

Valtuustoaloite Kemijärven kaupungin ja tytäryhtiöiden henkilöstön rekrytointiprosessi

KH 11.5.2026
207/01.00.00/2026

Kari-Antti Virkkula ja ym. ovat tehneet valtuustoaloitteen Kemijärven kaupungin ja tytäryhtiöiden henkilöstön rekrytointiprosessista Kemijärven kaupungin ja kemijärveläisten etuun perustuen. Perusteena on esitetty rekrytoinnin avoimuutta parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen pyrkimiseksi. Liian suppeaa menettely valtuustoaloitteen mukaan voi antaa kuvan siitä, että työpaikka on etukäteen jo tarkoitettu tietyille henkilöille. Aloitteessa todetaan lisäksi, että em. toiminta ei ole hyväksi kaupungin maineelle ja voi johtaa hyvän hallinnon vastaiseen toimintaan.

Valtuustoaloitteen mukaan Kemijärven kaupungin *hallintosäännössä ei ole mainintaa rekrytointiprosessista muulla tavalla kuin että se pitää toteuttaa kuntalain mukaan.*

Kemijärven kaupungin hallintosäännössä ei ole mainintaa kuntalain mukaisesta rekrytointiprosessista, sen sijaan Kemijärven kaupungin hallintosäännössä 44 §:n 4–5 mom. mukaan *toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen ottaminen edellyttää julkista hakumenettelyä lukuun ottamatta kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 4.3 §:ssä säädettyjä perusteita.*

Valinnan suorittava viranomais voi kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalaista annetun lain 4.2 §:n mukaan perustellusta syystä päättää hakuajan jatkamisesta, uudesta hausta tai virkasuhteen täyttämättä jättämisestä. Uutta hakumenettelyä koskevassa ilmoituksessa on mainittava, otetaanko aikaisemmat hakemukset huomioon. Päätös on annettava tiedoksi henkilöstöpalveluihin.

Varsinaiset rekrytointia koskevat menettely perustuvat pääosin muuhun lainsäädäntöön, kuten erityisesti kunnallisen ja hyvinvointialueen viranhaltijalakiin ja työsopimuslakiin, joissa säädetään tarkemmin virkojen täyttämisestä ja työsuhteen henkilöstön palkkaamisesta.

Kemijärven kaupungin henkilöstöhallinnon toimintaohjeeseen sisältyy toimintaohjeet täyttölupamenettelystä, joka edeltää henkilöstön rekrytointia.

Valtuustoaloitteessa esitetään noudatettavaksi vähintään seuraavia sääntöjä:

1. Hakuaika on aina vähintään 30 vrk
2. Työpaikkahaku-ilmoituksen hyväksyy hallitus tai toimielin sisältöineen
3. Avoin työpaikka laitetaan hakuun kuntarkry.fi-palveluun ja työmarkkinatorille. Perusellusta syystä voidaan käyttää myös muuta hyvin tunnettua rekrytointi-sivustoa.
4. Avoin paikka on esillä kaupungin sivuilla ja sitä mainostetaan sosiaalisessa mediassa
5. Vähintään yksi ilmoitus on lehdessä tai sen verkkosivuilla
6. Hakemukset tulevat aina koko hallitukselle ja toimielimelle
7. Mikäli hakijoita on kolme tai vähemmän, niin työpaikka laitetaan uudelleen hakuun vähintään 14 vrk ajaksi.
8. Hakijoista tehdään kirjallinen selvitys, että miten hän täyttää työpaikkahaussa olleet kriteerit sekä vertailu
9. Työpaikkaa ei saa täyttää ilman että hallitus tai toimielin on haastatellut työhön otettavan

10. Henkilöä ei saa palkata ilman että työpaikka on ollut julkisessa haussa ja henkilöä ei voi ottaa töihin, mikäli hän ei ole hakenut avointa olevaa työpaikkaa.

