

2011

Ehdoilla millä hyvänsä

Työperäinen ihmiskauppa ja
ulkomaalaisten työntekijöiden
hyväksikäyttö Suomessa



Annina Jokinen
Natalia Ollus
Minna Viuhko

HEUNI

Authors:

Natalia Ollus
Anniina Jokinen and
Minna Viuhko

Editorial design and illustrations:

Lea-Majja Laitinen



With the financial support of the
Prevention of and Fight against
Crime Programme European

Commission – Directorate-General Home Affairs

This project has been funded with the support
from the European Commission. This publication
reflects the views only of the author, and the
European Commission cannot be held
responsible for any use which may be made of
the information contained therein.

Originally published in 2011. This is the 3rd edition.

ISBN: 978-952-7249-85-7 (PDF)

ISSN: 2814-9106 (online)

Sisällys

Esipuhe	6
1. Aineisto ja menetelmät	8
1.1 Tutkimuskysymykset	9
1.2 Aineistojen kuvaus	10
1.2.1 Asiantuntijahaastattelut	11
1.2.2 Uhrihaastattelut	14
1.2.3 Oikeusaineisto	16
1.2.4 Poliisin esitutkinta-aineisto	23
1.2.5 Media-aineisto	24
1.2.6 Asiantuntijakokoukset	26
4.3 Aineiston koodaus ja analyysi	26
1.4 Tiedonkeruun pilottimenetelmä	28
2. Kohti Suomea	31
2.1 Lähtömaat ja alat	32
2.2 Uhrit ja hyväksikäytetyt ulkomaalaiset työntekijät	34
2.3 Hyväksikäyttäjät	35
2.4 Rekrytointi	38
2.4.1 Rekrytointi- tai välitysyriyten kautta tapahtuva rekrytointi	39
2.4.2 Välitysmaksut ja muut maksut	42
2.4.3 Suku ja tutut rekrytoijina	46
2.4.4 Vastuu ja ennaltaehkäisy	48
2.5 Työluvut	50
2.5.1 Ensimmäiset luvat	50
2.5.2 Jatkoluvat	52
2.6 Saatavuusharkinta	54
2.7 Matkajärjestelyt	57

3.	Hyväksikäyttö Suomessa	59
3.1	Fyysinen kontrolli	61
3.1.1	Väkivalta	61
3.1.2	Uhkailu	62
3.1.3	Seksuaalinen väkivalta	66
3.2	Muut kontrollikeinot	67
3.2.1	Liikkumisvapauden rajoittaminen ja vapaa-aikaan puuttuminen	67
3.2.2	Asuminen	71
3.2.3	Passin haltuunotto	79
3.3	Taloudellinen kontrolli ja muut työehtoihin liittyvät epäkohdat	80
3.3.1	Palkanmaksu ja palkkasyrjäntä	81
3.3.2	”Lallinen” alipalkkaus	85
3.3.3	Työajat, ylityöt ja lomaoikeudet	88
3.3.4	Palkanmaksun todentaminen ja pankkitilin väärinkäyttö	93
3.3.5	Työterveys- ja työturvallisuusasiat	101
3.3.6	Työsopimukset	104
3.3.7	Velka	106
3.3.8	Irtisanominen ja palkkasaatavien hakeminen	112
3.4	Ulkomaalaiset metsämarjanpoimijat	115
3.5	Pakkoyrittäjäys	119
3.6	Ulkomaalaisten työntekijöiden verotus	121
4.	Uhrientunnistaminen ja auttaminen	125
4.1	Hyväksikäyttötapausten ilmitulo	126
4.2	Uhrien tunnistaminen	127
4.3	Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä	133
4.4	Uhrien näkemyksiä avunsaannista	137
4.5	Ammattiliittojen auttamistyö	139
4.6	Auttamisen haasteita	140
5.	Esitutkinta ja rikosprosessi	142
5.1	Tutkintavastuu	144
5.2	Tutkinnan kesto ja rajoittaminen	146
5.3	Kuulustelu	149
5.4	Näyttöongelmat	152
5.5	Vaikeat nimikkeet ja tunnusmerkistö	154
5.6	Syyttäminen ja syyttämättä jättäminen	157
5.7	Rangaistukset	158
5.8	Uhrien ”tyytyväisyys” ja tämän vaikutus rikosprosessiin	160

6.	Mitä työperäinen ihmiskauppa on?	165
6.1	Keskustelua ihmiskaupan määritelmästä	166
6.2	Esimerkkejä muista maista	168
6.3	Johtopäätöksiä määritelmästä	173
7.	Johtopäätöksiä ja suosituksia	177
7.1	Yhteenvedo tuloksista	178
7.2	Suosituksia	183
	Lähteet	193
	Kirjallisuus	194
	Tuomiot	207
	Liitteet	
	Tiedonkeruunpilottimenetelmä – mahdolliset tietolähteet	210
	Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä	221
	Työluvut	224
	Muu keskeinen lainsäädäntö	229
	Infopaperi haastateltaville asiantuntijoille	232
	Asiantuntijahaastattelujen teemahaastattelurunko	234
	Infopaperi haastateltaville uhreille	239
	Uhri-haastattelujen teemahaastattelurunko	241
	ILO:n yksityis-kohtaiset osoittimet koskien työperäistä ihmiskauppaa	245

Esipuhe

ULKOMAALAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN HYVÄKSİKÄYTTÖ ei ole uusi ilmiö. Kuitenkin vasta viime vuosina on herätty siihen, että ulkomaisen työvoiman hyväksikäytöllä ja työperäisellä ihmiskaupalla on rajapintoja. Tämä tutkimus lähti liikkeelle tarpeesta selvittää näitä kohtaamisia ja kerätä asiasta lisää tietoa. Tutkimuksemme on ensimmäinen työperäiseen ihmiskauppaan Suomessa keskittyvä raportti.

