

Tietokooste

Työelämärikollisuus, työperäinen hyväksikäyttö ja työturvallisuus

Anniina Jokinen
Natalia Ollus



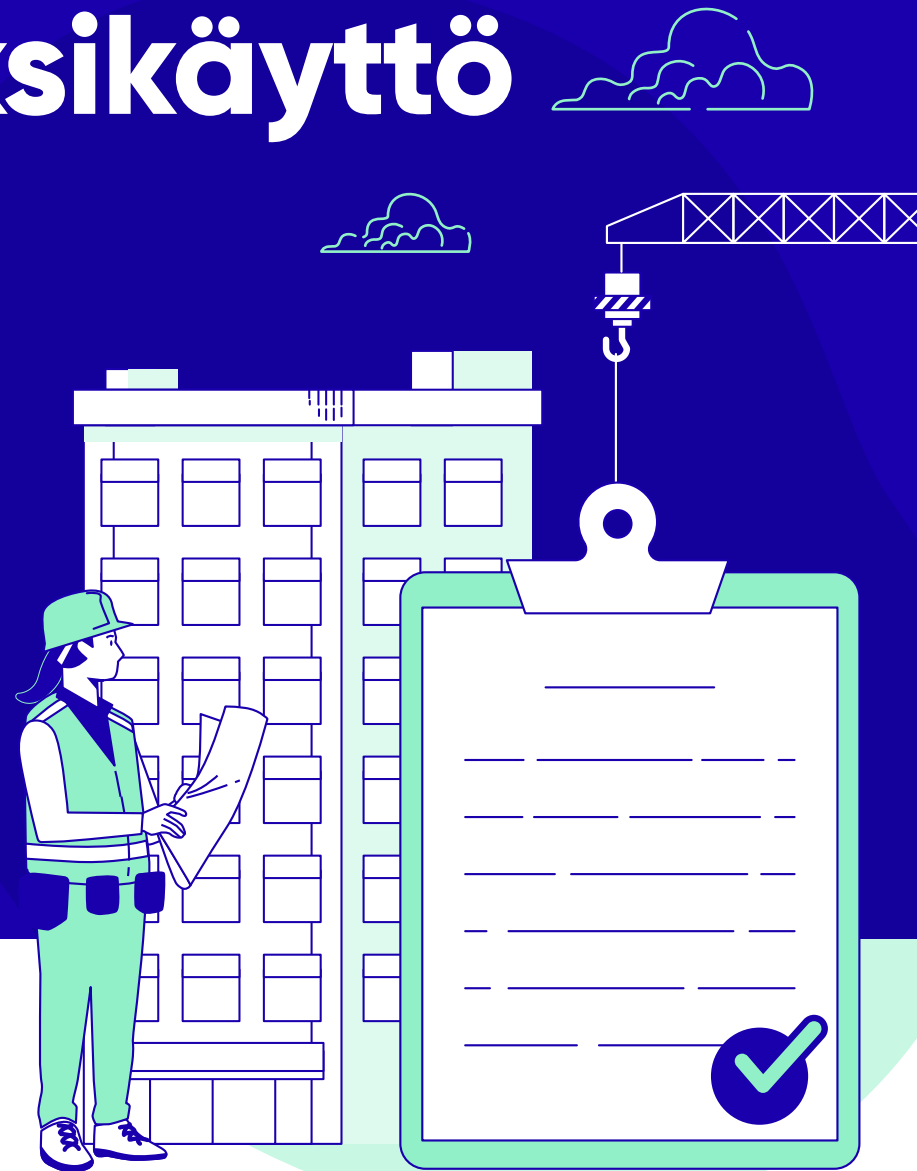
Integrative approaches to labor
exploitation and work-related crime:
knowledge translation, transfer and
exchange in the Nordic context



Fafo



Sociology of
Law Department
FACULTY OF SOCIAL SCIENCES



Työelämärikollisuus, työperäinen hyväksikäyttö ja työturvallisuus

Mitkä ovat keskeiset käsitteet?

