



Henkilöstöalan ulkomaisten työntekijöiden vastuullinen rekrytointi



Sisällys

| | | |
|-----|---|----|
| 1. | Ohjeistuksen tarkoitus | 3 |
| 2. | Alihankkijoiden tai muiden yhteistyökumppaneiden käyttö | 4 |
| 3. | Vastuullisuus | 6 |
| 4. | Luvat ja muut työnteon edellytykset | 8 |
| 5. | Työsopimus ja työsuhteen ehdot | 10 |
| 6. | Työturvallisuus | 12 |
| 7. | Järjestäytyminen | 12 |
| 8. | Työsuhteen päättyminen | 12 |
| 9. | Työsopimuksen päättäminen | 12 |
| 10. | Työntekijän opastaminen ja kotouttaminen yhteiskuntaan | 13 |
| | Ulkomaisiin työntekijöihin liittyviä muita velvoitteita | 14 |
| | Lisätietoa | 15 |
| | Asiaa koskevia rangaistussäännöksiä | 15 |



1.

Ohjeistuksen tarkoitus

Henkilöstöalan yritykset ovat aktiivisesti mukana työperäisen maahanmuuton edistämisessä.

Tämän ohjeistuksen tarkoituksena on sitouttaa Henkilöstöala HELA ry:n jäsenyritykset (HY) toimimaan vastuullisesti ja lainmukaisesti ulkomaisten työntekijöiden rekrytoinnissa, ja sitä kautta parantaa ulkomaisten työntekijöiden asemaa Suomessa.

Ohjeet koskevat niitä tilanteita, joissa HY tuo Suomeen ulkomaisen työntekijän joko itse tai yhteistyökumppanin avulla. HY noudattaa ohjeita henkilöstövuokraukseen, jolloin HY toimii työntekijän työnantajana. HY noudattaa ohjeita soveltuvin osin myös rekrytointitoimeksiantoihin, jolloin työsuhde solmitaan ulkomaisen työntekijän ja HY:n asiakasyrityksen välille.

Tässä ohjeistuksessa tarkoitettut asiat ovat suositeltavaa käydä läpi ulkomaisen työntekijän kanssa sekä suullisesti että antaa kirjallisesti vastaava ohjeistus.




2. Alihankkijoiden tai muiden yhteistyökumppaneiden käyttö

Henkilöstöala suosittelee ulkomaisten työntekijöiden rekrytoimista suoraan suomalaisen HY:n palvelukseen.

Työvoiman hyväksikäyttöön liittyvä ihmiskauppa ja pakkotyö on vakava maailmanlaajuinen ongelma. HY kunnioittaa ja suojelee ulkomaalaisia työntekijöitä ja heidän ihmisoikeuksiaan eikä suvaitse minkäänlaisia ihmisoikeusrikkomuksia. HY noudattaa huolellisuusvelvoitetta, tekee yhteistyökumppaneistaan riskiarvioita ja toimenpiteillään ehkäisee työvoiman hyväksikäyttöön liittyvää ihmiskauppaa ja pakkotyötä.

Jos HY käyttää ulkomaisten työntekijöiden rekrytoinnissa alihankkijaa tai muuta yhteistyökumppania, kumppanin valintaan on kiinnitettävä erityistä huomiota. Yhteistyökumppani on sopimusteitse sidottava tämän ohjeistuksen noudattamiseen.

HY ei tee yhteistyötä kumppanin kanssa, joka toimii vastoin Henkilöstöalan ulkomaisten työntekijöiden vastuullisen rekrytoinnin ohjeistusta.



” *Henkilöstöalan yritys kunnioittaa ja suojelee ulkomaalaisia työntekijöitä ja heidän ihmisoikeuksiaan eikä suvaitse minkäänlaisia ihmisoikeusrikkomuksia.*

3.

Vastuullisuus

HY varmistaa, että ulkomaisten työntekijöiden rekrytointi on vastuullista.

Varmuus ja riittävät tiedot työpaikasta

Työpaikasta on oltava varmuus, ennen kuin ulkomainen työntekijä matkustaa Suomeen. HY varmistaa, että henkilö ymmärtää, mihin työtehtävään hän on rekrytoitumassa ja että hänellä on siihen soveltuva osaaminen ja koulutus. Jos ulkomainen työnhakija on rekrytoitumassa omaa koulutustaan ja osaamistaan vähemmän vaativiin tehtäviin, HY:n tulee varmistua myös siitä, että hän ymmärtää minkälaiset realistiset mahdollisuudet hänellä on päästä osaamistaan ja koulutustaan vastaaviin tehtäviin Suomessa myöhemmin.