Kemijärven kaupungin rekrytointiprosessi on nykyisellään pyritty pitämään mahdollisimman sujuvana ja siihen liittyvä lainsäädäntö huomioiden. Alla kirjattuna mitä vaikutuksia aloitteeseen kirjatulla säännöllä olisi nykyiseen rekrytointiprosessiin:

1. Hakuaika aina vähintään 30 vrk

Nykytila:

Kunnallisen ja hyvinvointialueen viranhaltijalain (304/2003) 4 §:n 1 mom. mukaan *virkasuhteeseen ottaminen edellyttää julkista hakumenettelyä, jollei jäljempänä toisin säädetä. Hakuaika on vähintään 14 kalenteripäivää siitä, kun ilmoitus on julkaistu kuntalain 108 §:ssä tai hyvinvointialueesta annetun lain 113 §:ssä säädetyllä tavalla.*

Kunnallisen ja hyvinvointialueen viranhaltijalain 4 §:n 3 mom. mukaan *virkasuhteeseen voidaan 1 momentista poiketen ottaa ilman hakumenettelyä, kun kysymyksessä on sijaiseksi tai avoinna olevaan virkasuhteeseen ottaminen määräajaksi, taloudellisista ja tuotannollista syistä irtisanotun viranhaltijan ottaminen toiseen virkasuhteeseen, 22 §:ssä tarkoitettu virkasuhteen tarjoaminen osa-aikaiselle viranhaltijalle, 24 §:ssä tarkoitettu tai muussa laissa säädetty viranhaltijan siirtäminen toiseen virkasuhteeseen, muun työnantajan palveluksessa olevan henkilön ottaminen virkasuhteeseen lain tai sopimuksen nojalla tapahtuvan toiminnan siirtämisen yhteydessä taikka muu näihin rinnastettava hallintosäännössä määrätty peruste.*

Työsuhteisen osalta ei ole lainsäädäntöä siitä miten työsuhteisten rekrytointi tulee toteuttaa. Kemijärven kaupungin vakiintuneen käytännön mukaan työsuhteisten tehtävien osalta vakinaiset tehtävät laitetaan julkiseen hakuun, kuten vakinaiset virat pois lukien sellaiset tehtävät, joissa määräaikaisen työsopimuksen päättäminen olisi lainvastaista pelkkään julkiseen hakuun perustuen eli tehtävät, joiden tarve on muodostunut jatkuvaksi eikä määräaikaisen työsopimuksen päättämiselle ole perustetta.

Osassa tehtävien tai virkojen täyttöä käytetään 14 kalenteripäivää pidempiä hakuakaoja, riippuen siitä onko kyseessä tehtävän tai viran täyttäminen irtisanoutuneen tilalle vai uusi tehtävät. Lisäksi hakuikaan vaikuttaa, että miten pian tehtävään tai virkaan tulee saada tekijä. Hakuajan ja sen pituuden osaa arvioida parhaiten esihenkilö, joka tuntee tehtävän sisällön ja tarpeen kiireellisyyden.

Valtuustoaloitteen säännön vaikutus nykytilaan:

Osa Kemijärven kaupungin henkilöstön rekrytoinneista toteutetaan nykyään pidemmillä kuin 14 kalenteripäivän hakuajoilla. Hakuajan pituus riippuu siis tehtävän tai viran täytön kiireellisyydestä. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen henkilöstön tehtävät perustuvat mitoitukseen. Mitoitukseen perustuvat tehtävät tulee täyttää viivytyksettä, koska ne liittyvät suoraan lakisääteisten henkilöstömitoitusten toteutumiseen ja palvelujen turvalliseen järjestämiseen. Avoimet tehtävät voivat johtaa mitoitukseen liittymiseen, mikä kuormittaa muuta henkilöstöä, heikentää työhyvinvointia ja lisää riskiä palvelutason laskulle tai säädösten rikkomiselle. Nopea rekrytointi turvaa toiminnan jatkuvuuden, varmistaa vaaditun palvelun laadun ja vähentää väliaikaisista järjestelyistä aiheutuvia kustannuksia.

