöstöhankinnan periaatteet.

Lisäksi kaupunginhallitus päätti oikeuttaa henkilöstökeskuksen jatkossa vastaamaan periaatteiden päivittämisestä, uusimisesta ja hyväksymisestä.

Käsittely

Vastaehdotus:

Jussi Halla-aho: Kaupunginhallitus päättää hyväksyä esityslistan liitteenä 1 olevat henkilöstöhankinnan periaatteet siten muutettuna, että tekstin sivulta 1 poistetaan sen 5. kappale ("Yhdenvertaisuusperiaatteen noudattaminen..."), sekä siten, että ilmaisu "laaja-alainen tasa-arvo" korvataan kaikkialla ilmaisulla "mahdollisuuksien tasa-arvo".

Perustelut:

1. Syy siihen, että esimerkiksi eräät maahanmuuttajaryhmät ovat aliedustettuina niin julkisen kuin yksityisenkin sektorin töissä, ei ole syrjintä, vaan se, että monet työllistymistä haittaavat ominaisuudet, kuten koulutuksen tai kielitaidon puute, ovat näissä ryhmissä tavallisempia kuin väestössä keskimäärin. Ratkaisu aliedustukseen ei ole näihin ryhmiin kuuluvien suosiminen rekrytoinnissa vaan työllistymisen esteenä oleviin ominaisuuksiin puuttuminen.
2. Se, että jokin ryhmä on aliedustettuna kaupungin henkilöstössä ei ole itsessään ongelma, jota pitäisi yrittää korjata keinolla millä hyvänsä. Keskeistä on, että jokaisella ihmisellä, hänen taustastaan riippumatta, on yhtäläiset mahdollisuudet työllistyä yhtäläisillä ehdoilla. Mahdollisuus työllistyä taustastaan riippumatta ei ole sama asia kuin etuoikeus työllistyä taustastaan johtuen.
3. "Aliedustettuihin" ryhmiin kuuluvien suosiminen rekrytoinnissa edellyttää, että työnhakijat kategorisoidaan ryhmiin ja että ryhmät rajataan ja määritellään. Ensinmainittu toimenpide on jyrkässä



ristiriidassa sen periaatteen kanssa, että jokaista ihmistä pitää kohdella yksilönä, ei jonkin sellaisen ryhmän edustajana, johon kuulumiseen hän itse ei voi vaikuttaa.

Huomattakoon, että ”Rasismien ja etnisen syrjinnän ehkäiseminen Helsingin kaupungin toiminnassa” –ohjeistus määrittelee rasismien ideologiaksi, ” jonka mukaan ihmiset muodostavat rodun ja/tai kulttuurin perusteella jaoteltavia erilaisia ryhmiä”. On hyvin erikoista, että kaupunki rikkoo omia periaatteitaan harjoittamalla rekrytointipolitiikkaa, joka edellyttää ihmisten luokittelua rodun ja/tai kulttuurin perusteella.

Ryhmiin rajaaminen ja määrittely taas on käytännössä vaikeaa ellei mahdotonta. Ovatko ”maahanmuuttajat” yksi ryhmä? Jos jokin maahanmuuttajaryhmä on itsessään yliedustettuna (tai riittävästi edustettuna) kaupungin henkilöstössä, onko tähän ryhmään kuuluvaa kuitenkin suosittava ohi suomalaisen hakijan siksi, että hän on maahanmuuttaja ja maahanmuuttajat kokonaisuudessaan ovat aliedustettuna? Entä onko vaikkapa nepalilaista työnhakijaa suosittava ohi somalialaisen työnhakijan sillä perusteella, että nepalilaisia on suhteessa lukumääräänsä vähemmän kaupungin palveluksessa kuin somalialaisia?

Ovatko vasenkätiset ja punavihervärisokeat ”ryhmiä”, joiden mahdollista aliedustusta on tarkkailtava ja pyrittävä korjaamaan? Ovatko homoseksuaalit tai uskonnolliset vähemmistöt tällaisia ”ryhmiä”, ja jos ovat, miten kaupunki aikoo pysyä selvillä työntekijöidensä seksuaalisesta tai uskonnollisesta orientoitumisesta?

Miten toimitaan, jos työnhakija kuuluu kahteen relevanttiin ”ryhmään”, joista toinen on yli- ja toinen aliedustettuna kaupungin henkilöstössä?

4. Kahden tai useamman työnhakijan ”ansiokkuutta” on usein vaikea verrata yksiselitteisesti ja täsmällisesti. Jos kahdesta tasavertaisesta hakijasta on suosittava aliedustettuun ryhmään kuuluvaa, ratkaisun tekijään kohdistuu helposti, syrjintäsyytösten pelossa, paineita valita aliedustettuun ryhmään kuuluva myös silloin, kun tämä on tosiasiallisesti vähemmän ansioitunut, mikäli muodolliset pätevyysvaatimukset täyttyvät kummankin hakijan kohdalla.