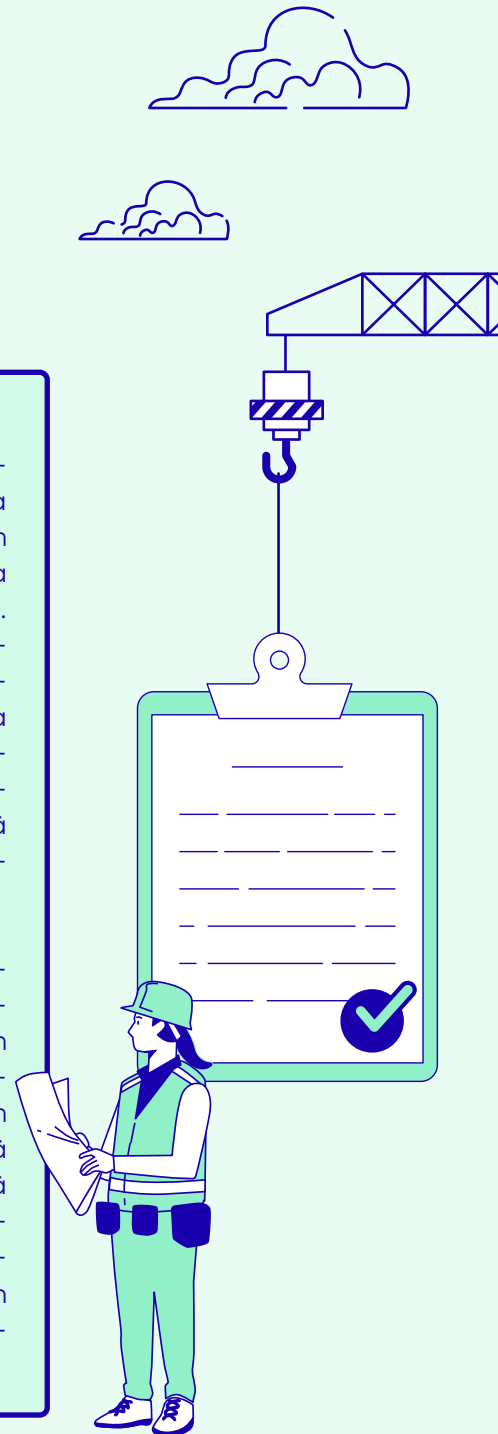
TYÖELÄMÄRIKOLLISUUS VIITTAA rikoksiin, jotka liittyvät työhön ja työmarkkinoihin. Siinä yrityksen omistaja tahallisesti rikkoo työelämään liittyviä lakeja, määräyksiä tai sopimuksia, joko yksin tai yhdessä muiden kanssa. Työelämärikollisuus vahingoittaa työntekijöitä, muita yrityksiä tai valtiota. Työperäinen hyväksikäyttö, vääristynyt kilpailun ja yhteiskuntarakenteiden heikentyminen ovat osa työelämärikollisuutta. Kansallisesta lainsäädännöstä riippuen työelämärikollisuuteen voi sisältyä erilaisia rikoksia, kuten työperäinen ihmiskauppa, työperäinen hyväksikäyttö, palkkavarkaus, kiskonnantapainen työsyryntä ja kiskonta työelämässä. Siihen voi liittyä myös muita rikoksia, kuten veropetokset, sosiaaliturvahuijaukset, talousrikokset, rahanpesu sekä työturvallisuusrikokset.

TYÖPERÄINEN HYVÄKSİKÄYTTÖ viittaa tilanteisiin, joissa työntekijöiden työehtoja ja perusoikeuksia loukataan. Käytännössä tämä tarkoittaa ylipitkiä työpäiviä, alipalkkausta tai palkan maksamatta jättämistä, vaarallisia työoloja tai työntekijän liikkumisen ja vapauksien rajoittamista. Pahimmillaan tilanteeseen voi liittyä myös uhkailua, väkivaltaa tai velkasidonnaisuutta. Työperäisen hyväksikäytön tavoitteena on maksimoida voitto työntekijöiden hyvinvoinnin kustannuksella. Vakavimmat työperäisen hyväksikäytön muodot voivat täyttää työperäisen ihmiskaupan tunnusmerkistön.

Mitä on työperäinen hyväksikäyttö ja mihin sen liiketoimintamalli perustuu?

TYÖPERÄINEN HYVÄKSİKÄYTTÖ alkaa usein harhaanjohtavasta rekrytoinnista. Ihmisille luvataan hyväpalkkaisia ja näennäisesti laillisia työpaikkoja. Heiltä voidaan myös periä suuria maksuja työpaikan saamisesta. Kun työntekijä on rekrytoitu, hänet voidaan painostaa pysymään työssä velan vuoksi, joka on syntynyt työn saamiseksi. Painostamiseen voidaan käyttää myös uhkailua, matkustusasiakirjojen takavarikointia tai muita kontrollikeinoja. Työ voi olla muodollisesti täysin laillista. Työntekijällä voi olla asianmukaiset oleskelu- ja työluvut sekä kirjallinen työsopimus. Todellisuudessa työehdot voivat olla erilaiset kuin paperilla: työntekijä ei saa lakisääteistä palkkaa, työajat ovat kohtuuttoman pitkät, työturvallisuusmääräyksiä rikotaan ja työnantaja voi kontrolloida työntekijää tavoilla, jotka estävät häntä lopettamasta työtä.