Pitkä hakuaika voi olla työnantajan kannalta epäedullinen, sillä se karsii erityisesti osaavimpia hakijoita. Työmarkkinoilla kysytyt henkilöt sitoutuvat tyypillisesti nopeammin eteneviin rekrytointiprosesseihin eivätkä jää odottamaan pitkiä hakuaikoja. Viivästynyt eteneminen supistaa hakijajoukkoa ja voi heikentää sen laatua. Lisäksi pitkä hakuaika antaa organisaatiosta kuvan hitaasta päätöksenteosta, mikä voi vähentää kiinnostusta tehtävää kohtaan ja heikentää työnantajakuvaa.

Pidempi hakuaika sopii tilanteisiin, joissa henkilön virassa tai tehtävässä aloitus ajoittuu useiden kuukausien päähän, ei kuitenkaan kaikkiin rekrytointitilanteisiin.

2. Työpaikkahaku-ilmoituksen hyväksyy hallitus tai toimielin sisältöineen

Nykytila:

Kemijärven kaupungin hallintosäännön 44 §:n mukaan *viran tai virkasuhteen julistaa haettavaksi virkasuhteeseen ottamisesta päättävä viranomainen. Kun virkasuhteeseen ottamisesta päättävä viranomainen on valtuusto, viran tai virkasuhteen julistaa kuitenkin haettavaksi kaupunginhallitus.* Muissa kuin valtuuston täyttämässä virassa tai virkasuhteessa hakuilmoituksen laatii rekrytoiva esihenkilö. Virkaan tai virkasuhteeseen ottava viranomainen hyväksyy hakuilmoituksen. Samon menetellään työsuhteeseen otettaessa. Hakuilmoituksen laatii rekrytoiva esihenkilö ja henkilö, joka tekee työsopimuksen toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, hyväksyy ilmoituksen.

Esihenkilö tuntee viran tai tehtävän sisällön ja vaatimukset parhaiten. Lisäksi esihenkilö on rekrytoimassa itselleen alaista tai tiimiin jäsentä, jolloin on ensiarvoisen tärkeää tietää, millaista henkilöä ollaan palkkaamassa kuhunkin tehtävään. Osa kaupungin viroista, virkasuhteista tai tehtävistä perustuu laissa asetettuihin kelpoisuus- ja kokemusvaatimuksiin (esim. opettajat, varhaiskasvatushenkilöstö, valvontaviranomaiset, eläinlääkärit), eikä niistä voi poiketa.

Valtuustoaloitteen säännön vaikutus nykytilaan:

Hakuilmoituksen käsittely lautakunnassa tai hallituksessa viivästyttää turhaan henkilöstön rekrytointia. Esimerkiksi kesäaikana lautakunnat eivät kokoonnu, ei myöskään kaupunginhallitus heinäkuussa. Mikäli kiireellinen henkilöstön tarve yllättää heinäkuussa tämä tarkoittaisi sitä, että lautakunta käsitelisi rekrytointi-ilmoitusta vasta syksyllä ensimmäisessä kokouksessa. Viivästynyt rekrytointi voi aiheuttaa lainvastaisia tilanteita toimialoilla.

Valtuustoaloitteesta ei käy ilmi, mitä lisäarvoa hallitus tai toimielin toisi henkilöstön rekrytointiin, mikäli kaikki hakuilmoitukset käsiteltäisiin hallituksessa tai lautakunnassa.

3. Avoin paikka laitetaan hakuun kuntarekry.fi-palveluun ja työmarkkinatorille. Perustellusta syystä voidaan käyttää myös muuta hyvin tunnettua rekrytointi-sivustoa

Nykytila:

Kemijärven kaupungin julkisessa haussa olevien virkojen tai tehtävien hakupaikkailmoitukset julkaistaan Kuntarekryssä, Työmarkkinatorilla, Kemijärven kaupungin ilmoitustaululla ja verkkosivuilla. Joissain rekrytoinneissa (esim. varhaiskasvatuksenopettajat) on myös käytetty Jobillan ja Kuntarekryn kohdennettua rekrytointia sosiaalisen median kampanjoilla sekä muita rekrytointi-sivustoja.

Valtuustoaloitteen säännön vaikutus nykytilaan:

Tällä hetkellä hakuilmoitukset ovat esillä valtuustoaloitteessa esitettyä laajemmin.