Työperäinen ihmiskauppa ja ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttö ovat moniulotteisia kysymyksiä ja niihin liittyy useita ongelmakohtia. Tietoa ilmiöstä on rajallisesti ja se on hajanaista. Myös ihmiskaupan määritelmä on osoittautunut monitulkintaiseksi ja yleinen tietoisuus aihepiiristä on heikkoa. Näiden tekijöiden takia eri toimijoiden on vaikea nähdä hyväksikäyttötapauksiin liittyviä ihmiskaupan piirteitä.

Ihmiskauppailmiön parempi ymmärtäminen on koko yhteiskunnan etu. Tällä tutkimuksella pyritään valottamaan ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäyttöön liittyvää harmaata aluetta ja sitä jatkumoa, jonka toisessa päässä on lievempää hyväksikäyttöä ja toisessa vakavaa riistoa. Näin havainnollistamme niitä työperäisen hyväksikäytön muotoja, jotka voivat täyttää ihmiskaupan tunnusmerkit. Kaikki ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttö ei ole ihmiskauppaa, mutta hyväksikäytön puitteissa voi esiintyä – ja esiintyy – työperäistä ihmiskauppaa.

Kiitämme kaikkia tutkimukseen osallistuneita haastateltavia sekä järjestämiimme asiantuntijakokouksiin osallistuneita henkilöitä ja muita yhteistyötahoja. Erityiskiitos Heini Kainulaiselle yksityiskohteisista ja rakentavista kommentteista tutkimuksemme käsikirjoitukseen. Kiitos myös Kauko Aromaalle, Venla Rothille ja Anne Alvesalolle kommentteista ja Aili Pääkköselle taitto- ja editointiavusta. Kiitämme myös Euroopan komissiota hankkeen osarahoituksesta.

Helsingissä 21. tammikuuta 2011

Natalia Ollus

PhD, Director
HEUNI

Anniina Jokinen

Senior Programme Officer
HEUNI

1

Aineisto ja menetelmät

1.1 Tutkimuskysymykset

IHMISKAUPASTA ON SEN luonteen takia vaikea kerätä tarkkojen lukuja. Tiedonkeruun ongelmia on käsitelty menetelmätutkimuksissa (esim. Aromaa 2007, Kangaspunta 2007, Laczko 2007, Kelly 2005). Euroopan turvallisuus- ja yhteistyöjärjestön vuonna 2005 tekemän selvityksen mukaan luotettavaa tietoa ihmiskauppailmiöstä on vaikea saada sen rikollisen luonteen ja epäselvän määritelmän takia, mutta myös siksi, etteivät maat kerää systemaattista tietoa ilmiöstä eivätkä myöskään tarpeeksi rahoita ilmiötä selvittävää tutkimusta. (OSCE 2006.) Tiedonkeruuseen liittyvät ongelmat on tuotu esiin myös YK:n raportissa (UNODC 2009c) ja erilaisissa Euroopan komission rahoittamissa tutkimushankkeissa (ks. esim. IOM & BM.I. 2009).

Tämä tutkimus pyrkii osaltaan paikkaamaan työperäiseen ihmiskauppaan liittyvän tiedon puutetta. Tutkimuksessa yritetään selvittää, esiintyykö Suomessa työperäistä ihmiskauppaa ja sen kaltaisia ilmiöitä sekä mistä työperäisessä ihmiskaupassa ja ulkomaisen työvoiman hyväksikäytössä on kysymys. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan rajanvetoa ihmiskaupan ja muiden sitä lähellä olevien rikosten välillä sekä kehitetään alustavia tiedonkeruumenetelmiä, joiden avulla voidaan tulevaisuudessa entistä paremmin kerätä tietoa ihmiskauppasta ja työperäisestä hyväksikäytöstä.

Tutkimuksessa vastataan seuraaviin kysymyksiin:

- **Minkälaisia** työperäiseen hyväksikäyttöön liittyviä tilanteita Suomessa esiintyy?
- **Millä** aloilla esiintyy työperäistä ihmiskauppaa tai sen kaltaisia rikoksia?
- **Mistä** maista ulkomaalaiset työntekijät/uhrit tulevat?
- **Mitkä** ovat hyväksikäytön muodot ja ihmiskauppaprosessin vaiheet?
- **Missä** kulkee työperäisen ihmiskaupan ja muun työperäisen hyväksikäytön raja?
- **Liittyykö** työperäiseen hyväksikäyttöön ihmiskauppaa?
- **Onko** Suomessa pakkotyötä/pakkotyön kaltaisia hyväksikäyttötilanteita?
- **Mitä** pakkotyö suomalaisessa yhteiskunnassa ja työelämässä käytännössä pitää sisällään?
- **Miten** hyväksikäyttöä pyritään ehkäisemään?
- **Tunnistavatko** viranomaiset ja muut toimijat työperäisen ihmiskaupan uhreja ja saavatko uhrit tarvittavaa apua?

TUTKIMUKSEN PÄÄPAINO on työperäisen ihmiskaupan ja sen kaltaisten ilmiöiden luonteen mahdollisimman syvässä ymmärtämisessä ja kattavassa kuvauksessa. Tämän vuoksi tutkimuksessa on käytetty erilaisia aineistoja ja aineistonkeruumenetelmiä, keskittyen erityisesti laadullisiin tutkimusmenetelmiin.

1.2 Aineistojen kuvaus

HANKKEEN ALUSSA TAVOITTEEKSI asetettiin kerätä tietoa pakkotyöstä, työperäisestä hyväksikäytöstä ja ihmiskaupasta kvalitatiivisten ja kvantitatiivisten menetelmien avulla. Tarkoituksena oli tehdä teema-haastatteluja (10–20 asiantuntijahaastattelua sekä 10–20 uhrihaastattelua/ulkomaalaisen työntekijän haastattelua) sekä kerätä poliisi-, syyttäjä- ja tuomioistuinmateriaaleja ja rekisteriaineistoja.

