

Vastuullisuussuosituksia sosiaali- ja terveysalan henkilöstön kansainväliseen rekrytointiin

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

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 tasavertainen kohtelu ja työntekijöiden syrjimättömyys sekä ihmisoikeuksien ja työelämän peruseriaatteiden kunnioittaminen.

Ulkomaisten työvoiman rekrytoinnin tulee vastata oikeaan 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, dokumentoitu systemaattinen rekrytointiprosessi vähentää riskejä siihen, että työntekijät kokisivat 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 työlupa sosiaali- ja terveysalalla.
- Työnvälityspalveluista ei saa Suomessa periä maksuja henkilöasiakkaalta.
- Työsopimus tulee tehdä aina kirjallisesti, ja se on tarvittaessa käännettävä kielelle, jonka työntekijä varmasti ymmärtää.
- Kaikkia työntekijöitä tulee kohdella tasapuolisesti, eikä ketään saa syrjiä.
- Hyvinvointialueiden ja muiden 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. Palveluntarjoajan valintaan ja arviointiin tulee kiinnittää erityistä huomiota hankintaprosessin kaikissa vaiheissa.

- Markkinavuoropuhelussa, keskusteluissa palveluntarjoajien kanssa ja tarjouspyyntöasiakirjoissa tulee selvittää ja arvioida palveluntarjoajien toimintatapoja ja vastuullisuuden tasoa.



- Kilpailutus- ja valintakriteerien tulee olla huolellisesti määritelty, ja vaatimusten tulee olla kirjattuna sopimusehtoihin.
- Sopimusehtojen noudattamista tulee valvoa, ja niihin tulee sisällyttää seuraamuksia mahdollisten sopimusrikkomusten varalta.
- Sopimuskuppani tulee velvoittaa toimittamaan tiedot alihankkijoistaan, sekä vastaamaan koko rekrytointiketjusta ja asettamaan samat vastuullisuusehdot ja velvoitteet alihankkijoilleen.

Palveluntarjoajan valinnassa ja arvioinnissa huomioitavia asioita:

- Kuinka läpinäkyvä rekrytointiprosessi on?
 - Miten palveluntarjoaja osoittaa toimivansa vastuullisesti ja eettisesti? Miten palveluntarjoaja valitsee mahdolliset omat alihankkijansa ja välikädet?
 - Miten rekrytointi on organisoitu lähtömaassa? Miten palveluntarjoaja varmistaa ja osoittaa, että työntekijät eivät ole joutuneet maksamaan rekrytointipalkkiota millekään taholle?
 - Miten työntekijöitä tiedotetaan työskentelystä ja työehdoista Suomessa?
- Kuinka pitkä rekrytointiketju 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 tehtävänkuviin ja vaatimuksiin Suomessa? Jos palveluntarjoaja tarjoaa kieliopintoja lähtömaassa, onko kielienopettajilla pedagoginen pätevyys ja miten saavutettu kielitaidon taso todennetaan?
- Palveluntarjoajalta voi pyytää suosituksia ja ottaa mahdollisuuksien mukaan yhteyttä aiempiin asiakkaisiin lisätietojen saamiseksi.

Rekrytointimaksut

- Rekrytointikumppanin palvelu on maksullista. Sekä [Suomen lainsäädännön](#) että kansainvälisten vastuullisuusperiaatteiden mukaisesti työntekijöiden ei tule itse joutua maksamaan palkkiota tai kuluja työpaikan saamisesta.
- Joissain lähtömaissa työntekijöiden maksamat rekrytointipalkkiot ovat kuitenkin laillisia ja yleinen käytäntö. Vastuulliset toimijat kieltävät työntekijöiltä perittävät rekrytointimaksut sopimuksissaan koko alihankintaketjussa ja valvovat ehdon toteutumista:
 - Kartoita kaikki mahdolliset kulut, mitä työntekijän rekrytointiin on voinut liittyä (esimerkiksi matkakulut, työnteko-oikeuden saamiseen liittyvät hallinnolliset kulut). Vaadi sopimuksessa, että kumppani tai sen alihankkijat eivät veloita työntekijöiltä mitään maksuja.
 - Oleskeluluvan käsittelymaksu ei kuulu kiellettyjen rekrytointimaksujen 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 rekrytointikumppanilta selvitys asiasta. Vaadi palkkion veloittanutta tahoa korvaamaan työntekijälle takaisin tämän maksama rahasumma. Jos kumppani ei suostu tähän, on yhteistyön jatkumisen syytä arvioida uudelleen.
 - Myös työnantaja voi harkita kulujen korvaamisesta työntekijöille. Kannattaa huomioida mahdolliset mainehaitat, joita rekrytointimaksuihin liittyy.
- Pahimmassa tapauksessa rekrytointiketjun yritys tai alihankkija voi velkaannuttaa työntekijät rekrytointi- ja matkustuskuluista ja asettaa heidät riippuvaiseen asemaan työstä. Hanki tarvittaessa [lisätietoa](#) ihmiskaupasta ja sen torjumisesta.

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 millekään 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 rehellisesti Suomesta, paikallisesta kulttuurista, työstä sosiaali- ja terveysalalla, työehdoista ja palkkauksesta, elinkustannuksista ja mahdollisuuksista perheen yhdistämiseen.
- Pätevöitymispolusta ja sosiaali- ja terveysalan ammateissa työskentelyn vaatimuksista Suomessa tulee myös kertoa, jotta työntekijät ymmärtävät tilanteen ja omat mahdollisuutensa.
- 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, mukaan lukien 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 ammattiliitoista ja ohjeistaa liittoon liittymisestä.
- Työntekijöitä kannattaa tukea kotoutumisessa suomalaisen yhteiskuntaan esim. mahdollistamalla kielikurssille osallistuminen työpäivän aikana ja tekemällä yhteistyötä kunnan ja paikallisten toimijoiden, kuten järjestöjen kanssa.
- Työntekijöitä tulee tukea pätevätyömissä Suomessa. Tarkoitus on, että työntekijät työllistyvät koulutustaan ja osaamistaan vastaaviin tehtäviin.
- Työntekijöitä tulee tarvittaessa tukea selvittämään perheen yhdistämisen edellytyksiä.
- 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](#)

[HEUNI:n Opas julkisille hankkijoille työperäisen hyväksikäytön torjunnasta](#)

[FIPUSU:n eettisen rekrytoinnin periaatteet](#)

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

[THL:n Verkkokoulutus antirasismista ammattilaisille](#)