

Henkilöstö- palvelualan ulkomaisten työntekijöiden rekrytoinnin pelisäännöt

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto

Sisällys

1. Pelisääntöjen tarkoitus	2
2. Alihankkijoiden tai muiden yhteistyökumppaneiden käyttö	3
3. Työntekijältä perittävät korvaukset	3
4. Luvat ja muut työnteon edellytykset	4
4.1. Luvat	4
4.2. Ammattitaito.....	4
4.3. Kielitaito	5
4.4. Asuminen	5
4.5. Säilytysvelvollisuus	5
4.6. Ilmoitusvelvollisuus	5
4.7. Selvitysvelvollisuus	5
5. Työsopimus ja työsuhteen ehdot	6
6. Työntekijän opastaminen ja kotouttaminen yhteiskuntaan	7
7. Työturvallisuus	8
8. Järjestäytyminen	8
9. Työsuhteen päättymisen	9
10. Henkilöstöpalvelualan toimintaperiaatteet	9
11. Lisätietoa ja asiaa koskevia säännöksiä	10

1. Pelisääntöjen tarkoitus

Työperusteinen maahanmuutto Suomeen on lisääntynyt viime vuosina. Myös henkilöstöpalveluyritykset ovat olleet aktiivisesti mukana työperäisen maahanmuuton edistämisessä.

Näiden pelisääntöjen tarkoituksena on sitouttaa Henkilöstöpalveluyritysten Liiton jäsenyritykset toimimaan eettisesti ja lainmukaisesti ulkomaisten työntekijöiden rekrytoinnissa, ja sitä kautta parantaa ulkomaisten työntekijöiden asemaa Suomessa. Pelisäännöt koskevat tilanteita, joissa henkilöstöpalveluyritys (HPY) tuo tai rekrytoi ulkomaisen työntekijän Suomeen itse tai yhteistyökumppanin avulla.



Näissä pelisäännöissä tarkoitettut asiat on suositeltavaa käydä läpi ulkomaisen työntekijän kanssa sekä suullisesti että kirjallisesti.

2. Alihankkijoiden tai muiden yhteistyökumppaneiden käyttö

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto suosittelee ulkomaisten työntekijöiden rekrytoimista suoraan suomalaisen HPY:n palvelukseen.

Jos HPY käyttää alihankkijaa tai muuta yhteistyökumppania, kumppanin valintaan on kiinnitettävä erityistä huomiota. Sopimuskumppani on sopimusteitse sidottava näiden pelisääntöjen noudattamiseen.

3. Työntekijältä perittävät korvaukset

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

Ennen ulkomaisen työntekijän matkustamista Suomeen HPY:n ja työntekijän välillä on käytävä läpi, kuka kustantaa työntekijän matkan Suomeen ja vastaavasti takaisin kotimaahan.

Ulkomaisilta työntekijöiltä ei peritä kohtuuttomia korvauksia esimerkiksi asumisesta, työmatkoista, ruoasta tai varustuksesta. HPY ja työntekijä sopivat etukäteen myös mahdollisesta työhön tarvittavasta koulutuksesta ja sen kustantamisesta.

4. Luvat ja muut työnteon edellytykset

4.1. Luvat

Työntekijän työnteke-oikeus Suomessa perustuu:

- ▶ EU- tai ETA-maan kansalaisuuteen
- ▶ Sveitsin kansalaisuuteen
- ▶ voimassaolevaan oleskelulupaan
- ▶ siihen, ettei työntekijä tarvitse oleskelulupaa
- ▶ työntekijä työskentelee lähetettynä työntekijänä

HPY huolehtii siitä, että ulkomaisella työntekijällä on Suomessa oleskeluun ja työnteeseen tarvittavat luvat. 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 tai oleskelulupatarra passissa. Maahanmuuttovirasto voi antaa tarvittaessa todistuksen turvapaikanhakijan työnteke-oikeudesta.

EU/ETA-alueen ulkopuolelta tulevien työntekijöiden lupien on oltava kunnossa ennen, kuin työntekijä saapuu Suomeen.

4.2. Ammattitaito

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



Työpaikasta on oltava varmuus, ennen kuin ulkomainen työntekijä matkustaa Suomeen.

4.3. Kielitaito

HPY varmistaa, 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.

