

Valtuustoaloite avoimuuden lisäämiseksi rekrytoinneissa / Perussuomalaisten valtuustoryhmä

KH 13.01.2025 § 16
587/01.01.01/2024

Perussuomalaisten valtuustoryhmä on tehnyt valtuustoaloitteen avoimuuden lisäämiseksi rekrytoinnissa, **liite 11**. Valtuustoaloitteen mukaan kaupungin rekrytointikäytännöt näyttävät vaihtelevina.

Kemijärven kaupungissa rekrytoidaan henkilöstöä tarpeen ja tarkoituksen mukaisin tavoin. Virkojen täytössä noudatetaan lainmukaisia toimintatapoja. Työsopimussuhteisten tehtävien osalta henkilöstön rekrytointi on työnantajan päätettävissä kaikilta osin. Sisäisellä ilmoittautumisella kartoitetaan henkilöstön halukkuutta siirtyä toisiin tehtäviin. Sisäistä ilmoittautumista käytetään tehtäväkohtaisesti. Lisäksi henkilöstöllä on mahdollisuus jättää ilmoitus sisäisestä siirtymisestä toisiin tehtäviin ns. ”avoimen ilmoittautuminen” -lomakkeella. Esihenkilöt tekevät myös aktiivista yhteistyötä sisäisen rekrytoinnin osalta ja henkilöstön urakehityksen eteen.

Työsopimussuhteisia työntekijöitä on vakinaistettu Kemijärven kaupungin palvelukseen jo vuosia, mikäli henkilö on toiminut kyseisessä tehtävässä esim. toistuvana sijaisena. Lisäksi henkilöstöä on vakinaistettu, jos määräaikaisen työsopimuksen päättämiseksi ei ole ollut perustetta. Mikäli työsopimuksen päättämiseksi ei ole perustetta, on työsopimus laadittava toistaiseksi voimassa olevaksi. Em. tilanne tulee kysymykseen, jos tilapäinen tarve muuttuu pysyväksi. Jos tässä tilanteessa menetettäisiin valtuustoaloitteessa mainitulla tavalla eli kaikki toistaiseksi voimassa olevat työsuhteiset tehtävät laitettaisiin julkiseen hakuun, näyttäytyisi kyseinen tilanne ulospäin erikoiselta eli työnantajan tarpeen muuttuessa toistaiseksi voimassa olevaksi, tehtävää hoitavan työntekijä työsopimus päätettäisiin julkisen haun vuoksi.

Kemijärven kaupungissa hyödynnetään edelleen henkilöstön sisäistä siirtymistä toisiin tehtäviin (aloitteessa sisäinen hakumenettely). Sote-toimintojen siirtyessä Lapin hyvinvointialueelle, on henkilöstön siirtyminen sisäisesti vähentynyt, koska aikaisemmin hoitohenkilöstöä pystyttiin siirtämään esim. hoitolaitoksien ja varhaiskasvatuksen välillä. Nykyisin sisäistä liikkumavaraa on vähemmän. Nykyiselle henkilöstölle annetaan mahdollisuus siirtyä toisiin tehtäviin mm. oppisopimuskoulutuksen kautta. Oppisopimuskoulutettavia voi kuitenkin olla rajattu määrä samassa työyksikössä saman aikaisesti. Sisäisellä ilmoittautumismenettelyllä ei tarkoiteta sitä, että se poistaisi julkisen hakumenettelyn kokonaan työsuhteisiin toistaiseksi voimassa oleviin tehtäviin henkilöstöä haettaessa. Sisäinen ilmoittautuminen on henkilöstön halukkuuden kartoittamista, jonka jälkeen tehtävä voidaan laittaa julkiseen hakuun, vaikka kiinnostuneita olisikin ilmoittautunut. Henkilöstöllä on mahdollisuus ilmoittaa halukkuudesta koko ajan intrassa olevan lomakkeen kautta. Em. ilmoittautumisia hyödyntäen, on henkilöstöä siirretty toisiin tehtäviin ilman tehtäväkohtaista sisäistä ilmoittautumista. Kaikkiin avoimeksi tuleviin tehtäviin ei voida kouluttaa tai siirtää sisäisesti, kaupungissa on lisäksi tehtäviä, joissa vaaditaan aikaisempaa työkokemusta tai erityisosaamista.

Valtuustoaloitteen mukaan valintapäätöksissä on eroja. Valtuustoaloitteessa viitataan tulevaisuusjohtajan viimeisiin viranhaltijapäätöksiin, joista valtuustoaloitteen mukaan puuttuu tieto hakijoista. Tulevaisuusjohtaja on tehnyt vuoden 2024 aikana (viimeisin 18.12.2024 § 54) yhteensä 17 valintapäätöstä. Yhdestäkään tulevaisuusjohtajan tekemästä valintapäätöksestä ei puutu luetteloa

hakijoista. Kemijärven kaupungilla on käytössä valintapäätösmalli, jota kaikki valintapäätöksiä tekevät käyttävät. Lisäksi valintapäätökset annetaan tiedoksi hakijoille keskitetysti. Valintapäätöksiä ei välitetä hakijoille puutteellisin tiedoin. Valintapäätösten osalta kuntalainen tai toinen hakija ei ole menettänyt oikeuttaan hakea valintapäätöksiin muutosta edellä mainittuihin tulevaisuusjohtajan tekemiin valintapäätöksiin. Elinvoimajohtajan tekemiin valintapäätöksiin on käytetty vastaavaa valintapäätösmallia, eikä se siten poikkea mitenkään tulevaisuusjohtajan valintapäätösten ulkoasusta.

