

15.2.2023

VN/xxxx/2023

<input type="checkbox"/>	Föreskrift
<input type="checkbox"/>	Instruktion
<input checked="" type="checkbox"/>	Rekommendation

Bestämmelser som behörigheten att meddela föreskrifter

**Målgrupp**

Anordnare och tjänsteproducenter inom social- och hälsovården, tillsynsmyndigheter och andra aktörer som tillämpar lagstiftningen om yrkesutbildade personer

**Giltighetstid**

15.2.2023 - tills vidare

## Ansvarsrekommendationer för internationell rekrytering av social- och hälsovårdspersonal

*Detta dokument innehåller principer och rekommendationer för ansvarsfull internationell rekrytering. Rekommendationerna är avsedda för anordnare av social- och hälsovårdstjänster, offentliga och privata tjänsteproducenter inom social- och hälsovården och andra aktörer. Syftet med rekommendationerna är att främja hänsynen till ansvarsaspekter vid internationella rekryteringar och att förebygga risker för exploatering av arbetskraft. Konsultera alltid juristerna i din organisation vid tillämpningen av dessa rekommendationer.*

### Allmänna principer

För att en internationell rekrytering ska kunna organiseras på ett högkvalitativt och ansvarsfullt sätt krävs tid och insatser av både arbetsgivarorganisationen och rekryteringspartnerna. Ansvarsfull verksamhet innebär ofta att minimikraven i lagstiftningen överskrids. De grundläggande principerna för ansvarsfull verksamhet är likabehandling, icke-diskriminering av arbetstagare och respekt för mänskliga rättigheter och grundläggande rättigheter i arbetslivet.

Rekrytering av utländsk arbetskraft ska tillgodose ett verkligt behov och får inte användas som ett sätt att ersätta nuvarande arbetskraft eller för att försvaga anställningsvillkoren.

När en arbetsgivare planerar och genomför internationella rekryteringar, ska arbetsgivaren vara medveten om eventuella risker för arbetsrelaterat utnyttjande och människohandel i samband med rekryteringen. En transparent och dokumenterad systematisk rekryteringsprocess minskar riskerna för att arbetstagare blir tvungna att uppleva ett lagstridigt eller olämpligt bemötande i någon rekryteringsfas.

En ansvarsfull rekrytering syftar till att arbetstagarna anpassar sig i Finland och har möjlighet att bygga upp ett liv i det finländska samhället. Det är viktigt att varje arbetstagare har möjlighet att skaffa sig kompetens och få jobb som motsvarar hens kompetens och utbildning.

Enligt WHO:s principer för etisk rekrytering bör hälso- och sjukvårdspersonal inte systematiskt rekryteras från ursprungsländer där det råder brist på hälso- och sjukvårdspersonal. Förteckningen över riskländer uppdateras under 2023: <https://www.who.int/activities/addressing-the-international-migration-of-health-workers>

## Lagstiftning som ska beaktas

- Oberoende av medborgarskap ska en arbetstagare följa Finlands arbetslagstiftning och branschens gällande kollektivavtalsbestämmelser.
- En utländsk arbetstagare ska ha uppehållsrätt och rätt att arbeta. Arbetstagare från länder utanför EU med [uppehållstillstånd för arbetstagare \(TTOL\)](#) har oftast arbetstillstånd inom social- och hälsovården.
- Lagar om yrkesutbildade personer reglerar arbetet inom social- och hälsovården. Inom sektorn arbetar legitimerade eller yrkesutbildade personer med skyddad yrkesbeteckning och andra personer. Valvira ansvarar för att [bevilja rätt att utöva yrke](#) inom hälso- och sjukvården.
- I Finland får avgifter för arbetsförmedlingstjänster inte tas ut från privatkunder. Avgiftsförbudet gäller rådgivning och förmedling av bland annat information om lediga jobb och jobbsökning, inbegripet inhyrd arbetskraft och registrering som arbetssökande. En avgift får inte heller tas ut från en inhyrd arbetstagare som efter att uppdraget har upphört blir anställd på det anlitate företaget. Förbudet att ta avgifter ingår även i [ILO:s konvention om privata arbetsförmedlingsbyråer](#), som Finland har ratificerat.
- Ett arbetsavtal ska alltid ingås i skriftlig form och vid behov översättas till ett språk som arbetstagaren säkert förstår.
- Alla arbetstagare och arbetssökande ska bemötas på ett jämlikt sätt och ingen får diskrimineras.
- Välfärdsområdena och de offentliga tjänsteproducenterna ska följa upphandlingslagen när de köper personal- och rekryteringstjänster.
- De offentliga köparna och de privata köparna ska följa den så kallade beställansvarslagen när de ingår avtal om upphandling av extern arbetskraft (underleverantörer och/eller inhyrd arbetskraft).
- Det är också bra att kontrollera om lagstiftningen i ursprungsländerna påverkar genomförandet av upphandlingen.

## Rekryteringspartner ska väljas noggrant

Marknaden inom rekrytering av arbetskraft är globalt sett enorm. Vid alla upphandlingsförfaranden ska uppmärksamhet särskilt ägnas åt minimikraven på tjänsteproducenterna och åt bedömningen av tjänsteproducenterna.