Tutkimuksen lopullinen aineisto koostuu:

1. **ASiantuntijahaastatteluita** (15 haastattelua, 19 asiantuntijaa)
2. **Uhrihaastatteluita** (5 haastattelua, 7 haastateltavaa)
3. **Tuomioistuinratkaisuita** (yhteensä 27 yksittäistä ratkaisua)
4. **Poliisin** esitutkinta-aineistoista (yhteensä 4 tapausta)
5. **Media-aineistosta** (yhteensä 56 viitattua lehtijuttua ja 6 TV-ohjelmaa)
6. **Kansallisten** ja kansainvälisten asiantuntijakokousten materiaalista (yhteensä 5 kokousta)

1.2.1 Asiantuntijahaastattelut

ASiantuntijahaastattelut toteutettiin huhti-kesäkuussa 2010¹.

Haastattelumetodina oli teemahaastattelu. Teemahaastattelu sopii hyvin tutkimukseen, jossa halutaan selvittää tutkittavien näkemyksiä, kokemuksia ja mielipiteitä tietyistä kysymyksistä, ilman täysin strukturoituja kysymyksiä ja tarkoin noudatettavaa kysymysjärjestystä. Hirsjärven ja Hurmeen (2006) mukaan haastattelu sopii hyvin tutkimukseen, jossa on kyseessä vähän kartoitettu alue ja jossa tutkitaan vaikeita aiheita. Teemahaastattelussa kysymykset kohdennetaan tiettyihin teemoihin, mutta kaikkia haastattelun näkökohtia ei ole löyty ennalta lukoon (puolistrukturoitu haastattelu). Teemahaastattelu huomioi ihmisten asioille antamien merkitysten ja tulkintojen keskeytyksen ja antaa mahdollisuuden haastattelun suhteellisen vapaamuotoiselle etenemiselle. (Emt., 34–35, 47–48.)

Haastatellut asiantuntijat edustivat eri sektoreita. Tarkoituksena oli saada haastateltaviksi mahdollisimmin kattavasti sellaisten eri sektoreiden edustajia, jotka ovat työnsä puolesta tekemisissä ihmiskaupan uhrien, ulkomaisen työvoiman, ihmiskaupparikosten ja -rikollisten tai muutoin ihmiskaupaan tai ulkomaiseen työvoimaan liittyvien asioiden kanssa. Alastalon ja Åkermanin (2010) mukaan asiantuntijaa ei haastatella henkilön itsensä takia, vaan hänellä olevan tiedon takia. Tavoitteena olikin haastatella sellaisia henkilöitä, joilla olisi mahdollisimman läheinen kontakti ihmiskauppa- ja/tai ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöilmiöön sekä konkreettista tietoa ja käytännön esimerkkejä aiheesta.

Haastateltavien valikoiminen aloitettiin sen tiedon perusteella, joka meillä oli tutkimamme ilmiön kannalta keskeisistä tahoista ja

¹ Lukuun ottamatta yhtä kahden asiantuntijan yhteishaastattelua, joka toteutettiin helmikuussa 2009 hankkeen suunnitteluvaiheessa. Haastattelutavat antoivat jälkikäteen suostumuksensa haastattelun käyttämiseksi tämän tutkimuksen aineistona.

relevanteista asiantuntijoista. Yhtenä tiedonlähteenä käytettiin HEU-NIn järjestämiä työperäistä ihmiskauppaa ja sen kaltaisia rikoksia koskevia asiantuntijakokouksia ja niissä luotuja kontakteja (ks. kohta 4.2.6). Lisäksi tiedossa olevilta asiantuntijoilta tiedusteltiin, osaisivatko he suositella muita relevantteja haastateltavia.

Haastatteluja tehtiin 15 kappaletta ja haastateltavia oli yhteensä 19. Haastateltavat olivat poliisin (sekä paikallispoliisin että keskushallinnon; N=2), rajavartiolaitoksen (N=1), syyttäjälaitoksen (N=2), aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen (N=2), lupaviranomaisten (N=1), ammattiliittojen (N=2), elinkeinoelämän (N=2) ja metalliteollisuuden työntekijöiden (N=2) edustajia sekä uhrien auttajahojen (sekä julkisella että kolmannella sektorilla toimivia; N=3) ja kirkon työntekijöitä (N=1) ja juristeja (N=1).

Haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina lukuun ottamatta neljää haastattelua, joissa oli paikalla kaksi asiantuntijaa yhtä aikaa. Haastattelut tehtiin pääosin kasvotusten joko haastateltavan työpaikalla tai HEU-NIn tiloissa. Yksi haastattelu tehtiin puhelimitse Skypen välityksellä. Kaikki projektiin osallistuneet kolme tutkijaa tekivät haastatteluita.² Haastatteluiden alussa haastateltaville annettiin projektia koskeva informaatiopaperi (ks. liite 5), esiteltiin projekti suullisesti ja pyydettiin lupa nauhoitukseen. Haastattelut kestivät noin 40 minuutista liki kolmeen tuntiin. Kaikki haastattelut litteroitiin. Litteroitua asiantuntijahaastattelumateriaalia kertyi yhteensä noin 350 sivua (1-rivivälillä).³

Asiantuntijahaastatteluita varten laadittiin teemahaastattelurunko, joka oli melko laaja. Kysymykset esitettiin haastateltaville kuitenkin soveltuvin osin. Lisäksi haastateltaville esitettiin tarpeen mukaan erityisesti heidän asiantuntemustaan ja työnkuvaansa koskevia kysymyksiä, joita ei ollut haastattelurungossa. Haastattelurunko (ks. liite 6) muodostui viidestä yläkategoriasta, joiden alle listattiin useita kysymyksiä teemoittain. Yläkategoriat olivat 1) hyväksikäyttöpaukset, 2) yleiset kysymykset, 3) lainsäädäntö, 4) uhrien auttaminen ja tunnistaminen sekä 5) tiedonkeruu ja tilastointi.

Raportissa haastateltavien anonymiteetti suojattiin siten, ettei raportissa kerrota haastateltavien nimeä, tarkkaa ammattinimikettä tai työpaikkaa. Tulevissa luvuissa käytetään suoria sitaatteja haastateluista. Haastattelusitaatteja on muokattu niin, että haastatteluissa esiintyvät nimet ja tarkat paikannimet sekä murteelliset ilmaukset tai muut haastateltavan tunnistamista edesauttavat seikat on poistettu tai niitä on muokattu. Muutoin haastatteluotteet on säilytetty mahdollisimman autenttisina.

