



Henkilöstö-  
palveluyritysten  
liitto

# Henkilöstöpalvelualan ulkomaisten työntekijöiden rekrytoinnin pelisäännöt

*Näiden pelisääntöjen tarkoituksena on sitouttaa Henkilöstöpalveluyritysten liiton jäsenyritykset toimimaan eettisesti ja lainmukaisesti ulkomaisten työntekijöiden rekrytoinnissa, ja sitä kautta parantaa ulkomaisten työntekijöiden asemaa Suomessa.*



## Sisällys

<b>1. Pelisääntöjen tarkoitus</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Alihankkijoiden tai muiden yhteistyökumppaneiden käyttö</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Eettisyys ja työntekijältä perittävät korvaukset</b> .....	<b>6</b>
<b>4. Luvat ja muut työnteon edellytykset</b> .....	<b>8</b>
<b>5. Työsopimus ja työsuhteen ehdot</b> .....	<b>12</b>
<b>6. Työntekijän opastaminen ja kotouttaminen yhteiskuntaan</b> .....	<b>15</b>
<b>7. Työturvallisuus</b> .....	<b>16</b>
<b>8. Järjestäytyminen</b> .....	<b>16</b>
<b>9. Työsuhteen päättymisen</b> .....	<b>18</b>
<b>10. Henkilöstöpalvelualan toiminta- ja vastuullisuusperiaatteet</b> .....	<b>18</b>

# 1. Pelisääntöjen tarkoitus

Henkilöstöpalveluyritykset ovat aktiivisesti mukana työperäisen maahanmuuton edistämisessä.

Näiden pelisääntöjen tarkoituksena on sitouttaa Henkilöstöpalveluyritysten liiton HPL:n 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 kuvatut 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.



”

*Henkilöstöpalvelu-  
yritykset ovat aktiivisesti  
mukana työperäisen  
maahanmuuton  
edistämisessä.*

### 3. Eettisyys ja työntekijältä perittävät korvaukset

HPY varmistaa, että ulkomaisten työntekijöiden rekrytointi on eettistä.

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, vaikka nämä maksut olisivat laillisia lähtömaassa.

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.

HPY varmistaa, että henkilö ymmärtää, mihin työtehtävään hän on rekrytoitumassa ja että hänellä on siihen soveltuva osaaminen ja koulutus. Mikäli ulkomaalainen työntekijä on rekrytoitumassa omaa koulutustaan ja osaamistaan vaatimattomampaan tehtävään, HPY:n tulee varmistaa myös, että työntekijä ymmärtää, minkälaiset realistiset mahdollisuudet hänellä on päästä osaamistaan ja koulutustaan vastaaviin tehtäviin myöhemmin Suomessa.

HPY varmistaa, että rekrytoitava henkilö ymmärtää työehdot ja -vaatimukset, palkasta tehtävät vähennykset ja maksut ja elämiseen tarvittavat kustannukset. Henkilölle on suositeltavaa antaa esimerkinomainen laskelma nettopalkasta ennen rekrytointipäätöksen tekemistä.



*”  
Henkilöstöpalveluyritys  
varmistaa, että henkilö ymmärtää,  
mihin työtehtävään hän on  
rekrytoitumassa ja että hänellä on siihen  
soveltuva osaaminen ja koulutus.*

## 4. Luvat ja muut työnteen edellytykset

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


### **Työntekijän työnteko-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 työntekoon 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. Maahanmuuttovirasto voi antaa tarvittaessa todistuksen turvapaikanhakijan työnteko-oikeudesta.

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





”  
*Henkilöstöpalveluyritys  
huolehtii siitä, että  
ulkomaisella työntekijällä  
on Suomessa oleskeluun ja  
työntekoon tarvittavat luvat.*

## Ammattitaito

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

## 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 hoitamien-  
sa tehtävien edellyttämä riittävä kielitaito.

Ammattipätevyyden tunnustamista sääntelevät lukuisat erityislait sekä yleislakina ammattipätevyyden tunnustamisesta annettu laki.

## Asuminen

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

## Säilytysvelvollisuus

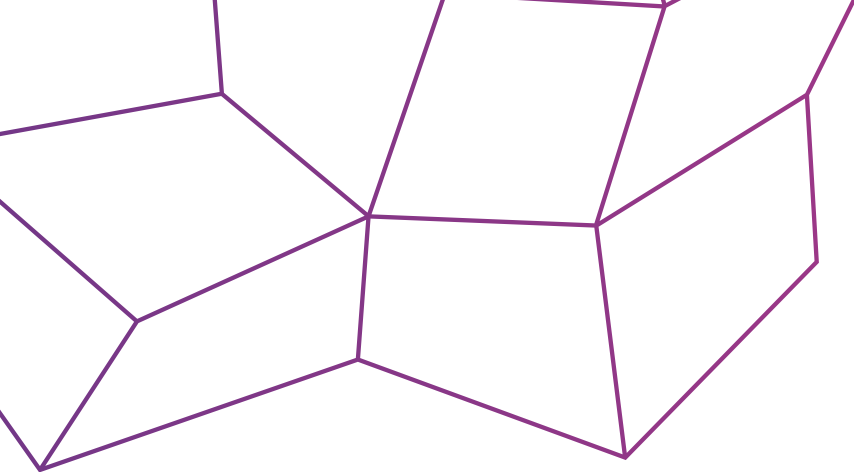
Työnantajan tulee säilyttää työpaikalla tiedot rekrytoimistaan ulkomaalaisista ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista siten, että ne ovat vaivattomasti työsuojeluviranomaisen tarkastettavissa.