5. Yhdenvertaisuuslain 7 § sallii yhdenvertaisuusperiaatteesta poikkeavat erityistoimenpiteet vain, jos niiden tavoitteena on saman lain 6 §:ssä määritellystä syrjinnästä aiheutuvien haittojen ehkäiseminen tai lievittäminen. Koska ”Henkilöstöhallinnan periaatteissa” suosimisen perusteena ei ole syrjintä vaan ryhmän suhteellinen aliedustus, nykyinen muotoilu rikkoo yhdenvertaisuuslakia.

Paitsi että työn kannalta epäolennaisiin taustatekijöihin liittyvä suosiminen ja syrjintä on perustuslain hengen vastaista, se on omiaan



loukkaamaan ihmisten oikeustajua ja huonontamaan etnisten ryhmien välisiä suhteita.

"Laaja-alaisen tasa-arvon" käsitteestä on syytä luopua, koska sitä voidaan helposti käyttää kaunistelevana nimityksenä tosiasiallisesti epätasa-arvoisille käytännöille. Sen sijaan rekrytoinnissa on syytä kiinnittää huomiota syrjimättömyyteen ja siihen, että jokaisella yksilöllä on yhtäläiset mahdollisuudet hakea kaupungin työpaikkoja ja tulla valituksi niihin.

Jussi Halla-ahon vastaehdotusta ei kannatettu, joten se raukesi.

Jussi Halla-aho jätti päätökseen vastaehdotuksensa mukaisen eriävän mielipiteen.

Esittelijä

apulaiskaupunginjohtaja
Ritva Viljanen

Lisätiedot

Milma Arola, rekrytointikonsultti, puhelin: 310 64705
milma.arola(a)hel.fi
Leena Lähdesmäki-Koistinen, erityissuunnittelija, puhelin: 310 43961
leena.lahdesmaki-koistinen(a)hel.fi

Liitteet

- 1 Henkilöstöhankinnan periaatteet 13.8.2012.pdf
- 2 Henkilöstöhankinnan periaatteet 13.10.2008.pdf

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus päättäne hyväksyä esityslistan liitteenä 1 olevat henkilöstöhankinnan periaatteet siten, että ne ovat voimassa enintään 31.12.2021 saakka.

Samalla kaupunginhallitus päättäne kumota 20.10.2008 pöytäkirjan 1230 §:n kohdalla hyväksymänsä henkilöstöhankinnan periaatteet.

Lisäksi kaupunginhallitus päättäne oikeuttaa henkilöstökeskuksen jatkossa vastaamaan periaatteiden päivittämisestä, uusimisesta ja hyväksymisestä.

Esittelijä

Kaupunginhallinnossa on noudatettu yhteisiä henkilöstöhankinnan periaatteita, jotka laadittiin ensimmäistä kertaa vuonna 1999. Periaatteet päivitettiin vuonna 2008. Henkilöstökeskuksessa on laadittu uudet korvaavat periaatteet vuonna 2012 ja ne on käsitelty henkilöstöjärjestöjen puheenjohtajien kanssa helmikuussa 2012.



Ohjeet korvaavat myös henkilöstökeskuksen 2010 antaman ohjeen sisäisestä ilmoittautumismenettelystä.

Virastojen ja liikelaitosten tulee käsitellä periaatteet yhteistoimintaperiaatteiden mukaisesti.

Uudistetuissa periaatteissa on huomioitu lainsäädännössä tapahtuneet muutokset sekä käsitelty aiempaa tarkemmin rekrytointiprosessin eri vaiheet. Periaatteita on täsmennetty etenkin hakumenettelyyn, hakuaikeihin, hakemusten vastaanottamiseen ja hakijoiden tiedottamiseen liittyen. Lisäksi periaatteisiin on lisätty hakemusten julkisuutta ja arkistointia koskevat linjaukset.

Hakuilmoitukseen ehdotetaan lisättäväksi maininta "Helsingin kaupunki toimii työnantajana yhdenvertaisuutta ja laaja-alaista tasa-arvoa edistäen". Tämä korvaisi käytössä olevan maininnan "Helsingin kaupunki toimii Savuton työpaikka -periaatteen mukaisesti".

Helsingin kaupungin henkilöstöhankinnassa noudatetaan yhdenvertaisuusperiaatetta. Kahdesta ansiokkuudeltaan tasaveroisesta hakijasta tehtävään valitaan aliedustettuun ryhmään kuuluva.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain mukaisesti virkasuhteessa käytetään julkista hakumenettelyä tietyin poikkeuksin. Työsuhteisissa tehtävissä ensisijaisena menettelynä on sisäinen ilmoittautumismenettely, jolloin voidaan hyödyntää kaupungilla jo olemassa olevaa osaamista ja edistää pysyvyyttä ja urakehitystä kaupungin sisällä. Perustellusta syistä tehtävä voidaan täyttää ilman ulkoista ja sisäistä ilmoittautumismenettelyä, jos tehtävään on tiedossa kelpoisuusehdot täyttävä ja soveltuva henkilö, esimerkiksi tehtävää määräaikaisena hoitanut, kaupungille aiemmin hakenut tai avoimen hakemuksen jättänyt henkilö.

