Eettisen rekrytoinnin suositukset

SUPER JHL Ammattiliitto Jyty JUKO Tehy KT

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT ja kunta- ja hyvinvointialan pääsopijajärjestöt JAU, JUKO, Sote ry ovat tehneet yhdessä eettisen rekrytoinnin suosituksen.

Johdanto

Työperäinen maahanmuutto on välttämätöntä julkisten palvelujen turvaamiseksi väestön ikääntyessä, syntyvyyden laskiessa ja henkilöstön eläköityessä. Kansainvälinen rekrytointi kattaa sekä Suomessa jo laillisesti oleskelevien ulkomaalaistaustaisten henkilöiden rekrytoinnin että ulkomailta Suomeen rekrytoitavat uudet työntekijät. Kansainvälisen osaajan rekrytointi Suomesta tai muualta Euroopasta on usein nopeampaa ja hallinnollisesti kevyempää kuin EU- ja ETA-alueen ulkopuolelta, koska oleskelu- ja työnteko-oikeus ovat jo valmiiksi kunnossa.

Näiden suositusten tavoitteena on tukea kuntia ja hyvinvointialueita ulkomaalaisten työntekijöiden eettisessä rekrytoinnissa niin kotimaasta kuin ulkomailta. Suositukset painottuvat erityisesti ulkomailta rekrytoitaviin henkilöihin.

Kansainvälisen rekrytoinnin tulee olla vastuullista. Vastuullinen rekrytointi perustuu yhdenvertaisuuteen ja syrjimättömyyteen, vastaa todelliseen työvoimatarpeeseen ja turvaa työntekijöiden oikeudet koko rekrytointiprosessin sekä työsuhteen ajan. Ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä tulee ehkäistä jo rekrytointivaiheessa. Työnantajilla on keskeinen rooli eettisten toimintatapojen toteuttamisessa.

Samalla eettinen rekrytointi on myös keskeinen vetovoimatekijä. Selkeät, läpinäkyvät ja työntekijän oikeuksia kunnioittavat käytännöt vahvistavat työnantajakuvaa ja lisäävät julkisen sektorin houkuttelevuutta kansainvälisten osaajien keskuudessa. Eettiset toimintatavat eivät siten ole ainoastaan riskienhallintaa, vaan myös osa pitkäjänteistä henkilöstösuunnittelua ja työvoiman saatavuuden turvaamista.

Sosiaali- ja terveydenhuollossa kansainväliseen rekrytointiin liittyy erityisiä velvoitteita, jotka perustuvat asiakas- ja potilasturvallisuuteen ja ammattihenkilösääntelyyn.

Suositukset

1. Kansainvälinen rekrytointi perustuu tosiasialliseen työvoiman tarpeeseen

Kansainvälinen rekrytointi on yksi osa pitkän aikavälin henkilöstösuunnittelua. Rekrytoinnin on perustuttava todelliseen ja ennakoituun työvoiman tarpeeseen.

Ulkomailta rekrytointia suunniteltaessa on arvioitava samanaikaisesti sekä paikallinen että lähtömaan työvoimatilanne.

Terveydenhuollon henkilöstön rekrytoinnissa tulee noudattaa Maailman terveysjärjestön (WHO) kansainvälisen rekrytoinnin eettisiä periaatteita, joiden mukaan rekrytointia ei kohdenneta maihin, joissa on vakava sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimapula (WHO health workforce support and safeguards list 2023).

2. Rekrytointikumppanien valinta ja sopimusmenettelyt toteutetaan vastuullisesti

Rekrytoinnissa voidaan käyttää ulkopuolisia palveluntarjoajia. Työnantajan on varmistettava kumppanien toiminnan vastuullisuus ennen yhteistyön aloittamista ja sen aikana.

Samojen eettisten periaatteiden tulee koskea kaikkia rekrytointiketjun osapuolia, esimerkiksi alihankintatoimijoita.

Ulkomailta rekrytointia koskevissa sopimuksissa muun muassa:

- edellytetään kansallisen ja kansainvälisen lainsäädännön noudattamista
- kielletään rekrytointimaksujen periminen työntekijältä
- edellytetään syrjimättömyyttä ja yhdenvertaisuutta
- määritellään vastuullisuuskriteerit, arviointimenettelyt sekä sopimusrikkomuksiin liittyvät seuraamukset.

Työnantaja vastaa viime kädessä rekrytoinnin eettisyydestä myös silloin, kun käytetään ulkopuolisia kumppaneita.

3. Ulkomailta rekrytoinnin prosessi on läpinäkyvää ja dokumentoitua

Työnantajan edustajien osallistuminen rekrytointiprosessiin lähtömaassa on suositeltavaa. Rekrytointiprosessin aikataulu, valintaperusteet ja yhteyshenkilöt tulee viestiä avoimesti.