Haastatellut asiantuntijat jaettiin kuuteen kategoriaan eikä haastateltavia ole myöskään numeroitu, jotta haastattelusitaatteja yhdistelemällä ei olisi mahdollista tunnistaa yksittäistä

² Haastattelijoihin viitataan sitaateissa lyhenteillä AJ (Anniina Jokinen), NO (Natalia Ollus) ja MV (Minna Viuhko).

³ Haastatteluiden sähköiset ja paperiset versiot olivat ainoastaan hankkeen tutkijoiden käytössä ja niitä säilytettiin lukollisissa laatikoissa ja salasanojen takana.

haastateltavaa.⁴ Kategoriat ovat 1) esitutkintaviranomaiset (3 asiantuntijaa), 2) syyttäjät (2 asiantuntijaa) 3) työsuojelu- ja lupaviranomaiset (3 asiantuntijaa), 4) ammattiliiton edustajat (4 asiantuntijaa), 5) uhrien auttajatahot (5 asiantuntijaa) ja 6) elinkeinoelämän edustajat (2 asiantuntijaa). Käyttäessämme haastattelusitaatteja empiirisissä luvuissa olemme yrittäneet antaa äänen mahdollisimman monelle haastattelemallemme asiantuntijalle. Tämä ei välttämättä tekstissä välity, koska kaikki 19 asiantuntijaa on ryhmitelty yllä mainittuihin kuuteen kategoriaan.

Asiantuntijahaastatteluaineisto on varsin kattava. Se edustaa läpileikkausta eri toimijoista, ja haastateltujen joukossa on useita keskeisimpiä asiantuntijoita, jotka työskentelevät ihmiskaupaan ja työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvien kysymysten parissa. Haastateltavat kohtaavat työssään konkreettisia tapauksia, jotka eivät välttämättä tule oikeusjärjestelmän tai tiedotusvälineiden tietoon. Asiantuntijat pitivät työperäistä ihmiskauppaa tärkeänä ja puuttumista vaativana asiana, ja näin ollen myös tutkimustamme pidettiin erittäin tarpeellisena. Haastatteluaineisto osoittautui varsin monipuoliseksi ja rikkaaksi ja se on tutkimuksemme parhaiten hyödynnetty ja syvällisimmin analysoitu osa-aineisto.

Asiantuntijahaastatteluaineiston heikkouksina voidaan pitää tiettyjen alojen/sektoreiden ja maantieteellisten alueiden puuttumista aineistosta. Valtaosa haastateltavista oli pääkaupunkiseudulla tai muualla Etelä-Suomessa työskenteleviä henkilöitä.⁵ Koska haastatteluaineistoa jouduttiin rajaamaan, kaikki alat eivät ole yhtä hyvin käsitetty (esimerkiksi ammattiliiton edustajat eivät edusta kaikkia aloja⁶). Myöskään työnantajien edustajia ei pystytty sisällyttämään aineistoon riittävässä määrin.

Osa haastateltavista koki aihepiirin (erityisesti ihmiskaupan/pakkotyön) jossain määrin vaikeaksi, ainakin ilmiön tarkan määrittelyn osalta. Haastatteluissa keskusteltiin ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöön liittyvistä asioista, ei siis vain ihmiskaupasta tai pakkotyöstä. Tämä voidaan nähdä sekä aineiston vahvuutena että heikkoutena: haastatteluissa ei pitäydytty pelkästään työperäisessä ihmiskaupassa ja pakkotyössä, vaan ilmiöstä keskusteltiin laaja-alaisesti. Ihmiskauppa ja sen kaltaiset ilmiöt ovat haastavia ja arkaluontoisia aiheita, mikä osaltaan vaikeuttaa niistä puhumista. Esimerkiksi uhrien kanssa tekemisissä olevat työntekijät joutuivat pohtimaan, mitä tietoa he voivat ja uskaltavat haastatteluissa antaa niin uhreista kuin tapauksista ylipäätään. Sama pätee myös rikoksia tutkiviin viranomaisiin. Tämän vuoksi aineistoa kerättäessä, analysoitaessa ja tuloksia raportoitessa kiinnitimme erityistä huomiota tutkimuseettisiin kysymyksiin ja tutkittavien anonymiteetin suojaamiseen.

⁴ Mielestämme on kuitenkin tärkeää, että lukija tietää, mitä sektoria sitaateissa puhuvat henkilöt edustavat. Tämän vuoksi haastateltavien edustamaan sektoriin/ammattiin liittyvää tietoa ei ole jätetty kokonaan kertomatta.

⁵ Osin tämä selittyi sillä, että virastot ja järjestöt usein sijaitsevat pääkaupunkiseudulla.

⁶ Haastatellut ammattiyhdistysliikkeen edustajat kuitenkin edustavat niitä aloja, joilla on eniten ulkomaalaisia työntekijöitä.

1.2.2 Uhrihaastattelut

TUTKIMUKSEN TAVOITTEENA OLI haastatella myös sellaisia henkilöjä, jotka olivat itse kohdanneet työperäistä hyväksikäyttöä Suomessa (ihmiskaupan uhrien ja/tai ulkomaalaisten työntekijöiden haastattelut). Uhrihaastatteluiden kohdalla huomioimme erityisen tarkasti haastatteluihin liittyvät eettiset kysymykset, kuten se, millä tavoin potentiaalisiiin uhreihin otetaan yhteyttä (kun heidät on ensin jollain tapaa identifioitu), miten ja missä haastattelut toteutetaan (uhrien turvallisuus, neutraali haastattelupaikka), minkälaisia asioita uhreilta voi kysyä ja miten haastatteluaineistoa voi käyttää. Ihmiskauppa ja sen kaltainen hyväksikäyttö on arkaluontoinen aihe, joten tutkijan tulee noudattaa erityistä sensitiivisyyttä uhreja haastatellessaan. Hyväksikäyttöön liittyvistä kokemuksista puhuminen voi olla ihmiselle vaikeaa ja jopa traumaattista, eikä tutkijan tule lisätä haastateltavan kärsimystä entisestään (Zimmerman & Watts 2003).