4. Avoin työpaikka on esillä kaupungin sivuilla ja sitä mainostetaan sosiaalisessa mediassa

Nykytila:

Kemijärven kaupungin hakuilmoitukset ovat esillä kaupungin sivuilla. Lisäksi toimialat käyttävät sosiaalista mediaa työpaikkojen ilmoittamiseen.

Valtuustoaloitteen säännön vaikutus nykytilaan:

Ehdotetun toimintamallin sääntö on jo käytössä.

5. Vähintään yksi ilmoitus on lehdessä tai sen verkkolehdessä

Nykytila:

Kemijärven kaupungin työpaikkailmoituksia on julkaistu lehdissä tai verkkolehdissä tapauskohtaisesti.

Valtuustoaloitteen säännön vaikutus nykytilaan:

Vuonna 2025 Kemijärven kaupungilla oli Kuntarekryn tilaston mukaan yhteensä 36 rekrytointia. Vuonna 2024 rekrytointeja toteutettiin 33 kappaletta.

Yksi pieni sanomalehti-ilmoitus maksaa 600 € (koko noin 4 cm x 8 cm. Yksi verkkolehti-ilmoitus maksaa 750 €. Hinnat alv 0 %.

Edellä mainitun perusteella esitetty valtuustoaloitteen sääntö toisi kaupungille henkilöstön rekrytointi-ilmoituksiin liittyviä kustannuksia vuosittain noin 35 000–40 000 €:n kustannukset riippuen vuosittaisista rekrytointien määristä.

6. Hakemukset tulevat aina koko hallitukselle tai toimielimelle

Nykytila:

Hakemukset saapuvat rekrytoinnista riippumatta Kuntarekryyn tai Kemijärven kaupungin kirjaamoon. Rekrytoivalla esihenkilöllä, vastuualuepäälliköllä ja tarvittaessa toimialajohtajalla on oikeudet tarkastella saapuneita hakemuksia. Tapauskohtaisesti esimerkiksi vastuualuepäälliköitä rekrytoitaessa, hakemuksiin tutustuu yleensä myös toimialan lautakunnan puheenjohtaja. Valtuuston valitsemien viranhaltijoiden rekrytointiprosessiin perustetaan rekrytointiryhmä, joka käsittelee hakijoiden hakemukset.

Valtuustoaloitteen säännön vaikutus nykytilaan:

Kuntalain (410/2015) 83 §:n mukaan *luottamushenkilöllä on oikeus saada kunnan viranomaisilta tietoja, joita hän toimessaan pitää tarpeellisina.*

Hakemukset ovat lähtökohtaisesti julkisia asiakirjoja, mutta se ei kuitenkaan tarkoita, että hakemuksia voitaisiin jakaa laajasti luottamushenkilöille, jotka eivät osallistu asian käsittelyyn tai päätöksentekoon. Lautakunnat ja kaupunginhallitus eivät tee henkilöstön valintapäätöksiä. Hakemusasiakirjojen jakaminen laajalle joukolle varmuuden vuoksi, on ongelmallista tietosuojan näkökulmasta. Yleinen kiinnostus ei riitä perusteeksi jakaa tietoa laajasti.

Hakemusasiakirjojen jakaminen laajalle joukolle, jotka eivät osallistu asian käsittelyyn tai päätöksentekoon, voi vaarantaa hakijan yksityisyyden

suojan ja henkilötietojen asianmukaisen käsittelyn. Hakemuksiin sisältyy usein arkaluonteisia tietoja, kuten työhistoriaa, yhteystietoja ja mahdollisesti muita henkilökohtaisia seikkoja, joiden tarpeeton levittäminen lisää väärinkäytösten riskiä. Lisäksi tällainen menettely voi heikentää hakijan luottamusta viranomais toiminnan asianmukaisuuteen ja vaikuttaa kielteisesti halukkuuteen hakea vastaaviin tehtäviin tulevaisuudessa.

