

15.2.2023

VN/4124/2023

|                                     |          |
|-------------------------------------|----------|
| <input type="checkbox"/>            | Määräys  |
| <input type="checkbox"/>            | Ohje     |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Suositus |

Säännökset, joihin määräysten/ohjeiden antaminen perustuu  
VNOS 22 §, 262/2003

Kohderyhmät  
*Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestäjät, julkiset ja yksityiset palvelu-  
jentuottajat, valvontaviranomaiset ja muut toimijat*

Voimassaoloaika  
15.2.2023 - toistaiseksi

## Vastuullisuussuosituksia sosiaali- ja terveysalan henkilöstön kansainväliseen rekrytointiin

*Tämä dokumentti sisältää vastuullisen kansainvälisen rekrytoinnin periaatteita ja suosituksia. Suositukset on tarkoitettu sosiaali- ja terveyspalveluiden järjestäjille sekä julkisille ja yksityisille sosiaali- ja terveysalan palveluntuottajille ja muille toimijoille. Suositusten tavoitteena on edistää vastuullisuusnäkökohtien huomioimista kansainvälisissä rekrytoinneissa sekä torjua työvoiman hyväksikäytön riskejä. Konsultoi aina organisaatiosi juristeja näitä suosituksia hyödyntäessä.*

### Yleiset periaatteet

Kansainvälisen rekrytoinnin laadukas ja vastuullinen toteuttaminen vaatii aikaa ja panostusta sekä työnantaja-organisaatiolta että rekrytointikumppaneilta. Vastuullisesti toimiminen tarkoittaa usein lainsäädännön minimivaatimusten ylittämistä, ja sen peruseriaatteena on yhdenvertainen kohtelu ja työntekijöiden syrjimättömyys sekä ihmisoikeuksien ja työelämän peruseriaatteiden kunnioittaminen.

Ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin tulee vastata todelliseen tarpeeseen, eikä sitä saa käyttää keinona korvata nykyistä työvoimaa tai heikentää työehtoja.

Kansainvälisiä rekrytointeja suunniteltaessa ja toteutettaessa tulee olla tietoinen rekrytointiin liittyvistä mahdollisista työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan riskeistä. Läpinäkyvä ja dokumentoitu systemaattinen rekrytointiprosessi vähentää riskejä siihen, että työntekijät joutuisivat kokemaan lainvastaista tai epäasiallista kohtelua missään rekrytoinnin vaiheessa.

Vastuullinen rekrytointi tähtää siihen, että työntekijät kotiutuvat Suomeen ja pääsevät rakentamaan elämänsä suomalaisessa yhteiskunnassa. On tärkeää, että työntekijät pystyvät pätevoitymään ja työllistymään osaamistaan ja koulutustaan vastaaviin töihin.

WHO:n eettisen rekrytoinnin periaatteiden mukaisesti terveydenhuollon henkilöstöä ei tule systemaattisesti rekrytoida lähtömaista, joissa itsessään on pula terveydenhuollon henkilöstöstä. Lista riskimaista päivittyi vuonna 2023: <https://www.who.int/activities/addressing-the-international-migration-of-health-workers>