Työperäistä hyväksikäyttöä ohjaa liiketoimintamalli, jossa työnantaja hyötyy työntekijöiden kustannuksella. Tavoitteena on maksimoida voitto. Hyväksikäytön liiketoimintamalli perustuu yleensä kahteen strategiaan: kustannusten vähentämiseen ja lisätulojen kerryttämiseen. Kustannuksia vähennetään esimerkiksi maksamalla liian vähän tai jättämällä palkkoja maksamatta, teettämällä ylipitkiä työpäiviä, laiminlyömällä turvallisuusmääräyksiä sekä kiertämällä veroja ja sosiaalimaksuja. Lisätuloja kerrytetään perimällä rekrytointimaksuja ja laskuttamalla ylihintaisia kustannuksia esimerkiksi työvälineistä, kuljetuksesta työpaikalle, majoituksesta, ja ruoasta. Näin työntekijälle syntyy velkaa ja heidän riippuvaisuutensa työnantajasta tai hyväksikäyttäjistä lisääntyy.



Millaisia riskejä ulkomaalaiset työntekijät kohtaavat ja miten hyväksikäyttö liittyy työympäristöön?

ULKOMAALAISTAUSTAISET TYÖNTEKIJÄT ovat usein alttiimpia työperäiselle hyväksikäytölle kuin muut työntekijät, kuten nuoret ja osatyökykyiset työntekijät. Heidän asemansa työmarkkinoilla on usein epävarmempi, ja heillä on vähemmän tietoa oikeuksistaan. He voivat kohdata syrjintää sekä laittomia käytäntöjä, vaarallisia työoloja ja epävarmoja työsuhteita. Ulkomaalaistaustaiset työntekijät voivat kohdata myös vale- ja pakkoyrittäjyyttä, jossa työntekijä ei edes tiedä olevansa paperilla itsenäinen ammatinharjoittaja tai tekevänsä yrittäjätötä.

Työturvallisuuteen ja työterveyteen liittyvät rikkomukset voivat olla merkkejä myös työelämärikollisuudesta ja työperäisestä hyväksikäytöstä. Ne voivat olla osa hyväksikäyttöön perustuvaa liiketoimintamallia tai osoittaa muita rikkomuksia.

Ulkomaalaistaustaiset työntekijät voivat kohdata sukupuolesta ja alasta riippumatta monenlaisia hyväksikäytön muotoja ja huonoja työoloja. Tyypillistä on liiallinen kuormitus ja vähäinen vaikutusmahdollisuus omaan työhön. Liiallinen kuormitus voi tarkoittaa fyysisesti raskaita töitä, liian tiukkaa työtahtia, pitkiä vuoroja, vähäisiä taukoja ja rajallista vapaa-aikaa. Tämä johtaa usein eristäytymiseen ympäröivästä yhteiskunnasta. Tällöin työntekijöillä on yleensä vain vähän mahdollisuuksia vaikuttaa työehtoihinsa.

Riskit vaihtelevat aloittain. Miesvaltaisilla aloilla, kuten kuljetus- ja rakennusaloilla, korostuvat turvallisuusriskit. Niitä pahentavat usein puutteellinen ammattitaito, vähäinen kokemus, tietämättömyys turvallisuusmääräyksistä ja heikko kielitaito. Naisvaltaisilla aloilla, kuten terveydenhuollossa, sosiaalialalla, majoitus- ja ravintola-alalla, riskeihin voi kuulua myös seksuaalinen häirintä ja väkivalta.



Miten riskeihin yritetään puuttua Pohjoismaissa?

POHJOISMAAT EROAVAT toisistaan siinä, miten ne valvovat ja käsittelevät työturvallisuuden, työympäristöriskien ja työperäisen hyväksikäytön yhteyttä. Erot johtuvat valvontaviranomaisten ja ammattiliittojen tehtävistä, toimintavaltuuksista ja resursseista. Suomessa työsuojelutarkastajilla on valtuudet valvoa työehtoja, myös palkkoja. Norjassa heillä on vastaavat valtuudet niillä aloilla, joilla työehtosopimukset ovat yleissitovia. Ruotsissa ja Tanskassa työympäristöviranomaiset voivat puuttua vain työturvallisuuden ja työterveyden kysymyksiin.

Työehtojen, kuten palkkojen, valvonta on näissä maissa ammattiliittojen vastuulla. Islannissa käytössä on hybridimalli, jossa ammattiliitot ja viranomaiset valvovat työoloja yhdessä. Kansalliset linjaukset ja strategiat työelämärikollisuuden, työturvallisuuden ja työperäisen hyväksikäytön torjunnassa vaikuttavat siten ratkaisevasti käytännön toimintatapoihin.

INTEGRATE-hanke

POHJOISMAIDEN MINISTERINEUVOSTON rahoittama INTEGRATE-hanke on Euroopan kriminaalipoliitikan instituutin (HEUNI), norjalaisen Fafo-instituutin sekä ruotsalaisen Lundin yliopiston toteuttama. Hankkeessa on tarkasteltu työelämärikollisuuden, työympäristöriskien ja työperäisen hyväksikäytön linkkejä Pohjoismaissa aiemman kirjallisuuden ja asiantuntijoiden ryhmäkeskusteluiden pohjalta. Hankkeessa valmisteltiin sekä loppuraportti että infopaperi ja tarkistuslista työsuojelu- ja muille viranomaisille ja ammattiliitoille sekä muille relevanteille toimijoille.

