

VASTUULLINEN REKRYTOINTI JA TYÖPERÄISEN HYVÄKSİKÄYTÖN TORJUNTA

Periaatteet ulkomaista työvoimaa käytettäessä

- Kaikille työntekijöille maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa kansalaisuudesta riippumatta.
- Ulkomaalaisia ja suomalaisia työntekijöitä kohdellaan tasavertaisesti, ketään ei saa syrjiä taustansa vuoksi.
- Luo avoin ja luottamuksellinen työilmapiiri työntekijöille. Vaihda kuulumisia säännöllisesti työntekijöiden kanssa. Jos teillä ei ole yhteistä kieltä, harkitse ulkopuolisen ja riippumattoman tulkin palkkaamista. Käytä esimerkiksi puhelin-tulkkausta.
- Tue erityisesti vakituisia työntekijöitä integroimisessa yhteiskuntaamme. Tarjoa työntekijöille mahdollisuuksia kielikurssille sekä yhteyksiä paikallisiin ihmisiin.
- Jos vastaat työntekijöiden majoituksesta, varmista, että se on asianmukainen.
- Jos työntekijöille järjestetään majoitus, kuljetus ja ruoka, varmista, että kustannus näistä on kohtuullinen.
- Laadi yrityksellesi toimintaohjeet työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi. Käytä pohjana esimerkiksi tätä tarkistuslistaa. Kerro ohjeista koko henkilöstölle.
- Jos työntekijä ilmoittaa väärinkäytöksestä, siitä ei saa koitua hänelle minkäänlaista haittaa tai rangaistusta.

Rekrytointi

- Älä käytä välittäjiä! Rekrytoi itse tai käytä luotettavia rekrytointipalveluita.
- Tee työsopimus aina kirjallisesti, ja käännä se tarvittaessa kielelle, jonka työntekijä varmasti ymmärtää.
- Käy läpi työsuhteen keskeiset ehdot työntekijän kanssa, tarvittaessa tulkin avulla.
- Tarkista, että työntekijällä on tarvittavat luvat tehdä työtä ja oleskella Suomessa.
- Anna työntekijälle tietoa Suomessa sovellettavista työehtoista ja tahoista, joihin työntekijä voi olla yhteydessä ongelmatilanteissa.
- Suomessa mahdolliset rekrytointipalkkiot maksaa aina työnantaja. Euroopan ulkopuolella maksut ovat yleisiä, mutta ne voivat velkaannuttaa työntekijän. Kartoita kaikki mahdolliset kulut, mitä työntekijä on voinut maksaa saada kseen työpaikan (esimerkiksi matkakulut ja työnteko-oikeuden saamiseen liittyvät hallinnolliset kulut). Varmista, että nämä kulut ovat kohtuulliset.
- Pyydä työntekijöitä kertomaan, jos jokin taho on vaatinut maksun työpaikan saamiseksi. Tee siitä rikosilmoitus poliisille, jos epäilet muutakin hyväksikäyttöä. Kehota

työntekijää säilyttämään kaikki viestit ja kuitit ylimääräisistä maksuista mahdollisena todistusaineistona.

Huomioi myös nämä, kun käytät rekrytointipalveluita

- Jos käytät rekrytointi- tai henkilöstöpalveluita, käytä vain asianmukaisia ja laillisesti toimivia tahoja. Hanki tietoja palvelun taustoista esimerkiksi työnantajaliitolta. Miten varmistat, että työntekijöiden oikeudet toteutuvat? Kuinka kauan yritys on ollut olemassa, keitä sen taustahenkilöt ovat? Onko yrityksen toiminnassa ollut ongelmia aiemmin? Miten he löytävät ja rekrytoivat työntekijät?
- Edellytä vastuullisia rekrytointikäytäntöjä ja velvoita palveluntarjoaja noudattamaan niitä sopimuksissa. Lisää sopimukseen myös sanktiot mahdollisia väärinkäytöstilanteita varten.
- Väärinkäytösten ilmetessä pura sopimus ja lopeta yhteistyö. Ota yhteys viranomaisiin. Pidä huolta työntekijöistä; heille ei saa koitua harmia siitä, että he ovat ilmoittaneet epäillyistä väärinkäytöksistä.

Perehdytys

- Varmista, että kaikki työntekijät saavat ennen työn aloitusta tai viimeistään työn alkaessa tietoa Suomessa sovellettavista työehtoista sekä omista oikeuksistaan. Käännätä materiaalit työntekijöiden kielelle. Kerro kasvokkain tarvittaessa ulkopuolisen tulkin avustuksella.
- Kerro työntekijöille, ettet hyväksy väärinkäytöksiä ja hyväksikäyttöä.
- Kerro työntekijöille eri tahoista ja kanavista, joihin he voivat ottaa yhteyttä tai hakea apua, jos he kokevat väärinkäytöksiä.