Ymmärrys työehdoista ja palkasta

HY varmistaa, että ulkomainen työnhakija ymmärtää työehdot ja -vaatimukset. Lisäksi HY selvittää hänen palkastaan tehtävät sosiaaliturvaan tai veroihin liittyvät vähennykset sekä voimassa olevat vakuutukset. Henkilölle on suositeltavaa antaa esimerkinomainen laskelma nettopalkasta ennen rekrytointipäätöksen tekemistä. Ulkomaiselle työntekijälle kerrotaan lisäksi Suomessa asumisen ja elämisen kustannuksista.

Passi ja muut henkilö- tai matkustusasiakirjat

HY tai yhteistyökumppani ei missään vaiheessa takavarikoi tai muutoin ota haltuun ulkomaisen työntekijän passia tai muita henkilö- tai matkustusasiakirjoja.

Työntekijältä perittävät korvaukset ja maksut

HY ei peri ulkomaiselta työntekijältä työnvälityspalkkiota eikä muitakaan työnvälitykseen liittyviä maksuja. Jos HY käyttää työvoiman rekrytoimiseen lähtömaassa yhteistyökumppania, HY:n on varmistettava, ettei myöskään yhteistyökumppani peri työntekijältä välityspalkkiota tai muita työnvälitykseen liittyviä maksuja, vaikka nämä maksut olisivat laillisia lähtömaassa.

Ennen ulkomaisen työntekijän matkustamista Suomeen HY:n ja työntekijän välillä on sovittava, kuka kustantaa työntekijän matkan Suomeen ja vastaavasti takaisin kotimaahan ja kuka vastaa viisumin tai muiden matkustusasiakirjojen kustannuksista. On hyvä sopia matkakustannusten korvaamisesta myös tilanteissa, joissa työsuhde syystä tai toisesta päättyy ennenaikaisesti.

Ulkomaalaiselta työntekijältä esimerkiksi asumisesta, työmatkoista, ruoasta tai varustuksesta perittävien korvausten on oltava suuruudeltaan kohtuullisia. HY ja työntekijä sopivat etukäteen myös mahdollisesta työhön tarvittavasta koulutuksesta ja sen kustantamisesta.

Asuminen

HY huolehtii siitä, että ulkomaisella työntekijällä on Suomeen tullessaan asianmukainen majoitus tai asunto. Työntekijälle kerrotaan myös asuntojen vuokrien ja hintojen tasosta kohdealueella Suomessa.



4.

Luvat ja muut työnteon edellytykset

HY varmistaa, että ulkomaisella työntekijällä on Suomessa oleskeluun ja työntekoon tarvittavat luvat. Ennen kuin työntekoon oikeuttava lupa on saatu, työsopimus voidaan tehdä vain ehdollisena. Oleskeluluvasta ilmenee, millaista työtä työntekijä voi tehdä ja kuinka monta tuntia viikossa hän voi työskennellä. Oleskeluoikeus voidaan tarkistaa esimerkiksi pyytämällä työntekijää esittämään voimassa oleva oleskelulupakortti (passista, muusta virallisesta matkustusasiakirjasta tai oleskelulupakortista).

Luvat

Työntekijän työnteko-oikeus Suomessa perustuu:

- EU- tai ETA-maan kansalaisuuteen
- Pohjoismaan kansalaisuuteen
- Sveitsin tai Liechtensteinin kansalaisuuteen
- voimassa olevaan oleskelulupaan
- siihen, ettei työntekijä tarvitse oleskelulupaa
- työntekijä työskentelee lähetettynä työntekijänä (lähtömaassa työnteko-oikeus)

Ammattitaito

HY varmistaa, että ulkomaisen työntekijän tutkinnot ja muut työhön tarvittavat edellytykset (esimerkiksi työturvallisuuskortti ja hygieniapassi) ovat kunnossa.

Kielitaito

HY pyrkii varmistamaan, että ulkomaisella työntekijällä on riittävät kielelliset ja muut valmiudet harjoittaa ammattiaan Suomessa. Esimerkiksi terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain mukaan terveydenhuollon ammattihenkilöllä tulee olla hänen hoitamiensa tehtävien edellyttämä riittävä kielitaito.