- Sök mer information om de etiska problem som existerar inom internationell rekrytering och fastställ principerna för ansvarsfull verksamhet i din organisation.
- Utred och utvärdera tjänsteproducenternas kompetens, verksamhetssätt och ansvarstagandets nivå i olika faser av upphandlingsförfarandet, såsom vid marknadsdialog, samtal med tjänsteproducenter och i dokument om anbudsbegäran (med beaktande av kraven i upphandlingslagen).
- Konkurrensutsättnings- och urvalskriterierna ska vara omfattande och noggrant specificerade redan i början av upphandlingsförfarandet och kraven ska vara antecknade i avtalsvillkoren.
- Iakttagandet av avtalsvillkoren ska övervakas och avtalet ska förses med klausuler angående påföljder i händelse av avtalsbrott.
- Avtalspartnern ska åläggas att lämna uppgifter om sina underleverantörer, att ansvara för hela rekryteringskedjan och att fastställa samma ansvarskrav och förpliktelser för underleverantörerna.

Frågor som ska beaktas vid beredning av upphandling och val av tjänsteproducenter:

- Hur transparent är rekryteringsprocessen?

- Hur visar tjänsteproducenten servicekvaliteten och ansvarstagandet? På vilket sätt väljer tjänsteproducenten eventuella egna underleverantörer och mellanhänder?
- På vilket sätt har rekryteringen organiserats i ursprungslandet? Hur säkerställer och visar tjänsteproducenten att arbetstagarna inte har varit tvungna att betala rekryteringsavgifter till någon part?
- Hur informeras arbetstagarna om arbetet och anställningsvillkoren i Finland?
- Hur lång är rekryteringskedjan? Tillämpas samma avtalsvillkor på alla entreprenadsnivåer? På vilket sätt övervakar och säkerställer tjänsteproducenten att avtalsvillkoren följs?
- Vad består priset på tjänsten av? God praxis är att begära en transparent specifikation över prissättningen av tjänsten.
- Vilken kännedom har tjänsteproducenten om social- och hälsovårdens särdrag och om utbildningsnivån och befattningsbeskrivningarna i ursprungslandet jämfört med befattningsbeskrivningarna och kraven på yrkesbeteckningarna i Finland?
- Om tjänsteproducenten tillhandahåller språkutbildning i ursprungslandet, på vilket sätt säkerställer tjänsteproducenten att kvaliteten på språkundervisningen, lärarnas pedagogiska behörighet och den uppnådda kompetensnivån och språkkunskapsnivån verifieras?
- Tjänsteproducenten kan ombes ge referenser för internationella rekryteringar, och tidigare kunder kan om möjligt kontaktas för ytterligare uppgifter.

## Rekryteringsavgifter

- Rekryteringspartnerns tjänst är avgiftsbelagd. Trots att de rekryteringsavgifter som arbetstagare betalar i vissa ursprungsländer är lagliga och vedertagen praxis, ska arbetsgivaren enligt internationella ansvarsprinciper stå för rekryteringskostnaderna.
- Kontrollera att rekryteringspartnern inte erbjuder arbetstagarna lån (till exempel för att täcka resekostnader eller levnadskostnader), eftersom det kan leda till skuldsättning för arbetstagarna.
- Ansvarsfulla aktörer förbjuder i sina avtal att ta ut rekryteringsavgifter av arbetstagare i hela entreprenadkedjan och övervakar att förbudet följs:
  - Kartlägg alla potentiella kostnader som kan ha uppstått vid rekryteringen av en arbetstagare och vid arbetstagarens inreseprocess. Avgifter kan ha dolts, till exempel genom för stora utbildningsavgifter. Kräv i avtalet att partnern eller dess underleverantörer inte tar ut några avgifter för arbetsförmedlingen från arbetstagarna.
  - Avgiften för behandling av uppehållstillstånd ingår inte i de förbjudna rekryteringsavgifterna. Beloppet på avgiften framgår av [Migrationsverkets webbplats](#).
- Om det framkommer att arbetstagare i strid med avtalet har varit tvungna att betala avgifter för arbetsförmedlingen:
  - Be arbetstagarna om eventuella kvitton och verifikat på betalningarna. Arbetstagarnas rättigheter ska skyddas och arbetstagarna får inte orsakas ytterligare olägenheter för att de har betalat avgifterna.
  - Begär en redogörelse för ärendet av rekryteringspartnern. Kräv att den part som har tagit ut avgiften ska betala tillbaka det penningbelopp som arbetstagarna har betalat till arbetstagarna. Om partnern inte går med på detta, finns det skäl att på nytt bedöma fortsättningen av samarbetet och vidta avtalsenliga sanktions- eller hävningsåtgärder.
  - En ansvarsfull arbetsgivare kan även själv ersätta arbetstagarna för kostnaderna.
- I värsta fall kan ett företag eller en underleverantör i rekryteringskedjan orsaka skuldsättning för arbetstagarna till följd av rekryterings- och resekostnader och göra arbetstagarna beroende av arbetet. Att ta ut rekryteringsavgifter kan även innebära en risk för den avlöning som förutsätts i Finlands lag och

kollektivavtal. Sök vid behov [mer information](#) om arbetsrelaterat utnyttjande, människohandel och bekämpning av det.