7. Mikäli hakijoita on kolme tai vähemmän, niin työpaikka laitetaan uudelleen hakuun vähintään 14 vrk ajaksi

Nykytila:

Virat ja toimet laitetaan tarvittaessa uudelleen haettavaksi, ei automaattisesti ja pelkästään hakemusten määrän vähäisyyden vuoksi. Joissain tapauksissa yksikin hakemus riittää. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajien rekrytointi on ollut haasteellista jo usean vuoden ajan. Lisäksi rekrytointihaasteita on havaittu eläinlääkäreiden määräaikaisiin sijaisuuksiin.

Tälläkin hetkellä toteutetaan uudelleen hakua saapuneiden hakemusten määrän, kelpoisten puuttumisen tai muun vastaavan syyn vuoksi.

Valtuustoaloitteen säännön vaikutus nykytilaan:

Mikäli hakemusten vähimmäismäärä *kolme tai vähemmän* asetetaan valtuustoaloitteen esityksen mukaisesti ehdottomaksi rajaksi, jolloin virka tai toimi taikka määräaikainen sijaisuus on laitettava uudelleen haettavaksi, voi sillä olla merkittäviä vaikutuksia kaupungin lakisääteisen palvelujen järjestämiseen.

Käytännössä edellä mainittu saapuneiden hakemusten vähimmäismäärän rajaus tarkoittaisi myös, että yhtä kelpoista hakijaa ei voitaisi palkata esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajan tehtävään ennen kuin uudelleen haun tuloksena olisi vähintään neljä kelpoista hakijaa sen sijaan, että yhdelläkin hakemuksella saataisiin täytettyä vuodesta toiseen täyttämättä olevia varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviä. Huhtikuussa 2026 avoimia varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviä on seitsemän. Vastaavia tilanteita tulisi eteen ainakin eläinlääkäreiden, erityisopettajien, musiikkiopiston opettajien ja varhaiskasvatuksen sosionomien rekrytoinneissa, joissa kelpoisten hakijoiden vähyys on ollut havaittavissa jo aikaisempien vuosien rekrytoinneissa.

Valtuustoaloitteessa esitetyn säännön perusteella sellaiset virat ja toimet, joihin kohdistuu vähäinen määrä hakemuksia, olisivat avoimna jatkuvasti, ilman, että muutamastakaan kelpoisesta hakijasta voitaisiin tehdä valintaa ja avoimia paikkoja voitaisiin täyttää.

8. Hakijoista tehdään kirjallinen selvitys, että miten hän täyttää työpaikkahaussa olleet kriteeri sekä vertailu

Nykytila:

Vakinaisten virkojen nimitysperusteen määräytyvät perustuslain 125 § 2 mom. mukaan seuraavasti: *Yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto.* Hallituksen esityksen (HE 1/1998) tämä tarkoittaa seuraavaa: *Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan otettavaksi nykyisen hallitusmuodon 86 §:n yleisiä ylennysperusteita koskeva säännös lähes sellaisenaan. Valtion virkojen lisäksi ehdotettu säännös kuitenkin laajenisi koskemaan kaikkia julkisia virkoja ja siten myös esimerkiksi kuntien virkoja. Yleisten ylennysperusteiden sijasta uudessa säännöksessä puhuttaisiin yleisistä nimitysperusteista, jotka ehdotuksen mukaan olisivat edelleenkin taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Taidolla tarkoitetaan*

lähinnä koulutuksen tai työkokemuksen avulla hankittuja tietoja ja taitoja. Kyvyllä viitataan yleisesti tuloksellisen työskentelyn edellyttämiin henkilön ominaisuuksiin, kuten luontaiseen lahjakkuuteen, järjestelykykyyn, aloitteellisuuteen ja muihin vastaaviin tehtävien hoitamisen kannalta tarpeellisiin kykyihin. Koetellulla kansalaiskunnolla tarkoitetaan yleisessä kansalaistoiminnassa saatuja viran hoidon kannalta merkityksellisiä ansioita sekä nuhteetonta käytöstä. Sanalla kansalaiskunto ei viitata Suomen kansalaisuuteen. Yleisiä nimitysperusteita on tulkittava yhteydessä asianomaisen viran yleisiin ja erityisiin kelpoisuusehtoihin, joihin liittyen on otettava huomioon myös viran nimi ja tehtäväpiiri sekä virkaan kuuluvat konkreettiset työtehtävät. Työsuhteisten osalta vastaava säädöstä ei ole.