Yli kahden vuoden määräaikaiset viranhoidot ehdotetaan pantavaksi julkisesti haettaviksi.

Helsingin kaupungin sähköinen rekrytointijärjestelmä on kaupungin virallinen ilmoitusväline ja ensisijainen hakemusten jättämiseen tarkoitettu kanava. Määräaikaisilla ja osa-aikaisilla työntekijöillä sekä vuokratyöntekijöillä tulee olla samanlaiset mahdollisuudet hakea hakuun laitettuja paikkoja kuin vakinaisella henkilöstöllä. Vuokratyöntekijöille tulee tiedottaa vapautuvista paikoista samoin menettelyin kuin kaupungin omille työntekijöille tiedotetaan.

Hakuaike virkojen osalta vähintään 14 päivää ja enintään 30 kalenteripäivää. Samaa periaatetta suositellaan myös työsuhteisiin. Hakijoille varataan mahdollisuus kysyä tehtävästä hakuaikeana ja rekrytointiprosessin etenemisestä tiedotetaan aktiivisesti hakijoita.



20.08.2012

Sj/1

Osa hakijoista kutsutaan haastatteluun hakemusten perusteella. Haastattelussa saa kysyä vain välittömästi työtehtävän hoitamisen kannalta tarpeellisia tietoja.

Ennen palvelukseen ottamista varmistetaan, että hakija täyttää tehtävän kelpoisuusvaatimukset. Haastatteluvaiheessa tarkistetaan hakijan alkuperäiset tutkinto-, työ- ja muut todistukset, joilla kelpoisuusehtojen täyttymistä ja soveltuvuutta arvioidaan.

Ulkomailla tutkinnon suorittaneet henkilöt tarvitsevat asianomaisen viranomaisen hyväksynnän tutkinnon tunnustamisesta täyttääkseen kelpoisuusvaatimukset.

Valintapäätöksen tulee olla perusteltu ja se tehdään viipymättä.

Palveluksesta eroavien osaamisen siirtämiseksi voidaan avaintehtävissä palkata uusi henkilö työskentelemään samanaikaisesti tehtävän aikaisemman hoitajan kanssa.

Ylimmän johdon sekä vaativien esimies- ja asiantuntijatehtävien rekrytoinnissa voidaan käyttää sellaisen henkilöstövalintoja ja soveltuvuusarvioita tekevän yrityksen palvelua, joiden kanssa kaupunki on tehnyt sopimuksen.

Virastojen ja liikelaitosten päälliköiden palvelukseen ottamiseen osallistuu aina Helsingin kaupungin henkilöstöjohtaja tai hänen määräämänsä henkilö.

Esitys henkilöstöhankinnan periaatteiksi on esityslistan liitteenä 1. Kaupunginhallituksen vuonna 2008 hyväksymät henkilöstöhankinnan periaatteet ovat liitteenä 2.

Esittelijä

apulaiskaupunginjohtaja
Ritva Viljanen

Lisätiedot

Milma Arola, rekrytointikonsultti, puhelin: 310 64705
milma.arola(a)hel.fi
Leena Lähdesmäki-Koistinen, erityissuunnittelija, puhelin: 310 43961
leena.lahdesmaki-koistinen(a)hel.fi

Liitteet

- 1 Henkilöstöhankinnan periaatteet 13.8.2012.pdf
- 2 Henkilöstöhankinnan periaatteet 13.10.2008.pdf

Tiedoksi

Henkilöstökeskus



20.08.2012

Sj/1

Päätöshistoria

Kaupunginhallitus 13.08.2012 § 856

Pöydälle 13.08.2012

HEL 2012-000203 T 01 00 00 00

Päätös

Kaupunginhallitus päätti panna asian pöydälle.

Esittelijä

apulaiskaupunginjohtaja
Ritva Viljanen

Lisätiedot

Milma Arola, rekrytointikonsultti, puhelin: 310 64705
milma.arola(a)hel.fi

Leena Lähdesmäki-Koistinen, erityissuunnittelija, puhelin: 310 43961
leena.lahdesmaki-koistinen(a)hel.fi

Postiosoite

PL 1
00099 HELSINGIN KAUPUNKI
hallintokeskus@hel.fi

Käyntiosoite

Pohjoisesplanadi 11-13
Helsinki 17
<http://www.hel.fi/hallintokeskus>

Puhelin

+358 9 310 1641

Faksi

+358 9 655 783

Y-tunnus

0201256-6

Tilinro

FI0680001200062637

Alv.nro

FI02012566