Tutkimusaineisto koostuu seitsemän ihmiskaupan uhrin haastattelusta.⁷ Haastateltavat olivat kotoisin eri puolilta maailmaa ja he olivat tulleet hyväksikäytetyiksi erilaisissa tilanteissa ja olosuhteissa ja heidän kokemuksensa hyväksikäytöstä liittyivät erilaisiin tehtäviin ja aloihin. Yhteistä kaikille oli se, että heidät kaikki on otettu ihmiskaupan uhreille tarkoitettuun valtion ylläpitämään auttamisjärjestelmään. Tämä on yksi peruste sille, miksi käytämme haastateltavista termiä ”uhri”: heidät on määritelty ihmiskaupan (tai sen kaltaisten rikosten) uhreiksi virallisen auttamisjärjestelmän taholta. Se, että kyseiset henkilöt olivat/olivat olleet auttamisjärjestelmässä, myös mahdollisti sen, että tavoitimme heidät.

Ihmiskaupan tai sen kaltaisen hyväksikäytön uhrien parissa työskentelevät henkilöt auttoivat haastateltavien identifiointissa ja haastatteluiden toteuttamisessa. Ilman heidän apuaan haastateltavien löytäminen olisi ollut hyvin vaikeaa. Projektin tutkijat laativat uhrihaastatteluita koskevan informaatiopaperin (ks. liite 7), jossa kuvattiin, mistä projektissa ja haastatteluissa oli kyse. Paperi annettiin uhreja auttaville tahoille, jotka informoivat asiakkaitaan projektistamme ja tiedustelivat heidän halukkuuttaan osallistua tutkimukseen. Kenenkään yhteystietoja ei annettu tutkijoille ennen kuin asianosaisilta itseltään oli pyydetty lupa. Uhrin ottivat joko itse yhteyttä suoraan tutkijaan puhelimitse tai sähköpostitse tai sitten tutkija otti puhelimitse yhteyttä uhriin.⁸ Henkilöille kerrottiin vielä puhelimitse, mistä tutkimuksessa on kyse ja miksi kyseisen henkilön haastatteleminen olisi tärkeää. Henkilöt olivat varsin halukkaita antamaan haastattelun, eikä heitä suostuteltu. Ainoastaan yksi haastateltava empi jonkin verran, ennen kuin päätti antaa haastattelun.⁹

Haastattelut toteutettiin joko HEUNIn tiloissa tai uhreja auttavan tahon toimipisteessä. Kolme haastatteluista oli

⁷ Haastatteluja tehtiin yhteensä viisi. Kahdessa haastattelussa oli kaksi haastateltavaa läsnä tutkijan lisäksi. Tunnistettujen uhrien vähäisen määrän sekä projektin tiukan aikataulun ja rajallisten resurssien vuoksi haastatteluja ei tehty alun perin tavoitteena olutta 10–20 haastattelua. Uhrihaastatteluaineiston pienuutta on kompensoitu muulla aineistolla. (Toisen käden) tietoa uhreista on saatu asiantuntija-haastatteluista sekä esitutkinta- ja oikeusaineistoista.

⁸ Tässä vaiheessa he olivat siis jo saaneet tietoa projektista ja ilmaisseet halukkuutensa antaa haastattelun. WHO:n suosituksissa ihmiskaupan uhrien haastattelemisesta korostetaan, että uhreja on paras lähestyä jonkun auttajatahon kautta, johon uhrin luottavat ja joka pystyy kertomaan ja selittämään mistä haastattelussa on kyse (Zimmerman & Watts 2003). Sitä emme tarkalleen tiedä, millä tavoin ja kuinka laajasti auttajatahot esittelivät projektiamme ja kuinka monelle auttamisen piirissä olevalle henkilölle projektista kerrottiin.

⁹ Haastateltaville ei maksettu mitään haastatteluun osallistumisesta, eikä yksikään haastateltava minkäänlaista korvausta pyytänytään. Yhden haastattelun osallistujille korvattiin matkakustannukset.

yksilöhaastatteluita ja kahdessa haastattelussa oli mukana kaksi uhria. Kaikissa haastatteluissa oli läsnä yksi ja sama tutkija. Lisäksi kahdessa haastattelussa oli paikalla tulkki. Haastatteluiden alussa tutkija antoi haastateltaville informaatiopaperin projektista ja esitteli suullisesti, mistä projektissa on kyse ja mikä on haastattelun tarkoitus. Tutkija painotti haastattelujen luottamuksellisuutta ja sitä, että haastateltavien nimeä ei kerrota missään ja raportissa haastatteluihin viitataan niin, ettei haastateltavaa voi tunnistaa. Haastateltavalle annettiin mahdollisuus esittää kysymyksiä ja pyytää halutessaan lisätietoa tutkimuksesta. Haastateltaville myös kerrottiin, että heidän ei tarvitse vastata kaikkiin esitettyihin kysymyksiin ja he saavat halutessaan keskeyttää haastattelun milloin tahansa. Haastateltavilta pyydettiin lupa nauhoittaa haastattelu. Kaikki haastateltavat antoivat suostumuksensa nauhoittamiseen. Osa haastatteluista tehtiin suomeksi, osa englanniksi ja osa tulkin välityksellä.

Haastatteluteemat ja -kysymykset keskittyivät tapahtumiin ja tilanteisiin, joita haastateltavat olivat kohdanneet Suomessa. Haastateltavilta kysyttiin myös heidän taustastaan (mistä he ovat kotoisin, miksi, miten ja milloin he lähtivät alun perin kotimaastaan/tulivat Suomeen jne.) ja haastattelun lopussa kysyttiin heidän mahdollisista suunnitelmistaan palata kotimaahansa. Varsinaiset haastatteluteemat käsittelivät rekrytointia, työtä, sen sisältöä ja työskentelyolosuhteita, palkkaa ja työsopimusta, asumista, vapaa-aikaa sekä avunsaantia (ks. liite 8).