Velvollisuus vertailla eri sukupuolta olevien hakijoiden ansioita perustuu erityisesti tasa-arvolain (609/1986) syrjäntäkieltoon yhdessä perustuslain yhdenvertaisuussäännöksen kanssa. Ansiovertailu on käytännön keino osoittaa, että lakia on noudatettu.

Vakinaisiin virkoihin sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosäännösten perusteella laaditaan hakijoista ansiovertailut. Ansiovertailusta ei ole säädetty määrämuotoa.

Ansiovertailu on laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta (621/1999) 24 §:n 1 mom. kohta 29 mukaan salassa pidettävä viranomaisen asiakirja. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että ansiovertailu on julkinen vain asianosaisille, eikä sen jakaminen yleisesti ole mahdollista.

Valtuustoaloitteen säännön vaikutus nykytilaan:

Valtuustoaloitteessa esitetty sääntö muuttaisi ansiovertailun laatimista siten, että ansiovertailu tulisi laatia edelle mainittujen lainvelvoitteiden täyttämisen lisäksi myös sellaisista valinnoista, joissa hakijoina on vain samaa sukupuolta olevia hakijoita. Käytännössä nämä tilanteet ovat aika harvinaisia.

9. Työpaikkaa ei saa täyttää ilman että hallitus tai toimielin on haastatellut työhön otettavan

Nykytila:

Henkilöstöä rekrytoidaan Kemijärven kaupungin palvelukseen julkisen haun lisäksi esimerkiksi soittamalla seuraavaksi päiväksi tarvittavalle sijaiselle. Kaikkia työhön tulevia ei myöskään ole tarvetta haastatella. Osa henkilöstöstä on niin sanottuja pitkäaikaisia sijaisia.

Valtuustoaloitteen säännön vaikutus nykytilaan:

Valtuustoaloitteessa esitetty sääntö käytännössä kieltäisi lyhytaikaisten sijaisten rekrytoinnin kokonaan ilman hallituksen tai asianomaisen lautakunnan toteuttamaa hakijan haastattelua. Ottaen huomioon valtuustoaloitteessa kohdassa 1. *Hakuaika on aina vähintään 30 vrk* esitetyn säännön, ei jatkossa Kemijärven kaupungin palvelukseen voitaisi ottaa yhtään sijaista tai lyhyempi aikaista viranhoitajaa taikka työntekijää avoimeen virkaan tai tehtävään alle 2,5 kuukauden ajalle, koska kaikki avoinna olevat virat ja tehtävät tulisi laittaa hakuun vähintään 30 vuorokaudeksi ja tarvittaessa hakemusten vähäisyyden vuoksi (valtuustoaloitteen kohta 7. *Mikäli hakijoita on kolme tai vähemmän, niin työpaikka laitetaan uudelleen hakuun vähintään 14 vrk ajaksi*) uudelleen 14 vuorokauden ajaksi. Käytännössä tämä tarkoittaisi esitetty haastatteluvaihtoehto huomioiden, että kaikki kaupungin sijaistarpeet jäisivät hoitamatta alle 2,5 kuukauden ajalta, jolloin myös lakisääteiset palvelut vaarantuisivat. Lisäksi kesäaikana haastattelujen järjestäminen aiheuttaisi

pidemmän viiveen, koska hallitus ja lautakunnat eivät kokoonnu. Kuitenkin kaupungin toiminnot pyörivät vuoden ajasta riippumatta normaalisti myös kesäaikana.

Kaupungin tulee tarjota kesätyöntekijöille positiivinen ja kannustava ensikosketus työelämään. Rekrytointiprosessin on syytä olla nuorille selkeä, turvallinen ja helposti lähestyttävä. Mikäli myös kesätyöntekijöiden haastattelut toteutettaisiin siten, että nuoria kesätyöhön hakevia haastattelee hallitus tai lautakunta, voi tilanne näyttäytyä nuorelle jännittävänä ja jopa pelottavana. Tällainen asetelma saattaa lisätä turhaa paineen tunnetta ja aiheuttaa kielteisiä mielikuvia työelämästä jo ennen työsuhteen alkamista. Siksi on tärkeää, että työhönottotilanteet suunnitellaan nuorten näkökulmasta rohkaiseviksi ja vuorovaikutteisiksi, jotta kokemus tukee myönteistä suhtautumista työelämään.