Ammattipätevyyden tunnustamista sääntelevät lukuisat erityislait sekä yleislakina ammattipätevyyden tunnustamisesta annettu laki.

5.

Työsopimus ja työsuhteen ehdot


HY:n toimiessa ulkomaisen työntekijän työnantajana, se sitoutuu noudattamaan seuraavia määräyksiä:

HY noudattaa työntekijän kanssa tekemäänsä työsopimusta ja voimassa olevaa lainsäädäntöä. HY soveltaa ulkomaiseen työntekijään kulloinkin soveltuvaa suomalaista työehtosopimusta. Työsopimus tehdään kirjallisesti, ja se käännetään työntekijän ymmärtämälle kielelle.

Määräaikaisiin työsopimuksiin on merkittävä määräaikaisuuden peruste, työsuhteen alkamis- ja päättymispäivä tai arvioitu päättymispäivä. Lisäksi työsopimuksessa on annettava tieto määräaikaisen työsopimuksen taustalla olevasta asiakassopimukseen perustuvasta tilauksen syystä, kestosta tai arvioidusta kestosta. Näiden lisäksi työntekijälle on annettava työsopimuslain mukainen selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista sekä arvioitava, onko HY:ssä tarjolla työsuhteen päättyessä muita työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavia työtehtäviä.

Ennen ulkomaisen työntekijän palkkaamista HY:n on annettava työnhakijalle tarkat tiedot työsuhteen ehdoista. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää muun muassa seuraaviin seikkoihin:

- koeajan merkitykseen
- työsuhteen keston
- työntekijän asemaan työsopimuksen päättyessä
- työaikaan
- työnkuvaan
- vaadittuun osaamiseen
- palkkaukseen



HY maksaa ulkomaiselle työntekijälle vähintään hänen työsuhteeseensa sovellettavan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Palkka määritellään työehtosopimuksen määräysten mukaisesti ottaen huomioon muun muassa tehtävän vaativuus ja työntekijän henkilökohtainen pätevyys. Työehtosopimuksen mukaisen palkan osaksi ei lueta verovapaita korvauksia. HY varmistaa, että työntekijällä on oikea tieto palkan suuruudesta ja verojen sekä muiden mahdollisten sivukulujen vaikutuksesta palkkaan.

HY tarjoaa ulkomaiselle työntekijälle yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen ja urakehitykseen.

” *Henkilöstöalan yritys noudattaa työntekijän kanssa tekemäänsä työsopimusta, voimassa olevaa lainsäädäntöä ja kulloinkin soveltuvaa suomalaista työehtosopimusta.*

6.

Työturvallisuus

HY kiinnittää erityistä huomiota ulkomailta Suomeen tulevan työntekijän työturvallisuuteen ja riittävään perusperehdytykseen.

Varsinaisen perehdytyksen työpaikalla järjestää asiakasyritys. HY:n on varmistettava, että asiakasyrityksessä on riittävästi kielitaitoa, jotta perehdyttäminen ja työturvallisuuteen liittyvät asiat voidaan käydä huolellisesti läpi työntekijän kanssa.

7.

Järjestäytyminen

HY takaa ulkomaiselle työntekijälle järjestäytymisvapauden. Asiakasyrityksen luottamushenkilöllä on valtakirjalla oikeus nähdä ulkomaisen työntekijän työsopimus.

8.

Työsuhteen päättymisen

Työsuhteen päätyttyä HY työnantajana huolehtii loppupalkan maksamisesta, työtodistuksen antamisesta ja muista työsuhteen päättymiseen liittyvistä työnantajavelvoitteista. Jos työntekijä on poistumassa Suomesta työsuhteen päätyttyä, HY käy työntekijän kanssa läpi maasta poistumiseen liittyvät viranomaisvelvoitteet.

9.

Työsopimuksen päättäminen

HY kertoo ulkomaiselle työntekijälle sekä hänen oikeudestaan että työnantajan oikeudesta päättää tai lomauttaa työsuhde Suomen lainsäädännön mukaisesti.

10.