## Skydda arbetstagarnas rättigheter

Potentiella arbetstagare ska redan i ursprungslandet vara medvetna om arbetsbeskrivningen och sina rättigheter i Finland innan beslut om rekrytering fattas. Rekryteringspartnern ska åläggas att informera arbetstagarna, men arbetsgivaren kan även själv dela ut information om följande teman:

- Arbetsgivaren ska understryka att arbetstagarna inte behöver betala en avgift till rekryteringsföretaget själva och inte heller överlåta sina identitetshandlingar till någon.
- God praxis är att flera gånger fråga arbetstagarna vilka kostnader de har betalat för rekryteringen. Arbetstagare berättar sällan om eventuella avgifter direkt och därför är det bra att fråga dem på nytt, till exempel sex månader och två år efter rekryteringen.
- Arbetstagarna ska i tid informeras om vilka avgifter de själva ska betala när de kommer till landet (till exempel uppehållstillstånd, garantihyra för en bostad, utkomst under de första månaderna, avgifter för legitimeringen)
- Arbetstagarna ska ges ärlig information om Finland, lokal kultur, klimat, arbete inom social- och hälsovården, anställningsvillkor och lön, levnadskostnader och möjligheter till familjeåterföring. Exempelvis [Guiden Välkommen till Finland](#) kan användas.
- Arbetstagarna ska ha ett tillräckligt vaccinationsskydd. Hälsoundersökningar ska ordnas för arbetstagarna när de inleder arbetet (med beaktande av eventuella smittsamma sjukdomar och arbete som medför särskild fara för ohälsa).
- Arbetstagarna ska ges information om kraven på arbetet i yrken inom social- och hälsovården i Finland, inbegripet den rätt att utöva yrke som Valvira beviljar och den utbildning som stöder den, för att arbetstagarna ska uppfatta situationen och sina möjligheter.
- Utveckling av språkkunskaperna är inte enbart en viktig del av processen för att skaffa sig kompetens utan även av arbetstagarens rättsskydd och patientsäkerheten i arbetet inom social- och hälsovården.
- Informationen om arbetstagarens rättigheter och anställningsvillkor i Finland ska delas ut på arbetstagarens eget språk. Färdigt material på olika språk tillhandahålls bland annat av [Brottsofferjouren](#) och [arbets- och näringsministeriet](#).
- Arbetsgivaren kan tillhandahålla arbetstagarna kanaler för att lämna klagomål och andra metoder för att anmäla potentiella missbruk och problem, inbegripet tjänsteproducenters avtalsbrott.

## Rekommendationer om stöd för arbetstagare och om integration av arbetstagare i Finland

- Arbetstagarna ska stödjas i att hitta bostäder till rimliga priser och med goda trafikförbindelser.
- Arbetstagarna ska ges arbetsintroduktion och stödjas i att bli integrerade i arbetsgemenskapen. Arbetsgemenskapen och de närmaste cheferna ska ges information om ankomsten av nya arbetstagare.
- Arbetstagarna ska informeras om fackförbund och ges anvisningar om hur de kan ansluta sig till ett fackförbund.
- Det är bra att stödja arbetstagarna i att bli integrerade i det finländska samhället, till exempel genom att stödja möjligheterna att utveckla språkkunskaperna under arbetsdagen (bland annat kurser, lärande i arbete, stöd från kollegor) och genom att samarbeta med kommunen och lokala aktörer, såsom olika organisationer.
- Arbetstagarna ska stödjas i att skaffa sig kompetens i Finland. Utgångspunkten är att arbetstagarna får jobb som motsvarar deras utbildning och kompetens.
- Vid behov ska arbetstagarna hjälpas att utreda förutsättningarna för att återförena familjen och för att få tillgång till tjänster som stöder integrationen av familjen.

- Arbetstagarna ska ges information om de anställningsvillkor som tillämpas i Finland och om de parter som arbetstagarna kan kontakta vid eventuella problem.

## Ytterligare material om ansvarsfull internationell rekrytering

[WHO:s principer för etisk rekrytering](#)

[ILO:s Fair Recruitment](#)

[IOM IRIS Ethical recruitment](#)

[Dhaka Principles](#)

[HEUNI:s guide för offentliga upphandlare om bekämpning av arbetsrelaterat utnyttjande](#)

[FIPSU:s principer för etisk rekrytering](#)

[Upphandlande enheters minimikrav på ansvarstagande \(Code of Conduct\)](#)

[Webbutbildning om antirasism för yrkespersoner \(Institutet för hälsa och välfärd\)](#)

[Henkilöstöpalvelualan ulkomaisten työntekijöiden rekrytoinnin pelisäännöt \(Regler för rekrytering av utländsk arbetskraft inom personalservicebranschen\)](#)

[Mobilapplikationen Work Help Finland](#)