## Ilmoitusvelvollisuus

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

## 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 työsuopimuslaissa tarkoitettu selvitys keskeisistä työehdoista.



## 5. Työsopimus ja työsuhteen ehdot

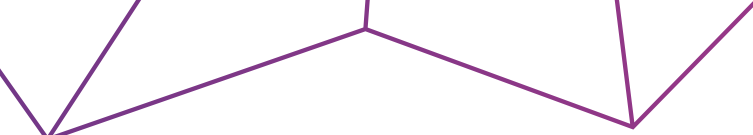
Ulkomaisen työntekijän työnantajana HPY noudattaa työntekijän kanssa tekemäänsä työsopimusta ja voimassa olevaa lainsäädäntöä. HPY soveltaa ulkomaiseen työntekijään kulloinkin soveltuvaa suomalaista työehtosopimusta. Työsopimus tehdään kirjallisesti, ja se käännetään työntekijän ymmärtämälle kielelle.

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 HPY:ssä tarjolla työsuhteen päättyessä muita työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavia työtehtäviä.

A woman with long dark hair, wearing a dark blue blazer over a light blue collared shirt, is smiling broadly and looking towards the right. She is holding a white document or folder. The background is a bright, modern office space with large windows and several green snake plants on a white ledge.

”

*Ennen ulkomaisen työntekijän  
palkkaamista työnantajan on  
annettava työnhakijalle tarkat  
tiedot työsuhteen ehdoista.*



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

- koeajan merkitys
- työsuhteen kesto
- työntekijän asema työsopimuksen päättyessä
- työaika
- työnkuva
- vaadittu osaaminen
- palkkaus

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, verotoimistossa, poliisilaitoksella sekä työ- ja elinkeinotoimistossa/ kuntien työllisyyspalveluissa. HPY:n on pyrittävä palvelemaan ulkomaista työntekijää hänen omalla äidinkielellään esimerkiksi tulkin avulla tai muulla hänen ymmärtämällään kielellä.

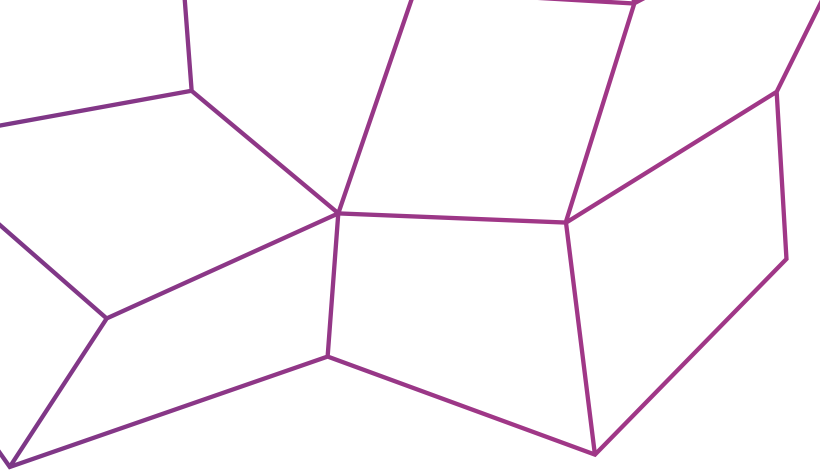
On suositeltavaa, että HPY järjestää ulkomaiselle työntekijälle myös laajemman ns. kotouttamispalvelun, joka voi käsittää muun muassa etukäteen lähetettävän infopakettin, työntekijän vastaanoton, majoituksen järjestämisen, kaupunkikohtaisen infon, käytännön perehdytyksen, viranomaisyhteydet, kulttuurikoulutuksen,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

HPY opastaa ulkomaista työntekijää kieliopintoihin hakeutumisessa.

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

HPY kannustaa käyttäjäryityksiä parantamaan monikulttuurisuusvalmiuksiaan työpaikoilla esimerkiksi kouluttamalla työyhteisöään.

HPY nimeää ulkomaiselle työntekijälle yhteyshenkilön ja seuraa hänen selviytymistä työssään.



## 7. Työturvallisuus

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

Varsinaisen perehdytyksen työpaikalla järjestää käyttäjäryitys. HPY:n on varmistettava, että käyttäjäryityksessä 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.





”

*Henkilöstöpalveluyritys  
kiinnittää erityistä  
huomiota ulkomailta  
Suomeen tulevan työn-  
tekijän työturvalli-  
suuteen ja riittävään  
perusperehdytykseen.*



## 9. Työsuhteen päättyminen

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 toiminta- ja vastuullisuusperiaatteet

Näiden pelisääntöjen lisäksi ulkomaisten työntekijöiden rekrytoinnissa sovelletaan Henkilöstöpalveluyritysten liiton laatimia Henkilöstöpalvelun toiminta- ja vastuullisuusperiaatteita.

”

*Työsuhteen päätyttyä henkilöstö-  
palveluyritys huolehtii loppupalkan  
maksamisesta, työtodistuksen  
antamisesta ja muista työsuhteen  
päättymiseen liittyvistä  
työnantajavelvoitteista.*



## Lisätietoa

[www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Ulkomailta\\_Suomeen](http://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Ulkomailta_Suomeen)

[www.tyosuojelu.fi/tyosuhte/ulkomainen-tyontekija](http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhte/ulkomainen-tyontekija)

[www.migri.fi/tyonantajalle](http://www.migri.fi/tyonantajalle)

[www.kela.fi/tyonantajat-ulkomailta-suomeen](http://www.kela.fi/tyonantajat-ulkomailta-suomeen)

*Asiaa koskevia rangaistussäännöksiä*

*Työsopimuslaki 11a luku*

*Ulkomaalaislaki 9 luku*

*Rikoslaki 47 luku*





Henkilöstö-  
palveluyritysten  
liitto

[hpl.fi](http://hpl.fi)