Uhrihaastatteluista varten suunniteltu haastattelurunko ei kaikilta osin soveltunut haastatteluihin. Runko perustui oletukseen, että haastateltava on joutunut työssään tietyllä tavalla hyväksikäytön kohteeksi. Haastateltavat olivat kuitenkin kohdanneet niin erilaisia ja ainutlaatuisiakin tilanteita, ettei haastattelurunko soveltunut kaikkiin tapauksiin. Haastattelutilanteessa tutkija käytti haastattelurunkoa soveltuvien osien sekä esitti tarpeellisia, haastattelurungon ulkopuolisia lisäkysymyksiä sen mukaan, mitä kukin haastateltava kertoi.

Uhrihaastatteluissa saadun tiedon määrää ja laatua rajoittaa epäilemättä osaltaan se, että haastatteluja ei toteutettu haastateltavien äidinkielellä (lukuun ottamatta niitä haastatteluja, joissa oli tulkki paikalla). Haastateltavat olivat itse etukäteen tiedusteltaessa sitä mieltä, että haastattelu onnistuu ilman tulkkia, joko suomeksi tai englanniksi. Kielihaasteisiin nähden haastattelut sujuivat hyvin ja haastattelijan tulkinnan mukaan haastateltavat pystyivät ilmaistamaan itseään suhteellisen hyvin. On kuitenkin selvää, että kertomusten nyanssit ja osa yksityiskohdista jäi tutkijan tulkinnan varaan tai kokonaan piiloon.

Tulkin käyttämiseen haastatteluissa liittyy omat ongelmansa. Tulkkia käytettäessä haastateltavat voivat puhua ”vapaammin” ilman

kieliongelmien aiheuttamia rajoitteita, mutta toisaalta tällöin haastateltavien puhe suodattuu tutkijalle tulkin välityksellä, eikä haastateltavien kieltä ymmärtämättömän haastattelijan ole mahdollista ymmärtää kaikkia puheen nyansseja. On mahdollista, että tulkki tiivistää haastateltavien puhetta, ymmärtää jotakin väärin tai lisää käännökseen tahtomattaan jotakin ylimääräistä. Haastattelija ei myöskään voi tietää, onko hänen esittämänsä kysymys käännetty sanataarkasti ja onko mahdollista, että kysymyksen merkitys tai sävy on jollain tavoin muuttunut tulkkauksen yhteydessä. Zimmerman ja Watts (2003, 14) huomauttavat, että haastateltavan kanssa samaa kieltä puhuva tulkki voi saada haastateltavan tuntemaan olonsa mukavammaksi ja auttaa luottamuksen rakentumisessa. Toisaalta vaikutus voi olla päinvastainen, esimerkiksi siten, että samaa kulttuurista taustaa edustavan henkilön läsnäolo tekee tilanteesta epämiellyttävän haastateltavalle. (Emt.) Itse käytimme suomalaista ammattitulkkia, joka ei siis edustanut samaa etnistä taustaa/kansallisuutta kuin haastateltavat ja joka ei ollut tavannut haastateltavia aikaisemmin. Haastattelutilanteissa ei tullut esiin, että tulkin läsnäolo olisi ollut haastateltaville jollain tavoin kiusallista. Tulkin käytön vaikutukset haastatteluiden sisältöön jäivät tutkijan tulkinnan varaan. Päällimmäinen vaikutelma oli kuitenkin se, että tulkkaus sujui pääsääntöisesti hyvin.¹⁰

Raportissa uhrihaastatteluihin viitataan termillä ”(haastateltu) uhri”, eikä haastateltavia ole jaoteltu minkäänlaisiin luokkiin sukupuolen, iän, kotimaan tai muun tiedon perusteella. Haastateltavien anonymiteetin suojaamiseksi tällaisia taustatietoja ei ole myöskään kerrottu raportissa. Haastateltavien (ja ylipäänsä Suomessa tunnustettujen työperäisen ihmiskaupan uhrien) pienen määrän vuoksi haastatteluaineiston tuloksia raportoitessa on noudatettava erityistä huolellisuutta. Uhrihaastatteluita ei käytetä raportissa yhtä laajasti kuin asiantuntijahaastatteluita, koska haastattelut sisälsivät paljon sellaista tietoa, joiden käyttäminen voisi vaarantaa uhrien anonymiteetin säilymisen. Litteroitua haastatteluaineistoa kertyi yhteensä noin 75 sivua.¹¹

1.2.3 Oikeusaineisto

YKSI OSA AINEISTOAMME on kärjä- ja hovioikeuksien tuomiot ja niiden perustelut (jäljempänä oikeusaineisto). Oikeusaineisto rajattiin koskemaan tiettyjä rikosnimikkeitä ja tiettyä ajanjaksoa. Oikeusaineisto päätettiin tutkimuksen alkuvaiheessa rajata vuosiin 2004–2009 (/2010). Rajaus perustui siihen, että sekä ihmiskauppa ja törkeä ihmiskauppa että kiskonnantapainen työsyryntä kriminalisoitiin Suomessa vuonna 2004.¹²

Tutkimuksen aineistonkeruun aloittamisvaiheessa ainoastaan yksi työperäinen tapaus¹³ (Vantaa KO 13.7.2007) oli ollut

¹⁰ Tosin välillä haastateltavien vastaus oli huomattavasti pitempi kuin tulkin käännös suomeksi. On vaikea sanoa, johtuiko tämä siitä, että alkuperäisessä puheesta oli paljon toistoa ja (turhia) täytesanoja, joita tulkki ei kääntänyt, siitä, että suomeksi saman asian voi ilmaista lyhyemmin/tiiviimmin vai siitä, että tulkki ”veti mutkia suoriksi” tai ei muistanut kaikkea haastateltavan sanomaa.

