

23.11.2007

## YHTEISPALVELUN TEHOSTAMISHANKKEEN HENKILÖSTÖTYÖRYHMÄN SUOSITUKSET HENKILÖSTÖN ASEMASTA

### Palvelussuhde ja sen ehdot

Yhteispalvelulain uudistamisen jälkeen yhteispalvelussa on aina kysymys siitä, että toimeksisaaja hoitaa omalla henkilöstöllään lain soveltamisalaan kuuluvia ja yhteispalvelusopimuksessa hoidettavaksi sovittuja toimeksiantajan avustavia asiakaspalvelutehtäviä. Tässä suosituksessa käsitellään pääsääntöisesti yhteispalvelulain mukaista viranomaisyhteistyötä, jolloin samassa yhteispalvelupisteessä vakituisesti työskentelevillä on yksi työnantaja, yhtenäiset palvelussuhteen ehdot ja yhteinen työnjohto.

- *Huomautus: Muut yhteistyöjärjestelyt perustuvat muuhun kuin yhteispalvelulainsäädäntöön. Viranomaisten palveluyhteistyö voidaan järjestää myös esimerkiksi siten, että yhden viranomaisen henkilöstöä työskentelee toisen tiloissa. Tässä suosituksessa käsitellään kuitenkin pääsääntöisesti yhteispalvelulain mukaista yhteistyötä.*

Jos jokin julkishallinnon viranomaisen tai Kansaneläkelaitoksen toimipaikka korvataan yhteispalvelulla ja toimipaikassa on henkilöstöä, joka ei ole samassa yhteydessä jäämässä eläkkeelle tai siirtymässä toisen työnantajan palvelukseen, on korvattavan toimipaikan henkilöstön palvelussuhteen jatkumisen turvaamiseksi selvittävät tarvittavat toimenpiteet. Ensisijaisia mahdollisuuksia ovat:

- henkilöstön siirtäminen työskentelemään saman työnantajan toiseen toimipaikkaan samalla työssäkäyntialueella,
- henkilöstön yhteispalvelusopimuksen mittainen määräaikainen työskenteleminen toimeksisaajan palveluksessa samalla paikkakunnalla, joksi ajaksi työnantajan tulee myöntää henkilö(i)lle virkavapautta tai vastaavaa vapautusta, tai
- henkilöstön siirtyminen toimeksisaajan palvelukseen (virkasiirrot valtion virastojen kesken; Kansaneläkelaitos ei ole valtion virasto).

Henkilöstön siirtyessä toimeksisaajan palvelukseen heihin sovelletaan uuden työnantajan palvelussuhteen ehtoja. Henkilöstötyöryhmä suositaa kuitenkin, että palvelu toisessa viranomaisessa huomioitaisiin siirtymishetkellä arvioitaessa henkilön kokemusta ja osaamista.

Yhteispalvelun järjestämisessä noudatetaan hyvää henkilöstöpolitiikkaa niin, että uudelleen järjestelyjen kohteena olevien toimipaikkojen henkilöstön palvelusuhteiden jatkuminen turvataan. Siirrettäessä henkilöstöä työskentelemään yhteispalvelupisteeseen noudatetaan mukana olevien viranomaisten määritellyjä henkilöstöpoliittisia periaatteita.

- *Huomautus: Jos yhteispalvelun järjestämisen vuoksi on välttämätöntä, että toimeksiantajan henkilöstöä työskentelee pysyvästi toimeksisaajan tiloissa, työjohtojärjestelyistä sovitaan erikseen. Tällaiseen henkilöstöön sovelletaan toimeksiantajan palvelussuhteen ehtoja.*

Toimeksiantajan henkilöstön ajoittainen työskentely (ajanvarauksella) toimeksisaajan tiloissa ei välttämättä edellytä erityisiä työnjohdollisia järjestelyjä, mutta tarpeen vaatiessa niistä tulee sopia.

Yhteispalveluun siirryttäessä tulisi aina arvioida siirtymisen ja uuden tehtävän vaikutus henkilöstön työtehtävien vaativuuteen siten, kuin ao. palkkausjärjestelmistä on sovittu. Kun yhteispalvelu yleistyy, tulisi kunkin työnantajan huomioida se palvelussuhteen ehtoja koskevilla sopimuksillaan. Jos yhteispalveluun siirtyminen synnyttää kokonaan uudenlaisia tehtäviä, tulee niiden vaativuus arvioida käyttäen kunkin työnantajan palkkausjärjestelmän kriteerejä.