Valtuustoaloitteessa esitetään, että *työpaikkojen rekrytoinnit tehdään avoimesti ja niin että pyritään parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen*. Edellä selvitetyn perusteella paras mahdollinen lopputulos jäisi toteutumatta ja vaarantaisi lisäksi henkilöstön työturvallisuuden.

10. Henkilöä ei saa palkata ilman että työpaikka on ollut julkisessa haussa ja henkilöä ei voi ottaa töihin, mikäli hän ei ole hakenut avointa olevaa työpaikkaa

Nykytila:

Henkilöstöä rekrytoidaan Kemijärven kaupungin palvelukseen julkisen haun lisäksi esimerkiksi soittamalla seuraavaksi päiväksi tarvittavalle sijaiselle. Lisäksi Kemijärven kaupungilla on sellaisia tilapäisiä tehtäviä, joihin tarvitaan kiireellisesti tekijä.

Työsopimussuhteisia työntekijöitä on vakinaistettu, jos määräaikaisen työsopimuksen päättämiseksi ei ole löytynyt lainmukaista perustetta resurssitarpeen jatkuessa.

Kunnallisen ja hyvinvointialueen viranhaltijalain 4 §:n 3 mom. mukaan *virkasuhteeseen voidaan 1 momentista poiketen ottaa ilman hakumenettelyä, kun kysymyksessä on sijaiseksi tai avoinna olevaan virkasuhteeseen ottaminen määräajaksi, taloudellisista ja tuotannollista syistä irtisanotun viranhaltijan ottaminen toiseen virkasuhteeseen, 22 §:ssä tarkoitettu virkasuhteen tarjoaminen osa-aikaiselle viranhaltijalle, 24 §:ssä tarkoitettu tai muussa laissa säädetty viranhaltijan siirtäminen toiseen virkasuhteeseen, muun työnantajan palveluksessa olevan henkilön ottaminen virkasuhteeseen lain tai sopimuksen nojalla tapahtuvan toiminnan siirtämisen yhteydessä taikka muu näihin rinnastettava hallintosäännössä määrätty peruste*.

Valtuustoaloitteen säännön vaikutus nykytilaan:

Valtuustoaloitteessa esitetty sääntö käytännössä kieltäisi lyhytaikaisten sijaisten rekrytoinnin kokonaan. Ottaen huomioon valtuustoaloitteessa kohdassa 1. *Haku aika on aina vähintään 30 vrk* esitetyn säännön, ei jatkossa Kemijärven kaupungin palvelukseen voitaisi ottaa yhtään sijaista tai lyhyempi aikaista viranhaltijaa taikka työntekijää avoimeen virkaan tai tehtävään alle 2,5 kuukauden ajalle, koska kaikki avoinna olevat virat ja tehtävät tulisi laittaa hakuun vähintään 30 vuorokaudeksi ja tarvittaessa hakemusten vähäisyyden vuoksi (valtuustoaloitteen kohta 7. *Mikäli hakijoita on kolme tai vähemmän, niin työpaikka laitetaan uudelleen hakuun vähintään 14 vrk ajaksi*) uudelleen 14 vuorokauden ajaksi. Käytännössä tämä tarkoittaisi esitetty haastatteluvaihe (9. *Työpaikkaa ei saa täyttää ilman että hallitus tai toimielin on haastatellut työhön otettavan*)

huomioiden, että kaikki kaupungin sijaistarpeet jäisivät hoitamatta alle 2,5 kuukauden ajalta, jolloin myös lakisääteiset palvelut vaarantuisivat.

