

Yhteistoimintaelin 27.1.2026 §7 Vastaus valtuustoaloitteeseen; Aloite kansainvälisen rekrytoinnin vastuullisuuden varmistamisesta

Ulkomaisen työvoiman rekrytointi

Työntekijöiden liikkuminen maasta toiseen on jokaisen työntekijän oikeus. Ulkomaista työvoimaa rekrytoitaessa sekä lähtö- että kohdemaassa on toimittava eettisesti ja oikeudenmukaisesti.

SuPer edellyttää:

- Ulkomaisen työvoiman rekrytointi tapahtuu eettisesti eikä Pirha siirrä omaa työvoimapulaansa muiden kannettavaksi.
- Kaikki työvoiman rekrytointiprosessiin liittyvät osapuolet noudattavat kulloinkin soveltuvaa suomalaista työehtosopimusta.
- Pirhan tulee varmistaa, että rekrytoitavilta henkilöiltä ei peritä työnvälitykseen liittyviä suoria tai välillisiä maksuja. Työnantaja vastaa kaikista rekrytointiin liittyvistä kuluista.
- Pirha vastaa siitä, että työntekijä saa jo lähtömaassaan riittävästi tietoa tarjottavasta työpaikasta, työtehtävistä, kielitaito- ja ammattipätevyysvaatimuksista, työsuhteen ehdoista, työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista, ammattiyhdistystoiminnasta sekä tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta ja lainsäädännöstä.
- Ulkomaisen työvoiman rekrytoinnilla ei luoda rinnakkaisia työmarkkinoita. Kaikilla työntekijöillä tulee olla samat oikeudet ja velvollisuudet, muun muassa oikeus järjestäytyä ja oikeus samaan palkkaan ja samoihin työehtoihin.
- Työntekijöille, jotka eivät suoraan voi toimia koulutustaan vastaavissa tehtävissä, on luotava koulutusväylä, joka takaa vastaavan suomalaisen koulutuksen mukaisen osaamistason, riittävän kielitaidon ja mahdollisimman nopean työllistymisen koulutusta vastaaviin tehtäviin. Oppilaitosyhteistyöllä tulee varmistaa valmistuvan riittävä kieli- ja ammattitaito.
- Työnantaja tarjoaa työntekijöille kielenopetusta niin rekrytoinnin kuin työsuhteen aikana. Eri työtehtävät vaativat eritasoisia yleisiä ja ammatillista kielitaitoa. Kielenopetuksen, jolla varmistetaan työtehtävään vaadittava riittävä kielitaito, on tapahduttava työajalla. Riittävä kielitaito tarkoittaa sitä, että asiakkaan turvallisuus ei vaarannu eikä työntekijän ja työyhteisön työturvallisuus ole uhattuna, eikä riittämätön kielitaito kuormita työyhteisöä.
- Pirhaan töihin tuleville luodaan kotoutumiskoulutusväylä, joka tukee sekä yleisen että ammatillisen kielitaidon sekä työelämätietouden oppimista. Monipuolinen kielenhallinta mahdollistaa työyhteisön ja yhteiskunnan täysivaltaisen jäsenyyden sekä ehkäisee hyväksikäyttöä.
- Ulkomaalaisten työntekijöiden työehtojen noudattamisen valvontaan on varattava riittävät resurssit. Julkisissa hankinnoissa (yksityinen palveluntuottaja) tehdään vastuullisia palveluhankintoja työperäisen ihmiskaupan ja ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäytön ehkäisemiseksi. Hankintoja ja alihankintoja on valvottava paremmin, ja vähimmäistyöehdot on otettava mukaan hankintasopimuksiin.
- Työnantaja mahdollistaa kaksisuuntaisen kotoutumisen tarjoamalla kotoperäiselle henkilöstölle monimuotoisuus koulutusta ja valmentamalla esihenkilöitä monimuotoisuusjohtamiseen.
- Perheen yhdistämistä sujuvoitetaan, jotta maahanmuuttajat kotoutuvat ja sitoutuvat suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään.

Tampereella 27.1.2026

Harri Järvelin, pääluottamusedustaja, SuPer ry varapuheenjohtaja
Anu Siimes, pääluottamusedustaja, yhteistoimintaelimen jäsen
Aki Leppänen, pääluottamusedustaja, yhteistoimintaelimen jäsen