

Rekommendationer om etisk rekrytering



Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna
KT samt huvudavtalsorganisationerna inom
kommun- och välfärdssektorn, JAU, FOSU
(JUKO) och Sote rf, har tillsammans utarbetat
sina rekommendationer för etisk rekrytering.

Inledning

Arbetskraftsinvandring är nödvändig för att trygga de offentliga tjänsterna när befolkningen åldras, nativiteten sjunker och anställda går i pension. Internationell rekrytering omfattar både rekrytering av personer med utländsk bakgrund som redan lagligen vistas i Finland och rekrytering av nya arbetstagare från utlandet till Finland. Att rekrytera internationell arbetskraft från Finland eller övriga Europa går ofta snabbare och är administrativt lättare än att rekrytera arbetskraft från länder utanför EU och Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, eftersom arbetstagare som färdigt befinner sig här redan har uppehållstillstånd och rätt att arbeta.

Syftet med dessa rekommendationer är att stödja kommunerna och välfärdsområdena i etisk rekrytering av utländska arbetstagare, både i Finland och utomlands. Rekommendationerna fokuserar särskilt på rekrytering av personer från utlandet.

Internationell rekrytering ska vara ansvarsfull. Ansvarsfull rekrytering baserar sig på likabehandling och icke-diskriminering, svarar på ett verkligt behov av arbetskraft samt tryggar arbetstagarnas rättigheter under hela rekryteringsprocessen och anställningen. Utnyttjande av utländsk arbetskraft ska förebyggas redan i rekryteringsskedet. Arbetsgivarna har en central roll i iakttagandet av etiska tillvägagångssätt.

Samtidigt är etisk rekrytering också en viktig attraktionsfaktor. Tydlig och transparent praxis som respekterar arbetstagarnas rättigheter förbättrar bilden av arbetsgivaren och gör den offentliga sektorn mer attraktiv för kompetent arbetskraft från utlandet. Etiska tillvägagångssätt utgör därför inte bara riskhantering, utan ingår också i långsiktig personalplanering och tryggnad av tillgången till arbetskraft.

Internationell rekrytering inom social- och hälsovården omfattas av särskilda skyldigheter som grundar sig på klient- och patientsäkerheten och lagstiftningen om yrkesutbildade personer.

Rekommendationer

1. Internationell rekrytering ska grunda sig på ett verkligt behov av arbetskraft

Internationell rekrytering ingår i långsiktig personalplanering. Rekryteringen ska grunda sig på ett verkligt och förutsett behov av arbetskraft.

Arbetsgivare som planerar rekrytering från utlandet ska bedöma arbetskraftssituationen både lokalt och i det land arbetstagarna rekryteras från.

Vid rekrytering av hälso- och sjukvårdspersonal ska arbetsgivaren följa Världshälsoorganisationens (WHO) etiska principer för internationell rekrytering, enligt vilka rekrytering inte ska riktas till länder med allvarlig brist på arbetskraft inom social- och hälsovården ([WHO health workforce support and safeguards list 2023](#)).

2. Ansvarsfullhet vid val av rekryteringspartner och avtalsförfaranden

Externa tjänsteleverantörer kan användas vid rekryteringen. Arbetsgivaren ska försäkra sig om att parterna agerar ansvarsfullt innan samarbetet inleds och medan det pågår.

Samma etiska principer ska gälla alla parter i rekryteringskedjan, till exempel underleverantörer.

I avtal om rekrytering från utlandet ska man bland annat

- kräva att nationell och internationell lagstiftning följs
- förbjuda rekryteringsavgifter som tas ut av arbetstagaren
- förutsätta icke-diskriminering och likabehandling
- fastställa ansvarskriterier, utvärderingsförfaranden och påföljder för avtalsbrott.

Arbetsgivaren ansvarar i sista hand för att rekryteringen är etisk, även när externa partner används.

3. Processen för rekrytering från utlandet ska vara transparent och dokumenterad

Det är önskvärt att arbetsgivarens representanter deltar i rekryteringsprocessen i ursprungslandet. Arbetsgivaren ska öppet informera om tidsplanen för rekryteringsprocessen, urvalskriterierna och kontaktpersonerna.

