

Työntekijän rekrytointi ulkomailta (EU ja ETA-alueet)

ProAgria Etelä-Pohjanmaa



Kotimaista työvoimaa on välillä hankalaa saada palkatuksi maatiloille. Monilla tiloilla onkin rekrytoitu työntekijöitä ulkomailta.

Ulkomaalaisia työntekijöitä koskevat samat työehto- ja turvallisuusvaatimukset kuin suomalaisia työntekijöitäkin.

Miten hankkia ulkomaalaista työvoimaa?

EURES (European Employment Services) on eurooppalainen yhteistyöverkosto ja laadukas julkinen palvelu. Maksuttomia EURES-palveluja tarjoavat TE-toimistot. TE-toimistojen työnantaja- ja yrityspalvelujen asiantuntijat neuvovat asioissa, jotka liittyvät ulkomaisen työvoiman rekrytointiin.

Hyviä ulkomaalaisia työntekijöitä voi saada myös muilla maatiloilla olevien ulkomaalaisten työntekijöiden suosituksilla. Heillä on usein sukulaisia tai ystäviä kotimaassaan, jotka haluavat työskennellä suomalaisilla maatiloilla.

ULKOMAINEN TYÖVOIMA

→ EU ja ETA-alueet

- ✓ Työntekijän liikkuvuus EU- ja ETA-alueella joustavaa
- ✓ Samat työehto- ja turvallisuusvaatimukset
- ✓ TE-toimistot → EURES
- ✓ Ulkomaisen rekrytoinnin tukipalvelut

Lupa-asiat

EU- ja ETA-maiden kansalaiset eivät tarvitse oleskelulupaa Suomeen. He voivat oleskella ja tehdä töitä Suomessa enintään kolmen kuukauden ajan, tämän jälkeen heidän tulee rekisteröidä oleskeluoikeutensa Maahanmuuttoviraston palvelupisteessä. Pohjoismaiden kansalaiset ovat poikkeuksia tässä kohtaa, he kun voivat rekisteröityä suoraan maistraatissa.

Kieliongelmat, kulttuurierot ja työhön perehdytys

Ulkomaista työvoimaa palkatessa on tärkeää, että molemmilla osapuolilla on riittävä kielitaito, jolloin työhön liittyvistä asioista pystytään sopimaan ja työhön perehdyttäminen onnistuu helpommin. Viestinnän keinoina olisi hyvä käyttää myös kirjallista materiaalia. Ulkomaalaiset työntekijät tarvitsevat tietoa palkasta, asumisesta, työtehtävistä, työajoista, vapaa-ajan vietosta ja lomista. On hyvä kertoa myös siitä, mitä tulisi tuoda tilalle ja Suomeen mukanaan ja mitkä tarvikkeet ja asiat taas hoituvat paikan päällä. Työnantajan tulee järjestää ja suunnitella myös työntekijän työsuojelu ja työterveyshuolto. Niistä kuten, muistakin työsuhteeseen liittyvistä asioista kertominen kuuluu perehdyttämisen ja työnopastuksen eri vaiheisiin.

Rekrytoinnin tukipalvelut

TE-toimistolta on mahdollista saada maksullista tukipalvelua, kun rekrytoi työntekijöitä Euroopan alueen maista. Työnantajana maksat 30 - 50% valmennusten ja koulutusten kokonaishinnasta, loppurahoitus tulee Työvoiman liikkuvuus Euroopassa (ESR)-hankkeelta. Hankkeen puitteissa järjestetään koulutus lähtömaassa sekä ammattitaidon testaus.

Lähtömaakoulutuksessa uusi työntekijä saa jo kotimaassaan koulutusta ja perehdytyksen suomen kieleen ja kulttuuriin. Lähtömaakoulutuksen tavoitteena on edesauttaa ja nopeuttaa työntekijän sopeutumista Suomessa.

Ammattitaidon testausta tehdään rekrytointien yhteydessä työntekijän kotimaassa ja sillä varmistetaan työntekijän osaaminen niihin tehtäviin, joihin häntä ollaan rekrytoimassa. Näin työnantaja voi luottaa saavansa työntekijöitä,

Lisätietoa:

http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/rekrytoi_ulkomailta/index.html

http://www.mua-lehti.fi/wp-content/uploads/2018/02/MUA_2011_2_pu_Ovaska.pdf

http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/rekrytoi_ulkomailta/kv_rekrytointipalvelut/index.html

<http://come2.fi/fi/tyonantajapalvelut/tyonantajan-muistilista/>