Hankkeen osana tehtiin myös 12 videota hyvistä käytännöistä. Näissä lyhyissä videoissa työsuojelun, uhreja auttavien tahojen ja liittojen edustajat kertovat toimintatavoista työperäisen hyväksikäytön tunnistamiseksi ja ehkäisemiseksi sekä tiedon jakamiseksi ulkomaalaistaustaisille työntekijöille eri Pohjoismaissa.

Tarkistuslista työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvien työturvallisuusriskien tunnistamiseen

TYÖSUOJELUTARKASTAJILLA on keskeinen rooli turvallisten ja reilujen työolojen varmistamisessa. Tarkastuksilla he voivat havaita sekä työturvallisuuden ja työterveyden puutteita että merkkejä työperäisestä hyväksikäytöstä ja työrikoksista. Myös muut viranomaiset, kuten veroviranomaiset, terveys- ja palotarkastajat, ja elintarvikevalvonta, sekä työmarkkinaosapuolten edustajat voivat kohdata tilanteita, joissa tällaisia merkkejä ilmenee.

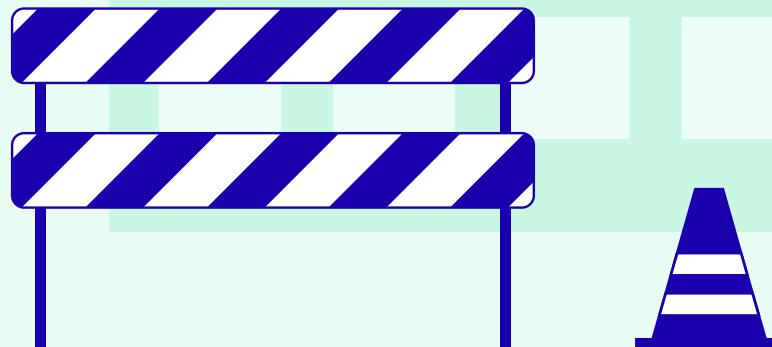
Tarkastajilla ja muilla toimijoilla on pääsy työpaikoille, työntekijöiden ja työnantajien pariin. Tämä tarjoaa heille konkreettisen mahdollisuuden tunnistaa hyväksikäytön merkkejä. He voivat myös auttaa ulkomaalaisia työntekijöitä ja muita työntekijöitä kertomalla näille heidän oikeuksistaan ja saatavilla olevasta tuesta, jota viranomaiset, ammattiliitot ja kansalaisjärjestöt tarjoavat. Lisäksi heillä on tärkeä rooli siinä, että mahdolliset hyväksikäytön uhrin ohjataan avun piiriin.

Työsuojelutarkastajat voivat myös määrätä erilaisia seuraamuksia työnantajille, jotka syyllistyvät rikkomuksiin. Seuraamuksia voivat olla esimerkiksi sakot tai toimintaohjeet ja kehotukset. Muut tarkastusviranomaiset – kuten elintarvike- tai palotarkastajat – voivat lisäksi esimerkiksi keskeyttää tai kieltää toiminnan.

Tarkastuksia tekevien henkilöiden on tärkeää tunnistaa työperäisen hyväksikäytön riskit yhdistelemällä erilaisia,

esimerkiksi työturvallisuuteen, työaikoihin ja työnantajavelvollisuuksien laiminlyönteihin liittyviä havaintoja. Vaikka yksittäiset havainnot voivat näyttää vähäisiltä, yhdessä ne voivat paljastaa, että kyse on hyväksikäyttötapauksesta. Tietoa voidaan kerätä keskustelemalla työntekijöiden ja työnantajien kanssa, jonka lisäksi voidaan tehdä havaintoja työntekijöiden ulkoasusta, mielialasta ja työpaikan turvallisuudesta sekä työturvallisuusmääräysten noudattamisesta.

Työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyvät rikkomukset voivat antaa viitteitä myös muista ongelmista, kuten alipalkkauksesta ja työperäisestä hyväksikäytöstä. Tämä tarkistuslista on työkalu, jonka avulla voidaan tunnistaa rikkomuksia, joilla voi olla yhteys työperäiseen hyväksikäyttöön.



Integrative approaches to labor exploitation and work-related crime: knowledge translation, transfer and exchange in the Nordic context



HEUNI

The European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with the United Nations

Fafo



Sociology of
Law Department
FACULTY OF SOCIAL SCIENCES

JULKAISUN SISÄLTÖ edustaa vain kirjoittajien näkemyksiä ja on yksin heidän vastuullaan. Pohjoismaiden ministeriöneuvosto ei vastaa millään tavoin sen sisältämien tietojen mahdollisesta käytöstä.

