

VALTUUSTOALOITE AVOIMUUDEN LISÄÄMISEKSI REKRYTOINNEISSA

Rekrytointikäytännöt kaupungissa näyttävät vaihtelevina. Rekrytoitaessa työntekijöitä vakituisiin virkoihin, hyödynnetään tällöin lain edellyttämällä tavalla julkista hakumenettelyä. Sen sijaan vakituisiin työsuhteisiin rekrytoitaessa käytännöt vaihtelevat siten, että osan tehtävistä kohdalla rekrytointi toteutetaan julkista hakumenettelyä hyödyntäen, osassa palkataan henkilö viranhaltijan päätöksellä suoraan tehtävään. Henkilöstöhallinnon toimintaohjeen mukaan johtoryhmä harkitsee, käytetäänkö sisäistä vai ulkoista rekrytointia.

Valintapäätöksissä rekrytointeja toistaiseksi voimassa oleviin tehtäviin suoraan ilman julkista hakumenettelyä perustellaan usein tavoitteella välttää toistuvia määräaikaissuusia ja sillä, ettei määräaikaissuudelle ole enää perusteita (ns. ketjutuksen kieltö). Tehtäviin rekrytoidaan usein suoraan työntekijä ensin määräaikaiseksi, minkä jälkeen hänet "vakinaistetaan" perusteella, ettei määräaikaissuutta voida enää jatkaa. Ulospäin menettely näyttää siltä, että tehtävään saadaan palkattua henkilö ilman julkista hakumenettelyä rekrytoimalla siihen ensin määräaikaisesti. Huomioitavaa on, että vakinaistamisesta tulee puhua vasta silloin, kun todellisesti on tapahtunut "ketjutus".

Aikaisemmin kaupungissa hyödynnettiin säännönmukaisesti sisäistä hakumenettelyä ennen tehtävien täyttämistä julkisen hakumenettelyn kautta. Nykyisin käytäntö ei ole enää sama. Em:n myötä kaupungin henkilöstölle tarjoutui mahdollisuus hakeutua yhdenvertaisesti organisaation sisällä toisiin tehtäviin. Käytäntö palveli mm. niin henkilöstön urakehitystä kuin työkykyisistä vaihtoehtoihin tehtäviin hakeutumisessa.

Valintapäätöksissä on myös eroja. Tulevaisuusjohtajan viimeisimmissä viranhaltijapäätöksissä ei lue tietoa hakijoista, eikä myöskään siitä, kuka tehtävään on palkattu. Mm. tulevaisuuspalveluihin vastikään palkatun kansainvälisen koordinaattorin tehtävän osalta tietoa siitä, keitä tehtävään on hakenut ja kuka siihen on valittu, ei julkisessa viranhaltijapäätöksessä ole. Huomioitavaa on, että hakijatiedot ovat julkisia siitä ajankohdasta lukien, kun ne saapuvat kaupungin kirjaamoon. Elinvoimajohtajan viimeisimmissä valintapäätöksissä tieto valittavasta henkilöstä on julkaistu samoin kuin tieto kelpoisista hakijoista.

Tieto hakijoista ja valitusta henkilöstä on tärkeä muutoksenhaun näkökulmasta silloin, kun hallinnollinen päätös valinnasta on tehty. Millä tavoin kuntalainen tai edes toinen hakija voi käyttää oikeuttaan muutoksenhakuun (esim. syrjintäperusteella), mikäli ei tiedä edes sitä, kuka tehtävään on valittu.

Yhteenvedonomaaisesti vaikuttaa siltä, että määräaikaissuusia käytetään tienä vakinaistamiseen niiden tehtävien osalta, joissa koetaan, ettei tehtävää haluta tarjota mahdollisille muille tehtävästä kiinnostuneille tai esim. irtisanomisen myötä vaihtoehtoisen työn tarjoamisvelvollisuuden piirissä oleville (lakisääteinen velvollisuus). Nimet peittämällä minimoidaan mahdollisuus muutoksenhauille tai kanteille. Tämä ei tue julkisen toiminnan avoimuutta.

Esitämme, että muutos henkilöstöhallinnon toimintaohjeeseen päivitetään siltä osin, että rekrytoitaessa toistaiseksi voimassa oleviin tehtäviin, toteutetaan se aina hyödyntäen julkista hakumenettelyä (myös työsuhteiset tehtävät) tai siten, että ensin sisäisen

ilmoittautumismenettelyn kautta, jonka jälkeen julkisella hakumenettelyllä.
Suorarekrytointia ei sallita muutoin kuin tilanteessa, jossa faktisesti todetaan
(toimivaltainen viranomaisen) ketjutus tapahtuneeksi. Ohjeistukseen tulee kirjata
hallinnollisten päätösten osalta julkaisua ja muutoksenhakua koskevat periaatteet.

Kemijärvellä 28.10.2024

Perussuomalaisten valtuustoryhmä

Juha ~~_____~~ Juhana Kellomäki

Paula ~~_____~~ PAULA ALATALO

Maatti Hietanen

Hannaliisa Sutinen

Jesse Kerhela

~~_____~~