Hakijoille annetaan totuudenmukainen ja ajantasainen kuvaus:

- suomalaisestä yhteiskunnasta, lainsäädännöstä ja työelämästä
- alan työllisyysnäkymistä
- työn sisällöstä
- pätevyysvaatimuksista
- ammatinharjoittamisoikeuden edellytyksistä
- työehdoista ja palkkauksesta
- alan kielitaitovaatimuksista.

Rekrytoinnin tulee olla työntekijälle täysin maksutonta. Työntekijälle ei saa aiheutua suoria eikä välillisiä kustannuksia rekrytoinnista, koulutuksista tai matkajärjestelyistä. Työnantajan on aktiivisesti varmistettava, ettei maksuja peritä myöskään kolmansien osapuolten kautta.

4. Riittävä kielitaito varmistaa asiakas- ja potilasturvallisuutta

Kansainvälinen rekrytointi tulee toteuttaa niin, että työntekijän osaaminen ja kielelliset valmiudet riittävät turvalliseen ja laadukkaaseen työskentelyyn ja asiakas- ja potilasturvallisuuden varmistamiseen. Kielikoulutus on keskeinen osa työntekijän rekrytointiprosessia sekä työsuhteen aikaista osaamisen kehittämistä. Työnantajan on arvioitava tehtävän edellyttämä kielitaito ennen työn aloittamista.

Kielikoulutusta tarjotaan systemaattisesti sekä ennen Suomeen saapumista että työsuhteen aikana. Kielikoulutuksen tavoitteet, sisältö ja laatukriteerit on määriteltävä etukäteen.

Työnantaja mahdollistaa ja seuraa eri keinoin kielitaidon kehittymisen työntekijän ammatillisen kasvun ja turvallisen työskentelyn varmistamiseksi. Myös työntekijällä on aktiivinen rooli ja vastuu oman kielitaitonsa kehittymisestä ja vahvistamisesta työsuhteen aikana.

5. Palvelussuhteen ehdot ovat yhdenvertaiset ja läpinäkyvät

Työsopimus ja keskeiset asiakirjat on laadittava kielellä, jota työntekijä ymmärtää. Sopimuksessa määritellään työsuhteen keskeiset ehdot selkeästi. Työsuhteenehtojen on oltava työehtosopimusten mukaisia ja yhdenvertaisia muiden työntekijöiden kanssa.

Työnantajan tulee varmistaa ennen työsuhteen alkamista, että

- työntekijällä on oikeus harjoittaa ammattia Suomessa tai
- työntekijällä on realistinen ja ohjattu polku ammatinharjoittamisoikeuden saamiseksi.

6. Perehdytys ja kahdensuuntainen kotoutuminen varmistetaan työsuhteen aikana

Kansainvälisesti rekrytoiduille työntekijöille järjestetään kattava perehdytys. Perehdytyksen yhteydessä annetaan tietoa suomalaisesta työelämästä, asumisesta, julkisista palveluista ja arjen käytännöistä. Myös perheiden arkeen liittyvistä palveluista on tarkoituksenmukaista informoida perehdytyksen yhteydessä.

Työyhteisöissä edistetään kahdensuuntaista kotoutumista varmistamalla, että perehdytys ja työyhteisön toimintatavat tukevat sekä työntekijän osallisuutta ja integroitumista työelämään että koko työyhteisön kykyä toimia monimuotoisessa toimintaympäristössä.

Esihenkilöiden osaamista vahvistetaan monikulttuurisen ja monimuotoisen työyhteisön johtamisessa.

Työnantajan on huolehdittava myös työyhteisön valmiuksista vastaanottaa kansainvälisesti rekrytoituja työntekijöitä tarjoamalla monimuotoisen- ja kielitietoisen työyhteisön valmennusta.

7. Kaikkia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti

Työnantajan velvollisuus on kohdella kaikkia työntekijöitä yhdenvertaisesti. Syrjintää, häirintää tai rasismia ei sallita.

Kansainvälisesti rekrytoiduilla työntekijöillä on yhtäläinen oikeus:

- osallistua työpaikan yhteistoimintaan
- liittyä ammattiliittoihin
- toimia luottamusedustaja- ja työsuojelutehtävissä.

Työnantajan tulee myös antaa työntekijöille tietoa heidän oikeuksistaan ja työelämän pelisäännöistä.

8. Kansainvälisen rekrytoinnin prosesseja seurataan ja arvioidaan

Työnantaja seuraa ja arvioi eettisten käytäntöjen toteutumista kansainvälisessä rekrytoinnissa.

Suositusten toteutumista arvioidaan säännöllisesti ja havaittuihin puutteisiin reagoidaan korjaavin toimenpitein. Työnantajien osaamista eettisestä rekrytoinnista ja monimuotoisen työyhteisön johtamisesta vahvistetaan jatkuvasti.

Edistetään kansallista vuoropuhelua vastuullisen kansainvälisen rekrytoinnin toteuttamisessa.