Tarkistuslista

TÄMÄ TIETOKOOSTE JA TARKISTUSLISTA on suunnattu erityisesti työsuojelutarkastajille, työmarkkinaosapuolille ja muille keskeisille toimijoille. Materiaalien avulla voidaan paremmin tunnistaa työturvallisuuden ja työterveyden puutteita ja rikkomuksia, joilla voi olla yhteys työperäiseen hyväksikäyttöön ja työelämärikollisuuteen.

1 Perehdytykseen liittyvät puutteet

- ☐ Riittämätön perehdytys työturvallisuus- ja työterveysvaatimuksista.
- ☐ Riittämätön tiedottaminen oikeudesta työterveyshuoltoon sekä siitä, mistä lakisääteinen työterveyshuollon palveluntarjoaja löytyy.
- ☐ Riittämätön perehdytys työtehtäviin ja turvallisiin työtapoihin.
- ☐ Riittämätön ohjeistaminen suojavaatetuksen ja henkilösuojainten käytöstä sekä erilaisten koneiden ja työkalujen käytöstä.
- ☐ Työhön on palkattu henkilöitä, joilla ei ole vaadittua pätevyyttä tehtävään.

2 Työaikaan liittyvät puutteet

- ☐ Ylipitkät työajat.
- ☐ Kirjallisten työvuoroluetteloiden puuttuminen ja työntekijöiden informoimatta jättäminen työvuoroista ajoissa.
- ☐ Työvuoroluetteloon merkityt työvuorot eivät vastaa todellisia työaikoja.
- ☐ Työpaikalla työskentelee työntekijöitä, joiden pitäisi olla työvuoroluettelon merkintöjen mukaan vapaalla.
- ☐ Työpaikalla työskentelee työntekijöitä, joita ei ole merkitty lainkaan työvuoroluetteloon.
- ☐ Ei mahdollisuutta pitää lakisääteisiä taukoja.
- ☐ Päivittäisten ja viikoittaisten lepoaikojen noudattamatta jättäminen.
- ☐ Työpaikalla ei ole luotettavaa järjestelmää todellisten työaikojen kirjaamiseen.
- ☐ Työaikakirjausten manipulointi tai väärentäminen.
- ☐ Epäsäännöllinen tai ennakoimaton työvuorosunnittelu.
- ☐ Päivystys- tai varallaolovelvoitteet ilman korvausta tai lepoaikaa.
- ☐ Vapaapäivien tai lomien puuttuminen.

3 Työvaatteisiin ja varusteisiin liittyvät puutteet

- ☐ Työnantaja ei tarjoa tarvittavia työvaatteita ja turvajalkineita, mukaan lukien ääriolosuhteisiin (kuumus ja kylmyys) tai kemikaalien käsittelyyn soveltuvia varusteita.
- ☐ Suojavaatetuksen ja henkilösuojainten (esim. kypärät, käsineet, maskit, jalkineet) puuttuminen tai niiden virheellinen käyttö.
- ☐ Suojavaatteiden soveltumattomuus työtehtävän sisältämiin erityisiin vaaratekijöihin.



Selkeitä hyväksikäytön merkkejä on paljastunut semmoisista, että työvaatteet ei ole olosuhteisiin sopivia. Hyvin tyypillistä että on iso porukka aliurakoitsijoita, lähetettyjä työntekijöitä, joilla ei ole talvivaatteita. Sehän kertoo sen yrityksen maksukyvyistä muutenkin ja kuinka paljon se niistä työntekijöistä välittää. Työvaatteet on muutenkin minun mielestä hyvä signaali.

– Ammattiliiton edustaja, Suomi

4 Työnantajan velvollisuuksiin liittyvät puutteet

- ☐ Työnantaja ei ole järjestänyt ennalta ehkäisevää työterveyshuoltoa.
- ☐ Työnantaja ei vastaa työtapaturmista aiheutuvista terveydenhuollon kustannuksista eikä työkyvyttömyydestä johtuvista ansionmenetyksistä.
- ☐ Työnantaja rajoittaa tai estää pääsyn terveydenhuollon palveluihin.
- ☐ Työnantaja ei myönnä palkallista sairauspoissaoloa.
- ☐ Työnantaja palauttaa työntekijät heidän lähtömaahansa välittömästi työtapaturmien jälkeen.