## Huomioon otettava lainsäädäntö

- Työntekijän kansalaisuudesta riippumatta tulee noudattaa Suomen työlainsäädäntöä ja alalla voimassa olevia työehtosopimusmääräyksiä.
- Ulkomaalaisella työntekijällä tulee olla oleskelu- ja työnteko-oikeus. EU:n ulkopuolisilla työntekijöillä [työntekijän oleskelulupa \(TTOL\)](#) on yleisin työ lupa sosiaali- ja terveysalalla.
- Ammattihenkilölaki säätelee työntekoa sosiaali- ja terveysalalla. Alalla työskentelee laillistettuja tai nimikesuojattuja ammattihenkilöitä ja muita henkilöitä. Valvira vastaa terveydenhuollon [ammattinharjoittamisoikeuksien myöntämisestä](#).
- Työnvälityspalveluista ei saa Suomessa periä maksuja henkilöasiakkaalta. Maksukielto koskee mm. avoimia työpaikkoja ja työnhakua koskevaa tiedon välittämistä ja neuvontaa, ml. vuokratyö sekä työnhakijaksi rekisteröimistä. Maksua ei saa periä myöskään vuokratyöntekijältä, joka toimeksiannon päätymisen jälkeen siirtyy käyttäjäyrityksen palvelukseen. Maksujen periminen kielletään myös [ILO:n yksityisiä työnvälitystoimistoja koskevassa sopimuksessa](#), jonka Suomi on ratifioinut.
- Työsopimus tulee tehdä aina kirjallisesti, ja se on tarvittaessa käännettävä kielelle, jonka työntekijä varmasti ymmärtää.
- Kaikkia työntekijöitä ja työnhakijoita tulee kohdella yhdenvertaisesti, eikä ketään saa syrjiä.
- Hyvinvointialueiden ja julkisten palveluntuottajien tulee noudattaa hankintalakia henkilöstö- ja rekrytointipalveluja hankittaessa.
- Julkisten ja yksityisten ostajien tulee noudattaa tilaajavastuulakia henkilöstö- ja rekrytointipalveluja hankittaessa.
- On syytä myös selvittää, vaikuttaako lähtömaiden lainsäädäntö hankinnan toteutukseen.

## Rekrytointikumppaneiden valinta tulee tehdä huolellisesti

Työvoiman rekrytointimarkkinat ovat globaalisti valtavat. Palveluntarjoajalle asetettaviin vähimmäisvaatimuksiin ja tämän arviointiin tulee kiinnittää erityistä huomiota kaikissa hankintamenettelyissä.

- Hanki lisätietoa kansainvälisen rekrytoinnin eettisistä ongelmakohdista ja määrittele organisaatiosi vastuullisuuden toimintaperiaatteet.
- Selvitä ja arvioi palveluntarjoajien osaamista, toimintatapoja ja vastuullisuuden tasoa hankintamenettelyn vaiheissa, kuten markkinavuoropuhelussa, keskusteluissa palveluntarjoajien kanssa ja tarjouspyyntöasiakirjoissa (huomioiden hankintalain vaatimukset).
- Kilpailutus- ja valintakriteerien tulee olla kattavat ja huolellisesti määritellyt hankintamenettelyn alusta alkaen ja vaatimusten tulee olla kirjattuna sopimusehtoihin.
- Sopimusehtojen noudattamista tulee valvoa ja sopimukseen tulee sisällyttää seuraamuksia mahdollisten sopimusrikkomusten varalta.
- Sopimuskumppani tulee velvoittaa toimittamaan tiedot alihankkijoistaan, sekä vastaamaan koko rekrytointiketjusta ja asettamaan samat vastuullisuusehdot ja veloitteet alihankkijoilleen.

Hankinnan valmistelussa sekä palveluntarjoajan valinnassa ja arvioinnissa huomioitavia asioita:

- Kuinka läpinäkyvä rekryointiprosessi on?
  - Miten palveluntarjoaja osoittaa palvelunsa laadun ja vastuullisuuden? Miten palveluntarjoaja valitsee mahdolliset omat alihankkijansa ja välikädet?
  - Miten rekryointi on organisoitu lähtömaassa? Miten palveluntarjoaja varmistaa ja osoittaa, että työntekijät eivät ole joutuneet maksamaan rekryointipalkkiota millekään taholle?
  - Miten työntekijöitä tiedotetaan työskentelystä ja työehdoista Suomessa?
  - Kuinka pitkä rekryointiketju on? Sovelletaanko alihankinnan kaikilla tasoilla samoja sopimusehtoja? Miten palveluntarjoaja valvoo ja varmistaa sopimusehtojen noudattamisen?
- Mistä palvelun hinta muodostuu? Hyvä käytäntö on pyytää läpinäkyvä erittely palvelun hinnoittelusta.
- Millainen ymmärrys palveluntarjoajalla on sosiaali- ja terveysalan erityispiirteistä, lähtömaan koulutustasosta ja tehtävänkuvista verrattuna ammattinimikkeiden tehtävänkuvuihin ja vaatimuksiin Suomessa?
- Jos palveluntarjoaja tarjoaa kieliopintoja lähtömaassa, miten se varmistaa kielenopetuksen laadun, opettajien pedagogisen pätevyyden ja saavutetun osaamis- ja kielitaidon tason todentamisen?
- Palveluntarjoajalta voi pyytää referenssejä kansainvälisistä rekryoinneista ja ottaa mahdollisuuksien mukaan yhteyttä aiempiin asiakkaisiin lisätietojen saamiseksi.