Mikäli tehtävää on hoidettu työsuhteessa määräajan, ei työpaikkaa voida perustellusti laittaa avoimeen julkiseen hakuun tilanteessa, jossa tehtävää on jo hoitanut työntekijä ja työn tarve jatkuu keskeytyksettä edelleen. Tällaisessa tapauksessa kyse ei ole aidosti uudesta rekryointitarpeesta, vaan pysyvistä työvoiman tarpeesta, joka tulisi kattaa olemassa olevaa työsuhdetta jatkamalla. Pelkästään halu avata työpaikat julkiseen hakuun ei muodosta hyväksyttävää perustetta työsuhteen päättämiseksi. Määräaikaisen työsuhteen päättämismenettely heikentää työntekijän työsuhdeturvaa ja on ristiriidassa työsuhtelainsäädännön periaatteiden kanssa, joiden mukaan työsuhteet ovat lähtökohtaisesti toistaiseksi voimassa olevia ja työntekijää suojaavia. Tämän vuoksi työnantajan tulee arvioida työvoiman tarve tosiasiallisesti ja toimia sen mukaisesti, eikä käyttää rekryointimenettelyä keinona kiertää työsuhteen jatkuvuutta koskevia velvoitteita. Edellä kuvattuja tilanteita voi syntyä, kun resurssitarve arvioidaan aluksi tilapäiseksi ja määräaikaisuuden peruste on siten olemassa. Ajan myötä olosuhteet voivat kuitenkin muuttua, jolloin työnantajan on arvioitava tilanne uudelleen ja reagoitava sen edellyttämällä tavalla.

Yhteenveto:

Valtuustoaloite sisältää osin sellaisia esityksiä, jotka ovat jo käytössä olevien toimintatapojen mukaisia tai perustuvat suoraan lainsäädännön velvoitteisiin. Lisäksi osa ehdotetuista linjauksista voisi toteutuessaan johtaa lainvastaiseen menettelyyn sekä heikentää henkilöstön oikeusturvaa ja vaarantaa jopa työturvallisuuden.

Lainsäädännön velvoitteiden kirjaaminen sellaisenaan organisaation omiin ohjeisiin ei ole lähtökohtaisesti tarkoituksenmukaista, sillä niiden noudattaminen on joka tapauksessa velvoittavaa. Ohjeistuksen keskeisenä tehtävänä tulisi olla lainsäädännön soveltamisen ja käytännön toimintatapojen selkeyttäminen, ei voimassa olevan sääntelyn toistaminen. Pelkkä lain kirjaaminen ohjeisiin ei lisää velvoittavuutta, mutta voi johtaa epäselvyyksiin esimerkiksi tilanteissa, joissa lainsäädäntö muuttuu, eikä ohjeistusta päivitetä vastaavasti.

Voimassa oleva henkilöstön rekrytoinnin toimintamalli on osoittautunut toimivaksi ja riittävän laajasti toteutetuksi, eikä sen käytännön toteutuksesta vastaavilta tahoilta ole tullut esille muutostarpeita. Nykyinen rekrytoinnin toimintamalli huomioi myös voimassa olevan lainsäädännön sekä hakijoiden yksityisyyden suojaan liittyvät vaatimukset. Näin ollen sitä voidaan pitää tarkoituksenmukaisena ja toiminnan kannalta perusteltuna. Lisäksi ohjeistuksessa on huomioitu kaupungin moninaisissa toiminnoissa eteen tulevat erilaiset rekryointitarpeet ja -tilanteet.

Aloitteessa esitettyjen sääntöjen vaikutus konsernissa:

Tytäryhtiöiden rekrytoinneissa aloitteen mukaisten tiukkojen rekryointisääntöjen noudattaminen aiheuttaisi samoja haasteita, kuin kaupungin rekrytoinneissa. Rekryointiprosessit pitkittyisivät merkittävästi, mm. huoltovarmuuden kannalta kriittisten toimintojen henkilöstön rekryointiprosessin ei ole tarkoituksenmukaista olla yhtiön hallituksen kautta tapahtuva byrokraattinen prosessi.

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Solatie Dina Kemijärvi

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus esittää kaupunginvaltuustolle, että valtuusto toteaa valtuustoaloitteessa esitetyn asian tulleen selvitettyksi ja valtuustoaloite katsotaan loppuun käsitellyksi.

Päätös