5 Työturvallisuuteen liittyvät puutteet

- ☐ Vaarallisten tai terveydelle haitallisten työskentelyolosuhteiden laiminlyönti, kuten pölyn ja asbestin puutteellinen hallinta.
- ☐ Turvattomat työvälineet ja puutteellinen kunnossapito.
- ☐ Ohjeistuksen puuttuminen työvälineiden ja työkalujen turvallisesta käytöstä.
- ☐ Työvälineiden käyttäminen yli niiden turvallisten käyttörajojen.
- ☐ Vaaralliset telineet, tikkaat tai korkealla sijaitsevat työskentelyalustat.
- ☐ Liukkaat lattiat, sotkuiset kulkuväylät tai tukitut poistumistiet.
- ☐ Vaaralliset työmatkat ja liikennekelvottomien ajoneuvojen käyttö.
- ☐ Puuttuva järjestelmä turvallisuushuomioiden tai -tapaturmien ilmoittamiseen.
- ☐ Vastatoimet työntekijöitä kohtaan, jotka raportoivat turvattomista työolosuhteista.
- ☐ Turvallisuusrikkomusten tutkimatta tai korjaamatta jättäminen.

” Meillä on ollut jonkin verran näitä asbestinpurkajia, jotka työskentelevät täysin ilman mitään maskeja tai turvavarusteita.

– Järjestön edustaja, Suomi

6 Majoitukseen liittyvät puutteet

- ☐ Asumisen merkit työpaikalla (esimerkiksi patja ravintolan takahuoneessa).
- ☐ Huono ja ylikuormitettu majoitus, jonka työnantaja on järjestänyt.
- ☐ Puutteelliset WC- ja peseytymistilat, esimerkiksi kausiluonteisessa maataloustyössä.
- ☐ Kamera- tai muu valvonta majoitustiloissa.
- ☐ Ylihintainen majoitus suhteessa alueen tavalliseen vuokratasoon.

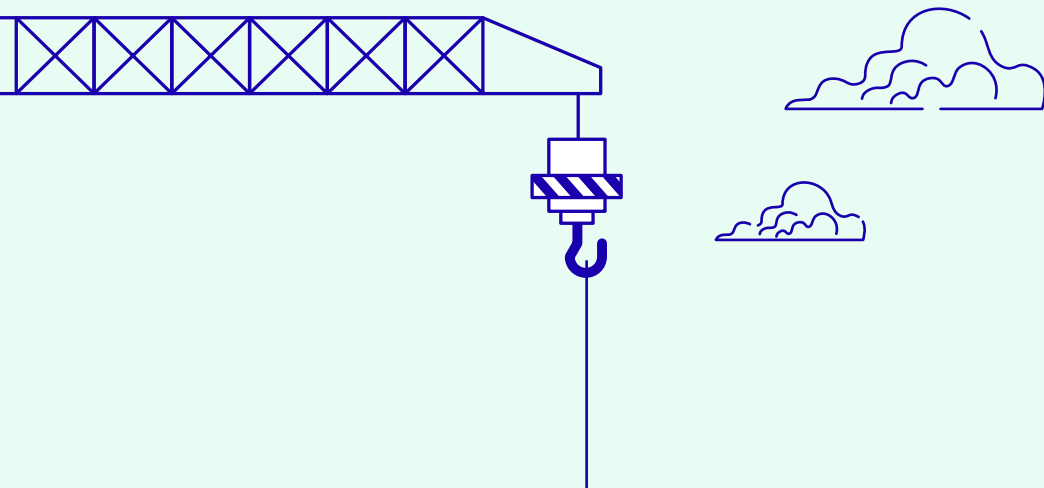
” Tarkastuskierrokseen mulla kuuluu se, että käyn myöskin katsomassa ne asuintilat, mikäli työntekijät antavat mahdollisuuden siihen. Siinä vaiheessa, kun menen kellariin ja siellä on ihan selvästi patjat ja petivaatteet ja jääkaappi, tai miktoa tai riisinkkeitä niin kyllä siinä vaiheessa voi ruveta kyselemään, että ”Niin, kuinka pitkiä päiviä teette?”.

– Työsuojelutarkastaja, Suomi

7 Psykososiaaliseen stressiin liittyvät merkit

- ☐ Uupumuksen merkit, kuten jatkuva väsymys tai keskittymisvaikeudet.
- ☐ Ahdistuneisuus tai pelokkuus, erityisesti viranomaisten tai tarkastajien läsnä ollessa.
- ☐ Masentuneisuus tai vetäytyminen, esimerkiksi vähäinen osallistuminen tai sosiaalinen eristäytyminen.
- ☐ Ärtynisyys tai tunne-elämän epävakaus, joka voi näkyä äkillisinä mielialan vaihteluina.
- ☐ Toivottomuuden tai voimattomuuden ilmaisu, kuten kommentit siitä, etteivät työntekijät voi lähteä työstä tai parantaa tilannettaan.
- ☐ Stressiin liittyvät fyysiset oireet, kuten päänsäryt, vatsavaivat tai selittämätön kipu.
- ☐ Haluttomuus puhua vapaasti, mahdollisesti koston, pelon tai työnantajan valvonnan vuoksi.
- ☐ Pakon tai riippuvuuden merkit, kuten maininnat veloista, asiakirjojen poisottamisesta tai uhkauksista.