## Rekryointimaksut

- Rekryointikumppanin palvelu on maksullista. Vaikka joissain lähtömaissa työntekijöiden maksamat rekryointipalkkiot ovat laillisia ja yleinen käytäntö, kansainvälisten vastuullisuusperiaatteiden mukaisesti työnantajan tulee vastata rekryoinnin kustannuksista.
- Varmista, ettei rekryointikumppani tarjoa työntekijöille lainaa (esim. matkakulujen tai elinkustannusten kattamiseksi), koska se voi velkaannuttaa työntekijät.
- Vastuulliset toimijat kieltävät työntekijöiltä perittävät rekryointimaksut sopimuksissaan koko alihankintaketjussa ja valvovat ehdon toteutumista:
  - Kartoita kaikki mahdolliset kulut, mitä työntekijän rekryointiin ja maahantuloprosessiin on voinut liittyä. Maksuja on voitu peitellä esim. ylisuuriin koulutusmaksuihin. Vaadi sopimuksessa, että kumppani tai sen alihankkijat eivät veloita työntekijöiltä mitään työnvälitykseen liittyviä maksuja.
  - Oleskeluluvan käsittelymaksu ei kuulu kiellettyjen rekryointimaksujen piiriin; maksun suuruus selviää [Maahanmuuttoviraston sivuilta](#).
- Jos käy ilmi, että työntekijät ovat sopimuksen vastaisesti joutuneet maksamaan työnvälitykseen liittyviä maksuja:
  - Pyydä työntekijältä mahdollisia kuitteja ja tositteita maksuista. Työntekijän oikeuksia tulee suojata, eikä työntekijälle saa koitua enempää haittaa maksujen maksamisesta.
  - Pyydä rekryointikumppanilta selvitys asiasta. Vaadi palkkion veloittanutta tahoa korvaamaan työntekijälle takaisin tämän maksama rahasumma. Jos kumppani ei suostu tähän, on yhteistyön jatkuminen syytä arvioida uudelleen ja ryhtyä sopimuksen mukaisiin sanktio- tai purkamistoimenpiteisiin.
  - Vastuullinen työnantaja voi itsekin korvata kulut työntekijöille.
- Pahimmassa tapauksessa rekryointiketjun yritys tai alihankkija voi velkaannuttaa työntekijät rekryointi- ja matkustuskuluista ja asettaa heidät riippuvaiseen asemaan työstä. Rekryointimaksujen perimisen kautta myös Suomen lain ja työehtosopimusten edellyttämän palkkauksen noudattaminen saattaisi vaarantua. Hanki tarvittaessa [lisätietoa](#) työperäisestä hyväksikäytöstä ja ihmiskaupasta sekä sen torjunnasta.

## Työntekijöiden oikeuksien suojaaminen

Potentiaalisten työntekijöiden tulee olla tietoisia työnkuvasta ja oikeuksistaan Suomessa jo lähtömaassa ennen rekrytointipäätöstä. Rekrytointikumppani tulee velvoittaa tiedottamaan työntekijöitä, mutta työnantaja voi itsekin jakaa tietoa seuraavista aiheista:

- Työntekijöille tulee painottaa, että heidän ei tarvitse maksaa palkkiota itse rekrytointiyritykselle tai luovuttaa henkilöpapereitaan millegään taholle.
- Hyvä käytäntö on kysyä työntekijöiltä useaan otteeseen mitä kuluja he ovat maksaneet liittyen rekrytointiin. Työntekijät harvoin kertovat mahdollisista maksuista heti, joten kannattaa kysyä uudelleen esim. 6 kk:n ja 2 vuoden kuluttua rekrytoinnista.
- Työntekijöille tulee kertoa ajoissa mitä maksuja heidän tulee itse maksaa maahan tullessa (esim. oleskelulupa, asunnon takuuvuokra, ensimmäisten kuukausien toimeentulo, laillistamiseen liittyvät maksut).
- Työntekijöille tulee kertoa rehellisesti Suomesta, paikallisesta kulttuurista, ilmastosta, työstä sosiaali- ja terveysalalla, työehdoista ja palkkauksesta, elinkustannuksista ja mahdollisuuksista perheen yhdistämiseen.
- Työntekijöillä tulee olla riittävä rokotussuoja ja heille tulee järjestää terveystarkastukset työhön tullessa (ottaen huomioon mahdolliset tarttuvat taudit ja erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavat työt).
- Työntekijöille tulee antaa tietoa sosiaali- ja terveysalan ammateissa työskentelyn vaatimuksista Suomessa ml. Valviran myöntämä ammatinharjoittamisoikeus ja sitä tukeva koulutus, jotta työntekijät ymmärtävät tilanteen ja omat mahdollisuutensa.
- Kielitaidon kehittäminen on tärkeä osa paitsi pätevoitymistä myös työntekijän oikeusturvaa ja potilasturvallisuutta sosiaali- ja terveysalan tehtävissä.
- Työntekijöille tulee jakaa tietoa oikeuksista ja työehdoista Suomessa heidän omalla kielellään. Eri kielisiä valmiita materiaaleja löytyy mm. [Rikosuhripäivystykseltä](#) ja [Työ- ja elinkeinoministeriöltä](#).
- Työnantaja voi tarjota työntekijöille valituskanavia ja muita tapoja, joiden avulla työntekijä voi ilmoittaa mahdollisista väärinkäytöksistä ja ongelmatilanteista, ml. palveluntarjoajien sopimusrikkomukset.

## Suosituksia työntekijöiden tukemiseen ja kotoutumiseen Suomessa

- Työntekijöitä tulee tukea kohtuuhintaisten ja hyvien kulkuyhteyksien päässä sijaitsevien asuntojen löytämisessä.
- Työntekijät tulee perehdyttää työhön ja heidän integroitumistaan osaksi työyhteisöä tulee tukea. Myös työyhteisö ja lähiesihenkilöt tulee perehdyttää uusien työntekijöiden saapumiseen.
- Työntekijöille tulee kertoa ammatillitoista ja ohjeistaa liittoon liittymisestä.
- Työntekijöitä kannattaa tukea kotoutumisessa suomalaiseen yhteiskuntaan esim. tukemalla mahdollisuuksia kielitaidon kehittämiseen työpäivän aikana (mm. kurssit, työssäoppiminen, kollegojen tuki), ja tekemällä yhteistyötä kunnan ja paikallisten toimijoiden, kuten järjestöjen kanssa.
- Työntekijöitä tulee tukea pätevoitymisessä Suomessa. Lähtökohtana on, että työntekijät työllistyvät koulutustaan ja osaamistaan vastaaviin tehtäviin
- Työntekijöitä tulee tarvittaessa auttaa selvittämään perheen yhdistämisen edellytyksiä ja pääsyä perheen kotoutumista tukeviin palveluihin.
- Työntekijöille tulee jakaa tietoa Suomessa sovellettavista työehdoista ja tahoista, joihin työntekijät voivat olla yhteydessä mahdollisissa ongelmatilanteissa.

## **Lisämateriaaleja vastuullisesta kansainvälisestä rekrytoinnista**

[WHO:n eettisen rekrytoinnin periaatteet](#)

[ILO:n Fair Recruitment](#)

[IOM IRIS Ethical recruitment](#)

[Dhaka Principles](#)

[HEUNIn Opas julkisille hankkijoille työperäisen hyväksikäytön torjunnasta](#)

[FIPSU:n eettisen rekrytoinnin periaatteet](#)

[Hankintayksiköiden vastuullisuuden vähimmäisveloitteet \(Code of Conduct\)](#)

[THL:n Verkkokoulutus antirasismista ammattilaisille](#)

[Henkilöstöpalvelualan ulkomaisten työntekijöiden rekrytoinnin pelisäännöt](#)

[Work Help Finland -sovellus](#)