Työntekijän opastaminen ja kotouttaminen yhteiskuntaan

HY:n toimiessa ulkomaisen työntekijän työnantajana, se antaa Suomessa työskentelyä harkitsevalle ulkomaiselle työnhakijalle tietoa Suomessa elämisestä ja työskentelemisestä jo ennen hänen saapumistaan Suomeen. HY antaa tietoa keskeisistä viranomaistahoista, kuten muun muassa, Digi- ja väestötietovirastosta (DVV), Maahanmuuttovirastosta (Migri), Kelasta, verohallinnosta ja työ- ja elinkeinotoimistosta. HY:n on pyrittävä keskustelemaan ulkomaisen työntekijän kanssa hänen omalla äidinkielellään esimerkiksi tulkin avulla tai muulla hänen ymmärtämällään kielellä.

On suositeltavaa, että HY järjestää ulkomaiselle työntekijälle myös laajemman ns. kotouttamispalvelun, joka voi käsittää muun muassa etukäteen lähetettävän infopakedin, työntekijän vastaanoton, majoituksen järjestämisen, kaupunkikohtaisen infon, käytännön perehdytyksen, viranomaisyhteydet, kulttuurikoulutuksen, puhelinpäivystyksen, koulupaikan ja päivähoidon järjestämisen.

HY opastaa ulkomaista työntekijää kieliopintoihin hakeutumisessa.

HY pyrkii tukemaan ulkomaisen työntekijän oman kulttuurin säilyttämistä ja edesauttamaan yhteydenpitoa työntekijän kotimaahan jääneeseen perheeseen. HY kertoo ulkomaiselle työntekijälle perheen-yhdistämisen mahdollisuuksista ja edellytyksistä Suomessa. On suositeltavaa selvittää mahdollinen työntekijän tarve matkustaa kotimaahansa työsuhteen aikana esimerkiksi palkattoman vapaan järjestelyin.

HY kannustaa asiakasyrityksiä parantamaan monikulttuurisuusvalmiuksiaan työpaikoilla esimerkiksi kouluttamalla työyhteisöään.

HY nimeää ulkomaiselle työntekijälle HY:stä yhteyshenkilön ja seuraa ulkomaisen työntekijän selviytymistä työssään.

Kun ulkomainen työntekijä rekrytoidaan suoraan asiakasyritykselle, HY pyrkii varmistamaan, että asiakasyritys huolehtii työntekijän riittävästä opastamisesta ja kotouttamisesta.

Ulkomaisiin työntekijöihin liittyviä muita velvoitteita

Säilytysvelvollisuus

HY:n tulee säilyttää työpaikalla tiedot rekrytoimistaan ulkomaalaisista ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista siten, että ne ovat vaivattomasti työsuojeluviranomaisen tarkastettavissa. Tietoja on säilytettävä kaksi vuotta ulkomaalaisen työntekijän palvelussuhteen päättymisestä.

Ilmoitusvelvollisuus

HY:n tulee viivytyksettä ilmoittaa työ- ja elinkeinotoimistolle (1.1.2025 alkaen tiedot toimitetaan Maahanmuuttovirastolle) palkkaamastaan työntekijästä, työsuhteen kestosta, palkasta ja sovellettavasta työehtosopimuksesta. HY:n on ilmoitettava myös työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle ulkomaalaisen nimi sekä sovellettava työehtosopimus. Tiedot on toimitettava sähköistä asiointijärjestelmää käyttäen tai jos se ei ole mahdollista, paperisena.

Lisätietoa

www.workinfinland.com/fi/employers

www.suomi.fi/yritykselle/tyonantajuus/tyontekijan-palkkaaminen/opas/tyontekija-ulkomailta

www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/ulkomainen-tyontekija

www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/49113/ulkomailta-suomeen-tulevan-tyontekijan-verotus7

www.kela.fi/tyonantajat-suomeen-palkattu-tyontekija

migri.fi/tyonantajan-rooli-ja-velvollisuudet

mediabank.businessfinland.fi/l/JQWn2SGF98rB

Asiaa koskevia rangaistussäännöksiä

Työsopimuslaki 11a luku

Ulkomaalaislaki 9 luku

Rikoslaki 47 luku



Eteläranta 10, 00130 Helsinki - toimisto@henkilostoala.fi - henkilostoala.fi

Jäsenneuvonta

Neuvomme Henkilöstöala HELAn jäsenyrityksiä kansainväliseen rekrytointiin liittyen.

Tavoitat asiantuntijamme puhelimitse 050 433 5163 tai sähköpostitse tyosuhdeneuvonta@henkilostoala.fi

Ohje päivitetty lokakuussa 2023.