NÄMÄ PIIRTEET JA HAVAINNOT eivät yksittäin välttämättä osoita, että kyseessä olisi hyväksikäyttötapa. Ne kuitenkin tuovat esiin, että ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä koskevat työturvallisuuden ja työterveyden puutteet riskialoilla edellyttävät tarkkaa huomiointia. Yksittäisten puutteiden, rikkeiden tai laiminlyöntien taustalla voi olla myös laajempia, ulkomaalaisten työntekijöiden systemaattiseen hyväksikäyttöön liittyviä piirteitä tai jopa ihmiskauppaa.



Muita työperäiseen hyväksikäyttöön viittaavia seikkoja

- ☐ **Työntekijät kertovat** alipalkkauksesta, palkanmaksuun liittyvistä ongelmista tai eivät osaa sanoa, kuinka paljon heille maksetaan.
- ☐ **Työntekijät kertovat** maksaneensa työpaikasta tai työntekoon tarvittavasta luvasta, tai että heidän on palautettava osa palkasta työnantajalle.
- ☐ **Työntekijöillä ei ole** työsopimusta, tai sopimus on kielellä, jota he eivät ymmärrä.
- ☐ **Työnantaja vastaa** kaikkiin kysymyksiin työntekijöiden puolesta eikä anna heidän puhua.
- ☐ **Työpaikalla on** työntekijöitä, vaikka työvuorolistojen tai työaikojen mukaan heidän pitäisi olla vapaalla.
- ☐ **Työntekijöiden henkilöllisyystodistukset** ovat työnantajan hallussa.
- ☐ **Työntekijät eivät tiedä** tarkkaa työpaikkansa tai majoituspaikkansa sijaintia.
- ☐ **Työntekijät kertovat** joutuneensa työnantajan harhaanjohtamiksi tai uhkaamiksi.
- ☐ **Työnantaja estää** työntekijöitä liittymästä ammattiliittoon.
- ☐ **Työmaalla esiintyy** työntekijöitä väärillä tiedoilla, esimerkiksi he ovat tosiasiallisesti eri alihankkijan työntekijöitä.

Mitä tulisi tehdä, jos havaitsee työturvallisuuteen tai työperäiseen hyväksikäyttöön viittaavia seikkoja?

- ☐ **Anna työntekijöille** tietoa heidän oikeuksistaan sekä yhteystiedot tukipalveluihin. Tämä voi olla esitteitä, auttavien puhelinlinjojen numeroita tai järjestöjen ja ammattiliittojen yhteystietokortteja. Tiedot tulisi antaa mieluiten työntekijän omalla kielellä ja useissa eri muodoissa, jotta he voivat ottaa yhteyttä myöhemmin.
- ☐ **Jos on syytä epäillä**, että työntekijät saattavat olla ihmiskaupan uhreja, ohjaa heidät heidän luvallaan erityistuen piiriin, kuten Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmään.
- ☐ **Varmista aina**, että ilman työlupaa työskenteleviä ulkomaalaisia työntekijöitä ei karkoteta ennen kuin on selvitetty, etteivät he ole ihmiskaupan uhreja tai työperäisen hyväksikäytön kohteita. Tällaisilla työntekijöillä voi olla oikeus harkinta-aikaan, oleskelulupaajan työnantajan hyväksikäytön takia tai korvauksiin ja maksamattomien palkkojen maksamiseen työnantajasanktiodirektiivin perusteella.
- ☐ **Älä painosta** työntekijöitä puhumaan, jos he vaikuttavat pelokkailta tai haluttomilta. He saattavat pelätä, että joku kuulee, jos he kertovat kokemistaan ongelmista. Varmista turvallinen tila keskustelulle. Käytä avoimia kysymyksiä ja jos yhteistä kieltä ei ole, järjestä puhelintulkkaus tai hyödynnä mahdollisuuksien mukaan tekoälyyn perustuvia käännöstyökaluja.
- ☐ **Ota valokuvia tai videoita**, dokumentoi rikkomukset ja raportoi havaitut poikkeamat organisaatiosi ohjeiden mukaisesti. Jos epäilet rikosta, ota yhteyttä poliisiin asianmukaisia kanavia pitkin tai tee rikosilmoitus.
- ☐ **Taustaorganisaatiostasi riippuen** anna vihjeitä myös muille toimijoille, kuten työsuojeluviranomaisille, poliisille, verottajalle tai kuntien terveystarkastajille tilanteissa, jotka koskevat huonoja majoitusoloja, tai työmarkkinaosapuolille.
- ☐ **Aseta työnantajalle** seuraamuksia aina kun se on mahdollista, jos ja kun se kuuluu toimivaltaasi tarkastusviranomaisena. Näihin voivat kuulua toimintaohjeet ja kehotukset, sakot tai muut toimenpiteet.