4.4. Asuminen

HPY huolehtii siitä, että ulkomaisella työntekijällä on Suomessa ollessaan asianmukainen majoitus. Työntekijälle kerrotaan myös asuntojen vuokrien ja hintojen tasosta kohdealueella Suomessa.

4.5. Säilytysvelvollisuus

Työnantajan tulee säilyttää työpaikalla tiedot rekrytoimistaan ulkomaalaisista ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista siten, että ne ovat vaivattomasti työsuojeluviranomaisen tarkastettavissa.

4.6. Ilmoitusvelvollisuus

Työnantajan on ilmoitettava työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle rekrytoimansa EU/ETA-alueen ulkopuolisen kansalaisen nimi ja häneen sovellettava työehtosopimus.

4.7. Selvitysvelvollisuus

Työnantajan, joka rekrytoi EU/ETA-alueen ulkopuolisen kansalaisen, jolla on ammattialakohtainen työntekijän oleskelulupa tai joka on vapautettu lupavelvollisuudesta, on viivytyksettä toimitettava työ- ja elinkeinotoimistolle työsopimuslaissa tarkoitettu selvitys keskeisistä työhdoista.

5. Työsopimus ja työsuhteen ehdot

HPY ulkomaisen työntekijän työnantajana noudattaa työntekijän kanssa tekemäänsä työsopimusta ja voimassa olevaa lainsäädäntöä. HPY 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 henkilöstöpalveluyrityksessä tarjolla työsuhteen päättyessä muita työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavia työtehtäviä.

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

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

HPY 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. HPY varmistaa, että työntekijällä on oikea tieto palkan suuruudesta ja verojen vaikutuksesta palkkaan.



HPY tarjoaa ulkomaiselle työntekijälle yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen ja urakehitykseen.

6. Työntekijän opastaminen ja kotouttaminen yhteiskuntaan

Suomessa työskentelyä harkitsevalle ulkomaiselle työntekijälle annetaan tietoa Suomessa elämisestä ja työskentelemisestä jo ennen työntekijän saapumista Suomeen. Työntekijän kanssa käydään Suomessa läpi myös keskeiset viranomaisasiat, muun muassa maistraatissa, Kelassa, vero toimistossa, poliisilaitoksella ja työ- ja elinkeinotoimistossa. HPY:n on pyrittävä palvelemaan ulkomaista työntekijää hänen omalla äidinkielellään esimerkiksi tulkin avulla tai muulla hänen ymmärtämällään kielellä.

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

HPY opastaa ulkomaista työntekijää kieliopintoihin hakeutumisessa.

HPY pyrkii tukemaan ulkomaisen työntekijän oman kulttuurin säilyttämistä ja edesauttamaan yhteydenpitoa työntekijän kotimaahan jääneeseen perheeseen. On suositeltavaa selvittää mahdollinen työntekijän tarve matkustaa kotimaahansa työsuhteen aikana esimerkiksi palkattoman vapaan järjestelyin.

HPY kannustaa käyttäjäyrityksiä parantamaan monikulttuurisuusvalmiuksiaan työpaikoilla esimerkiksi kouluttamalla työyhteisöään.

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

7. Työturvallisuus

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

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

8. Järjestäytyminen

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

9. Työsuhteen päättymisen

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

10. Henkilöstöpalvelualan toimintaperiaatteet

Näiden pelisääntöjen lisäksi ulkomaisten työntekijöiden rekrytoinnissa sovelletaan Henkilöstöpalveluyritysten Liiton laatimia Henkilöstöpalvelualan toimintaperiaatteita.



11. Lisätietoa

www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Ulkomailta_Suomeen

www.kela.fi/ulkomailta-suomeen

www.migri.fi/tyoskentely_suomessa/tyonantajalle

Asiaa koskevia säännöksiä

Työsopimuslaki 11a luku

Ulkomaalaislaki 9 luku

Rikoslaki 47 luku



Henkilöstöpalveluyritysten Liitto

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto on henkilöstöä vuokraavien sekä muita henkilöstöpalveluita tarjoavien yritysten työnantaja- ja toimialaliitto. Henkilöstöpalveluyritysten Liitto hoitaa henkilöstöpalvelualan yritysten edunvalvontaa ja antaa jäsenneuvontaa sekä työnantaja- että elinkeinopoliittisissa asioissa. HPL on yksi Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n jäsenliitoista.

Eteläranta 10, 00130 Helsinki

www.hpl.fi