Eri työnantajien palvelussuhteen ehdot poikkeavat toisistaan, mutta yhteispalvelun kautta saattaa syntyä tehtäväryhmiä, jotka ovat sisällöltään samanlaisia. Erilaisten palkkausjärjestelmien soveltaminen voi aiheuttaa samanlaisissa tehtävissä työskenteleville erilaisen palkkatason työnantajasta riippuen. Yhteispalvelun yleistyessä sopimusosapuolien tulisi koordinoida toimenpiteitään tavoitteena samanlaisissa tehtävissä työskentelevien palkkatason vastaavuus.

### **Henkilöstöpolitiikka**

Yleiset kunkin työnantajan henkilöstöpoliittiset periaatteet koskevat myös kaikkia toimia, joita yhteispalveluun siirryttäessä tai siinä toimittaessa tehdään. Henkilöstöpoliittisia periaatteita uudistettaessa olisi suositeltavaa ottaa huomioon yhteispalvelun vaikutukset.

### **Yhteistoiminta yhteispalveluun siirryttäessä**

Koska yhteispalveluun siirtymisellä on heijastusvaikutuksia koko organisaation toiminnalle, huolehtii kukin työnantaja henkilöstönsä kanssa tarvittavista yhteistoimintamenettelyistä. Eri viranomaisten yhteistoimintamenettelyt kuitenkin poikkeavat toisistaan. Yhteispalvelu koskettaa aina vähintään kahta virastoa, työnantajaa ja niiden henkilöstöä. Näin ollen myös laajempaa paikallista sekä alueellista koordinaation tarvetta todennäköisesti ilmenee. Yhteispalvelun osapuolten on huolehdittava siitä, että henkilöstö saa riittävät tiedot yhteispalveluun siirtymisen vaikutuksista työtehtäviin ja palvelussuhteen ehtoihin. Erityisesti on tiedotettava mahdollisista muutoksista siirryttäessä eläkejärjestelmästä toiseen.

Henkilöstötyöryhmä pitää suositeltavana, että ennen yhteispalvelusopimuksen tekemistä yhteistoimintamenettelyyn liitettäisiin vähintään yksi kaikkien yhteispalveluun osallistuvien tahojen yhteinen kokous, jossa henkilöstö on edustettuna. Kun yhteistyö koskee useampaa kuin kahta tahoa, on syytä sopia yhteisen menettelyn koordinoijasta.

### **Henkilöstön rekryointiperusteet**

Jos toimeksisaaja tarvitsee lisää henkilöstöä yhteispalveluun siirtymisen vuoksi, tulisi henkilöstöä valittaessa antaa etusija toimeksiantajien ja toimeksisaajan samalla paikkakunnalla olevalle henkilöstölle.

### **Palveluyksiköiden koko**

Yhteispalvelun tarve syntyy usein paikkakunnilla, joissa viranomaisten omat toimipaikat ovat henkilöstömäärältään pieniä. Pienissä yksiköissä sijaisuuksien ja aukioloaikojen järjesteleminen on usein vaikeaa ja niissä voi helposti syntyä myös turvattomia tilanteita. Henkilöstötyöryhmä suosittelee, että yhteispalvelussa pyrittäisiin vähintään 4 henkilön yksiköihin.

### **Palveluhenkilöstön nimikkeet**

Yhteispalvelulain mukaisessa yhteispalvelussa palveluja tuottavat eri yhteispalvelupisteissä eri työnantajien palveluksessa olevat henkilöt. Jokaisella työnantajalla on oma nimikkeistönsä ja nimikkeisiin voi liittyä muitakin henkilöstöhallinnollisia ulottuvuuksia. Kuntien ylläpitämissä yhteispalvelupisteissä palvelusihteri –nimike on ollut varsin yleisesti käytössä.

Palvelusihteri –sanaa voidaan käyttää yleisnimenä yhteispalvelutehtäviä hoitavista henkilöistä virallisista nimikkeistä huolimatta. Henkilöstötyöryhmä katsoo, ettei yhteispalvelussa olevien eri työnantajien nimikkeiden käyttöä ole tarpeen yhdenmukaistaa. Nimikkeitä uudistettaessa voidaan harkita, että otetaan laajemmin käyttöön palvelusihteri –nimike yhteispalvelutehtäviä pääasiassa hoitaville henkilöille.