Jos kyseessä on henkeen tai terveyteen liittyvä uhka, soita 112

Vinkkejä tilanteisiin, joissa kohtaat mahdollisesti hyväksikäytettyjä ulkomaalaisia työntekijöitä

- ☐ **Toimi uhrilähtöisesti.** Kohtele työntekijää kunnioittavasti. Havainnoi, kuuntele ja anna aikaa.
- ☐ **Muista, että työperäisen** hyväksikäyttöä kokeneiden on usein vaikea kertoa kokemuksistaan. Ole herkkänä ja luo luottamuksellinen ilmapiiri. Varmista, että voitte puhua niin, etteivät muut kuule.
- ☐ **Varmista, että ymmärrätte** toisianne. Käytä luotettavaa ja puolueetonta tulkkia tarvittaessa. Älä koskaan käytä tulkina työnantajaa tai toista työntekijää.
- ☐ **Kerro työntekijälle**, ettei häntä epäillä mistään, vaan valvonta kohdistuu työnantajaan ja tarkastaja on paikalla varmistamassa, että työpaikalla asiat ovat kunnossa. Tämä on erityisen tärkeää silloin, kun tarkastus tehdään yhteistyössä esim. poliisin kanssa.
- ☐ **Esitä yksinkertaisia** ja avoimia kysymyksiä, jotta voit selvittää mahdollisia puutteita työsuhteen ehtoissa, työskentelyoloissa tai muilla osa-alueilla.
- ☐ **Kerro työntekijälle** aina, miten hänen antamiaan tietoja käytetään, miten niitä käsitellään ja mitä jatkotoimia mahdollisesti seuraa.

Lisää luettavaa

IHMISKAUPAN UHRIEN TUNNISTAMIS- JA OHJAUSMEKANISMI (NRM):

Käsikirja uhrien tunnistamiseen ja auttamiseen.

REPORT SERIES N° 95B: Työperäisen ihmiskaupan paljastaminen | Heuni.

POLICY BRIEF 3/2020: Miten puuttua työperäiseen ihmiskauppaan ja hyväksikäyttöön? Onnistuneen tutkinnan edellytykset | Heuni.

POLICY BRIEF 2/2023. IHMISKAUPPA: Pakottava kontrolli ja rikostutkintaan liittyvä kuulustelu | Heuni.

TYÖSUOJELUVIRANOMAISEN TOIMINTA ihmiskaupan uhrien tunnistamisessa ja auttamisjärjestelmään ohjaamisessa – työsuojelun sisäinen ohje.



Kansalliset yhteystiedot

- Rikosuhripäivystys RIKU:** puh. 116 006 suomeksi ma–to klo 9–18 ja pe 9–16 sekä ruotsiksi ma–pe klo 12–14 (maksuton). Juristin puhelinneuvonta 0800 161 177 ma–to klo 17–19 (maksuton). www.riku.fi/yhteystiedot.
- Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä:** puh. +358 (0)2 954 63 177 (ppm/mpm) avoinna vuorokauden ympäri. Sähköpostiosoite: ihmiskauppa.auttamisjarjestelma@migri.fi. ihmiskauppa.fi/ota-yhteytta.
- Poliisi:** Hätätilanteessa soita 112. Neuvontapuhelin kiireettömissä asioissa 0295 419 800 (ma–pe 8.00–16.15, la–su suljettu). Verkkosivut, joista löydät lähimmän poliisilaitoksen yhteystiedot: poliisi.fi/yhteystiedot. Nettivihjeen jättäminen: poliisi.fi/jata-vihje.
- Työsuojaelu:** Valtakunnallinen puhelinneuvonta numerossa 0295 016 620 palvelee maanantaista perjantaihin klo 9.00–15.00 (rakennusalan neuvonta ma–pe klo 9.00–12.00). Tarkempaa tietoa, lisää neuvontaa ja poikkeukset verkkosivuilla: tyosuojaelu.fi/asiointi-ja-yhteystiedot/puhelinneuvonta.
- Anna vihje harmaasta taloudesta:** tyosuojaelu.fi/harmaa-talous/anna-vihje.
- SAK:n työsuhdeneuvonta:** 0295 016 620 maanantaista perjantaihin kello 9–15, tyoelamanpelisaannot.fi/fi/sakn-tyosuhdeneuvonta.
- Ulkomaalaisena työntekijänä Suomessa –opas** 18 kielellä (Työsuojaeluhallinto).
- Ulkomaalaisen työntekijän oikeuksia käsittelevä animaatio** 16 kielellä (Rikosuhripäivystys).
- Work Help Finland –mobiilisovellus** 26 kielellä.
- Teollisuusliiton Hermes –sovellus** 10 kielellä.