Hyväksikäytön tunnusmerkit

Havainnoi, kuuntele ja pyri luomaan luottamusta työntekijöihin. Hyväksikäytetyt työntekijät eivät välttämättä uskalla kertoa kokemistaan väärinkäytöksistä. He saattavat tulla maasta, jossa työnantajaan tai viranomaisiin ei voi luottaa.

Varoitusmerkit

- Työntekijät eivät liiku ilman kolmatta osapuolta, heillä on aina saattaja tai ”kaveritulkki”. Heidän puolestaan asioi henkilö, joka haluaa olla läsnä, kun juttelet heille.
- Työntekijä vaikuttaa hermostuneelta, antaa ympäröiville vastauksia, välttelee tiettyjä aiheita, selittää ne oudosti tai käyttäytyy kuin olisi saanut joltakin ohjeita.
- Työntekijä on ollut Suomessa kauan, mutta ei tunne kieltä eikä kulttuuria.
- Työntekijä ei tiedä miten asioita hoidetaan, esimerkiksi missä pankissa hänellä on tili palkkoja varten, tai oikeudetaan työterveyshuoltoon.
- Useat työntekijät ovat ilmoittaneet yhteystiedoikseen samat tiedot sekä saman yhteyshenkilön hätätilanteita varten. Kyseessä voi olla työntekijöitä hyväksikäyttävä taho.

- Työntekijässä näkyy pahoinpitelyn merkkejä.
- Työntekijä vaikuttaa aliravitulta, nuhjuiselta, sisäänpäin kääntyneeltä, hänellä on aina samat vaatteet tai puuttuvat varusteet.

Voit esittää seuraavat kysymykset työntekijöille:

- Mistä kuudit tästä työpaikasta?
- Oletko maksanut jollekin tullaksesi Suomeen?
- Oletko joutunut lainaamaan rahaa, jotta pystyisit maksamaan esimerkiksi työluvan hakemisesta aiheutuneet kustannukset?
- Kuinka paljon ja kenelle maksat asumisesta ja ruoasta?
- Keneen tulisi olla yhteydessä hätätilanteissa?

Ongelmien ilmaantuessa

Jos epäilet ihmiskauppaa:

- Jos tapaukseen liittyy akuutti työntekijän henkeen tai terveyteen kohdistuva uhka, tee ilmoitus välittömästi poliisille **hätänumeroon 112**.
- Ilmoita hyväksikäyttörikoksista poliisin ihmiskaupan torjuntaan erikoistuneelle ryhmälle: **ihmiskauppa@poliisi.fi**.
- Jos henkilö tarvitsee tukea ihmiskaupan tai työperäiseen hyväksikäytön vuoksi, ota yhteys ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmään, **puh. +358 295 463 177**, tai lue lisää osoitteesta www.ihmiskauppa.fi

Jos epäilet työntekijän kaipaavan neuvontaa työsuhteen tai ongelmatilanteeseen liittyen, anna hänelle seuraavat yhteystiedot (myös nimettömät yhteydenotot):

- SAK:n maahanmuuttajien neuvontapalvelu: **workingfinland@sak.fi**. Maksutonta lakineuvontaa työsuhteasioissa, **puh. 0800 414 004**. Lisätietoja: www.sak.fi/tyoelama/maahanmuuttajat
- Rikosuhripäivystyksen (RIKU) ihmiskaupan uhrien auttamistyön yksikkö: **help@riku.fi** tai **puh. 040 632 9293** (myös tekstiviestit tai WhatsApp). Lisätietoja: www.riku.fi/palvelut/ihmiskauppa/.
- Rikosuhripäivystyksen video työehdoista Suomessa (16 kieliversiota): www.riku.fi/erilaisia-rikoksia/tyovoiman-hyvakskaytto/

Lisätietoja ulkomaisen työvoiman työllistämiseen liittyen:

- Maahanmuuttoviraston ohjeet työnantajan vastuusta: www.migri.fi/tyonantajan-velvollisuudet-ulkomais-ta-tyovoimaa-palkatessa

- Työsuojeluviranomaisen ohjeet työnteko-oikeuteen liittyen: www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/ulkomainen-tyontekija/tyonteko-oikeus
- Työsuojeluviranomaisen valtakunnallinen puhelinneuvonta 0295 016 620
- Maatalousalan työehdot 2022: www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2022/04/Kausityontekijan-tyoehdot-vuonna-2022.pdf
- Kansainvälisen rekrytoinnin oppaat: mediabank.businessfinland.fi/1/JQWn2SGF98rB

Yleistä tietoa alan työnantajille:

- www.tyonantajat.fi
- www.kauppapuutarhaliitto.fi
- www.mtk.fi
- www.slc.fi
- www.hmlry.fi/
- www.toitasuomesta.fi

Esimerkkejä sopimuslausekkeista, joilla torjua työperäistä hyväksikäyttöä:

- HEUNI Normative Framework Guide www.heuni.fi/-/report-series-94#8f12bbdb
- HEUNI Sopimustyökalu www.heuni.fi/-/report-series-93b#8f12bbdb