De sökande ska ges en sanningsenlig och aktuell beskrivning av

- samhället, lagstiftningen och arbetslivet i Finland
- sysselsättningsutsikterna inom sektorn
- arbetets innehåll
- kompetenskraven
- förutsättningarna för att få rätt att utöva ett yrke
- anställningsvillkoren och lönen
- kraven på språkkunskaper inom sektorn.

Rekryteringen ska vara helt avgiftsfri för arbetstagaren. Rekrytering, utbildning eller researrangemang får inte medföra direkta eller indirekta kostnader för arbetstagaren. Arbetsgivaren ska aktivt säkerställa att avgifter inte heller tas ut via tredje part.

4. Tillräckliga språkkunskaper tryggar klient- och patientsäkerheten

Internationell rekrytering ska göras så att arbetstagaren har tillräcklig kompetens och tillräckliga språkliga färdigheter för att utföra sitt arbete på ett säkert sätt och med hög kvalitet samt för att säkerställa klient- och patientsäkerheten. Språkutbildning är en viktig del av rekryteringsprocessen och kompetensutvecklingen under anställningen. Arbetsgivaren ska redan innan arbetet inleds bedöma vilka språkkunskaper som förutsätts i arbetet.

Språkutbildning ska erbjudas systematiskt både innan arbetstagaren anländer till Finland och under anställningen. Språkutbildningens mål och innehåll samt kvalitetskriterierna för den ska fastställas i förväg.

Arbetsgivaren ska på olika sätt möjliggöra och följa upp utvecklingen av språkkunskaperna för att säkerställa att arbetstagaren utvecklas yrkesmässigt och kan arbeta säkert. Också arbetstagaren har en aktiv roll i och ett ansvar för att utveckla och stärka sina språkkunskaper under anställningen.

5. Anställningsvillkoren ska vara likvärdiga och transparenta

Arbetsavtal och andra viktiga dokument ska vara skrivna på ett språk som arbetstagaren förstår. I avtalet ska de centrala anställningsvillkoren fastställas tydligt. Anställningsvillkoren ska vara kollektivavtalsenliga och likvärdiga med villkoren för andra arbetstagare.

Innan anställningen inleds ska arbetsgivaren säkerställa

- att arbetstagaren har rätt att utöva yrket i Finland eller
- att arbetstagaren har en realistisk och handledd väg till att få rätt att utöva yrket.

6. Introduktion och ömsesidig integration ska säkerställas under anställningen

Arbetsgivaren ska ordna en omfattande introduktion för internationellt rekryterade arbetstagare. I samband med introduktionen ska arbetstagaren få information om arbetsliv, boende, offentliga tjänster och vardagsrutiner i Finland. Det är också lämpligt att samtidigt informera om tjänster som rör familjernas vardag.

På arbetsplatsen ska man främja en ömsesidig integration genom att säkerställa att introduktionen och arbetsrutinerna stöder både arbetstagarens delaktighet och integration i arbetslivet och hela personalens förmåga att arbeta i en mångfaldig miljö.

Chefernas kompetens i att leda en mångkulturell och mångfaldig arbetsorganisation bör stärkas.

Arbetsgivaren ska också se till att arbetsorganisationen har beredskap att ta emot internationellt rekryterade arbetstagare genom att erbjuda utbildning i mångfald och språkmedvetenhet på arbetsplatsen.

7. Alla anställda ska behandlas likvärdigt

Arbetsgivaren är skyldig att behandla alla anställda likvärdigt. Diskriminering, trakasserier eller rasism ska inte tillåtas.

Internationellt rekryterade arbetstagare har samma rätt som andra anställda att

- delta i samarbetet på arbetsplatsen
- ansluta sig till fackförbund
- ha fackombuds- eller arbetarskyddsuppdrag.

Arbetsgivaren ska också informera arbetstagarna om deras rättigheter och spelreglerna i arbetslivet.

8. Processerna för internationell rekrytering ska följas upp och utvärderas

Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera hur de etiska tillvägagångssätten i samband med internationell rekrytering iakttas.

Uppföljningen förutsätter att det görs en regelbunden utvärdering av hur rekommendationerna iakttas och att åtgärder vidtas för att korrigera brister som upptäckts. Arbetsgivarnas kompetens inom etisk rekrytering och ledning av mångfaldiga arbetsplatser bör stärkas kontinuerligt.

En nationell dialog för att iaktta ansvarsfull internationell rekrytering ska främjas.