Valtuustoaloitteessa viitataan myös kansainvälistä koordinaattoria koskevaan viranhaltijapäätökseen. Kyseessä on ilmeisesti kansainvälisten asioiden koordinaattorin tehtävää koskeva viranhaltijapäätös. Viranhaltijapäätös koski kansainvälisten asioiden koordinaattorin tehtävää, jossa tarve muuttui alkuperäisestä resurssitarpeesta pysyväksi. Määräaikaisen työsopimuksen päättämiseksi ei ollut perustetta ja henkilöresurssi vakinaistettiin ilman julkista hakua. Kyseessä ei siis ole valintapäätös, koska tehtävä ei ole ollut julkisesti haettavana, eikä tehtävään ole haettu ketään. Kyseessä on aivan normaali tilanne, jossa on välttytty työsopimuksen perusteettomalta päättämislähtöiseltä ja mahdolliselta oikeusprosessilta.

Valtuustoaloitteessa esitetty epäily siitä, että määräaikaisuuksia käytetään tienä vakinaistamiselle ei pidä paikkansa, eikä väitteelle ole esitetty perusteita. Kemijärven kaupungilla käytetään jokaiseen tilanteeseen sopivaa ja tarkoituksenmukaista rekrytointia työsopimussuhteisten osalta ja virkojen osalta lainsäädäntö huomioon otettuna. Sisäistä ilmoittautumismenettelyä harkitaan tapauskohtaisesti ja tarjolla olevan tehtävän vaatimukset huomioon otettuna. Irtisanomistilanteissa muun työn tarjoaminen tehdään niin ikään lainmukaisesti.

Kemijärven kaupungin henkilöstöhallinnon toimintaohjeessa ei ole päivittämistarpeita valtuustoaloitteessa esitettyjen asioiden pohjalta. Työsopimussuhteisten rekrytoinnin osalta valtuustoaloitteessa esitetty toimintamalli, jossa kaikki toistaiseksi voimassa olevat tehtävät laitetaan ensin sisäiseen ilmoittautumismenettelyyn ja sen jälkeen julkiseen hakumenettelyyn. Tämä tulisi vaikeuttamaan ja viivästyttämään ammattitaitoisen ja kelpoisuusvaatimukset täyttävän henkilöstön rekrytointia erityisesti varhaiskasvatuksen tehtäviin (hoitajat, opettajat). Suurin osa kaupungin avoimista tehtävistä on em. työsopimussuhteisissa tehtävissä. Lisäksi valtuustoaloitteessa mainittu virke *Suorarekrytointia ei sallita muutoin kuin tilanteessa, jossa faktisesti todetaan (toimivaltainen viranomaisen) ketjutus tapahtuneeksi* voi muodostaa lainvastaisen tilanteen, eikä ketjutetun määräaikaisen työsopimuksen muuttamisessa vakinaiseksi työsopimukseksi ole kyseessä suorarekrytointi.

Valtuustoaloitteessa esitettyssä toimintamallissa henkilön rekrytointiin kuluisi aikaa vähintään 1,5 kuukautta (sis. ilm. ja käsittely 3 vkoa + julk. haku ja käsittely 3 vkoa) kolmen viikon sijaan. Työsopimusten jatkaminen sisäisen ilmoittautumismenettelyn ja julkisen rekrytoinnin ajalle lyhyissä pätkissä voisi lisäksi muodostaa tilanteen työsopimuksen ketjuttamisesta rekrytoinnin viivästyessä, jolloin koko hakumenettely olisi turha muodostuneen ketjutuksen vuoksi. Työsopimussuhteiset tehtävät ovat avoimena julkisessa haussa joka tapauksessa vähintään kaksi viikkoa. Julkinen hakumenettely ei estä nykyistä Kemijärven kaupungin henkilöstöä hakemasta avointa tehtävää julkisessa haussa.

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Solatie Dina Kemijärvi

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus toteaa kaupunginvaltuustolle, että valtuustoaloitteessa esitetyt asiat ovat tulleet selvitettyiksi ja esittää tämän perusteella, että valtuusto toteaa valtuustoaloitteen loppuun käsitellyksi.

Päätös

Kaupunginhallitus päätti todeta kaupunginvaltuustolle, että valtuustoaloitteessa esitetyt asiat ovat tulleet selvitettyiksi ja esittää tämän perusteella, että valtuusto toteaa valtuustoaloitteen loppuun käsitellyksi.