¹¹ Haastatteluiden sähköiset ja paperiset versiot olivat ainoastaan hankkeen tutkijoiden käytössä ja niitä säilytettiin lukollisissa laatikoissa ja salasanojen takana.

¹² Lisäksi kansainvälinen FLEX-hanke, jonka alaisuudessa tutkimus tehtiin, koski vuosia 2004–2009/2010.

¹³ Lukuun ottamatta ihmiskaupparikoksia, jotka ovat liittyneet prostituutioon ja seksuaaliseen hyväksikäyttöön. Suomessa on toistaiseksi annettu kolme lainvoimaista tuomiota ihmiskaupasta seksuaalisen hyväksikäytön tarkoituksessa: Helsinki HO 1.3.2007, Kotka KO 9.12.2008 ja Helsinki HO 29.12.2009.

käräjäoikeudessa käsiteltävänä ihmiskauppanimikkeellä. Tässäkin tapauksessa syytteet ihmiskaupasta hylättiin. Tutkimuksen aineistonkeruun aikana myös toinen tapaus eteni käräjäoikeuteen ihmiskauppana, mutta myös tässä tapauksessa syytteet ihmiskaupasta hylättiin (Österbottens tingsrätt 30.4.2010).¹⁴

Ihmiskaupparikoksen ohella lähin työperäiseen ihmiskauppaan liittyvä ihmiskaupan kaltainen rikos on kiskonnantapainen työsyryntä. Tämän vuoksi oikeusaineistossa keskityttiin erityisesti näihin rikoksiin. Koska ihmiskauppajuttuja on ollut niin vähän oikeuskäsittelyssä, halusimme myös selvittää, onko muilla rikosnimikkeillä käsitellyissä rikoksissa ihmiskaupan tunnusmerkkejä. Valitsimme nimikkeet media-aineistossa (lehtijutuissa) esiintyneissä tapauksissa mainittujen nimikkeiden perusteella sekä projektin tutkijoiden yhteisessä aivoriiveissä, jossa mietittiin nimikkeiden yhdistelmiä.¹⁵

Esiselvittelymme perusteella näytti siltä, että työsyryntärikokset (RL 47 3 §) eivät yleensä liity ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöön, vaan jutut koskevat lähinnä suomalaisia työntekijöitä. Tapauksissa ei myöskään ollut ihmiskauppaa muistuttavia piirteitä joitakin yksittäisiä poikkeuksia lukuun ottamatta.¹⁶ Tämän vuoksi jutut, joissa tuomio oli annettu ainoastaan työsyrynnästä, rajattiin aineiston ulkopuolelle. Tuomiolauselmajärjestelmähakuun sisällytettiin työsyryntärikokset silloin, kun niistä oli annettu tuomio eräiden muiden rikosnimikkeiden yhteydessä. Aineistossamme on kuitenkin muutama yksittäinen ihmiskaupan kannalta relevantti työsyryntäjuttu (Vaasa KO 29.2.2009; Hämeenlinna KO 30.6.2004; Hyvinkää KO 21.11.2008). Nämä tapaukset valikoituivat aineistoon asiantuntijoilta saatujen tietojen perusteella.

Pyysimme Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen rikosten ja seuraamusten tutkimusrekisteristä tietoja tietyillä rikosnimikkeillä käsitellyistä jutuista ja niiden määrästä Suomessa. Kyseisen rekisterin tiedot perustuvat Oikeusrekisterikeskuksen ylläpitämään tuomiolauselmajärjestelmään, joka sisältää tiedot käräjä- ja hovioikeuksien tuomioista.¹⁷

¹⁴ Kummankin tapauksen tuomiot sekä tapausten esitutkintapöytäkirjat hankittiin analysointia varten. Lisäksi eräitä muitakin juttuja oli tutkimuksen tekemisen aikana esitutkinnassa tai syyteharkinnassa kyseisellä nimikkeellä, mutta näistä tapauksista ei voinut tutkinnallisista syistä johtuen saada aineistoa siinä vaiheessa, kun tutkimuksen aineistoa kerättiin ja analysoitiin.

¹⁵ Ulkomaalaisrikkomus ja työnantajan ulkomaalaisrikkomus jätettiin aineiston ulkopuolelle, koska projektin tiukan aikataulun ja mittavan aineiston vuoksi meillä ei ollut resursseja tutkia näitä tapauksia. On kuitenkin mahdollista, että kyseisiin rikoksiin liittyy ihmiskauppaa muistuttavia piirteitä, ja asiaa kannattaisikin jatkossa selvittää tarkemmin. Koska kaikki varsinaiset ihmiskauppanimikkeellä tuomioistuimeen asti edenneet tapaukset olivat etukäteen tiedossamme viranomais- ja asiantuntijakontaktiemme ansiosta, niitä ei sisällytetty tuomiolauselmatietokannasta tehtyyn hakuun.

¹⁶ Tätä käsitystä vahvisti keskustelu Vähemmistövaltuutetun toimiston edustajan kanssa, jonka mukaan vuodesta 2004 alkaen tuomioistuimissa käsitellyissä työsyryntätapauksissa ei juurikaan ole ollut ulkomaalaisia henkilöitä koskevia tapauksia (ihan muutamaa, yksittäistä juttua lukuun ottamatta), eikä varsinkaan tapauksia, joissa olisi ollut ihmiskaupan piirteitä.

¹⁷ Tuomiolauselmajärjestelmässä on tiedot kaikista tuomioistuinten tietyillä nimikkeillä käsittelemistä tapauksista eli se sisältää kaikki tuomioistuinten antamat päätökset lopputuloksesta riippumatta (myös päätökset, joissa syytteet on hylätty).

Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen rekisteristä pyydettiin seuraavat nimikkeet ja eri nimikkeiden yhdistelmät:

- **kiskonnantapainen** työsyryjintä
- **yllytys** kiskonnantapaiseen työsyryjintään
- **työsyryjintä** + työaika-suojelurikos
- **työsyryjintä** + (törkeä) petos
- **työsyryjintä** + (törkeä) kiskonta
- **työsyryjintä** + (törkeä) laittoman maahantulon järjestäminen
- **luvattoman** ulkomaisen työvoiman käyttö (jos näitä on paljon, silloin haku yhdistelmillä työsyryjintä + luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö ja luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö + laittoman maahantulon järjestäminen)
- **työsyryjintä** + työnantajan työlu-parikos/ työsopimuslain syrjintäkiellon rikkominen/ törkeän petoksen yritys/ työnvälitysrikos/ työterveyspalvelujen laiminlyönti

Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimusrekisteristä saamiemme tietojen mukaan vuosina 2004–2008 annettiin ainoastaan kuusi lainvoimaista tuomiota/ratkaisua kiskonnantapaisesta työsyryjinnästä, kahdessa eri jutussa. Vuoden 2009 aikana tuomioistuimissa käsiteltyjen kiskonnantapainen työsyryjintä -rikosten määrä hieman kasvoi, mutta juttujen määrä pysyi edelleen suhteellisen pienenä. Tuomio-lauselmajärjestelmän mukaan lainvoimaisia ratkaisuja oli vuonna 2009 yhteensä seitsemän, kolmessa eri jutussa. Lisäksi pyrimme kar-toittamaan vuoden 2010 aikana tuomioistuimessa käsiteltyjä kiskon-nantapainen työsyryjintä -rikoksia, mutta näitä ei pystytty systemaati-sesti kokoamaan osaksi aineistoa, koska aineistonkeruu toteutettiin pääosin kevään 2010 aikana. Meillä on vuodelta 2010 yhteensä 4 rat-kaisua kiskonnantapaisesta työsyryjinnästä.

Tekemämme haun tulosten perusteella valtaosa rikoksista oli työlu-parikoksia tai luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö -rikok-sia.¹⁸ Saamiemme tietojen mukaan vuosina 2004–2009 lainvoimain-en ratkaisu oli annettu yhteensä 31 luvattoman ulkomaisen työvoi-man hyväksikäyttö -rikoksessa, 20 eri jutussa (RL 47 6 a §; vuodesta 2004 alkaen) sekä 56 työlu-parikoksessa, 41 eri jutussa (RL 47 6 a §¹⁹;

¹⁸ Saatujen tietojen perusteella emme tiedä, kuinka paljon työsyryjin-tärikoksia ylipäänsä on käsitelty tuomioistuimissa ja kuinka usein niistä on annettu tuomio (koska hakumme ei sisältänyt yksin työsyryjintärikosta).

¹⁹ Näissä rikokset olivat tapahtuneet vuosina 2002–2004 ja ratkaisut annettu vuosina 2004–2005.

vuoteen 2004 saakka). Tilasimme muutamia tuomioita käräjäoikeuksista luvattoman ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttö -nimikkeellä. Niissä ei kuitenkaan tullut ilmi tutkimuksemme kannalta relevantteja tilannekuvauksia. Muuta oikeusaineistoa oli tässä vaiheessa jo suhteellisen paljon ja aineiston analyysia varten käytettävissä oleva aika oli rajallinen, joten päätimme olla sisällyttämättä ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttö- ja työluparikostuomioita tutkimusaineistoomme.²⁰

Oikeusaineiston tarkoituksena oli toisaalta saada tietoa tuomioistuimissa käsiteltyjen juttujen luonteesta, piirteistä ja tunnusmerkeistä. Toisaalta tavoitteena oli kartoittaa sitä, miten tuomioistuimissa käsitellään ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöön liittyviä juttuja, miten rikoksia ja niihin liittyvää näyttöä arvioidaan, miten ratkaisuja perustellaan sekä minkälaisia tuomioita rikoksista annetaan. Aineiston valossa oli mahdollista tarkastella rikosten luonnetta ja elementtejä sosiologisessa mielessä ja toisaalta tutkia tuomioistuinten argumentaatiota. Rajallisen ajan ja resurssien takia oikeusaineistoa ei tässä tutkimuksessa ole kuitenkaan analysoitu syvällisesti oikeudellisesta näkökulmasta.²¹ Sen sijaan oikeusaineisto muodostaa keskeisen osan empiiristä aineistoamme, vaikkei sitä käytetä raportissa yhtä kattavasti kuin asiantuntijahaastatteluja. Samalla on huomioitava, että oikeusaineisto edustaa vain viranomaisten tietoon tullutta ja viranomaisjärjestelmässä tuomioistuinkäsittelyyn asti edennyttä osaa olemassa olevista tapauksista.

Oikeusaineistosta valikoitiin tämän tutkimuksen kannalta kaikkein relevantteimmilta vaikuttavat tapaukset (ks. tapauskuvaukset alla). Tutkimuksemme kannalta keskeisimmiksi jutuiksi nousivat Savonlinnan kiinalaisravintolan tapaus (Savonlinna KO 20.2.2009, kiskonnantapainen työsyryntä; tuomio lainvoimainen), Pietarsaaren vietnamilaisravintolan tapaus (syytteet ihmiskaupasta hylättiin, Österbottens tingsrätt 30.4.2010, tuomio lainvoimainen) sekä thai-puutarhatyöntekijöiden tapaus (Vaasa KO 29.2.2009, työsyryntä, tietojemme mukaan ratkaisusta on valitettu hovioikeuteen). Lisäksi niin sanottu intialaisen torikauppiaan tapaus (syytteet ihmiskaupasta hylättiin, Vantaa KO 13.7.2007, tuomio lainvoimainen) oli keskeinen erityisesti sen vuoksi, että se oli ensimmäinen työperäiseen ihmiskauppaan liittyvä juttu, joka eteni tuomioistuimeen ihmiskauppa-nimikkeellä, vaikka syytteet ihmiskaupasta lopulta hylättiin.

²⁰ Jatkotutkimusten kannalta voisi olla mielenkiintoista käydä läpi kaikki ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttörikoksesta ja työluparikoksesta annetut tuomiot sen selvittämiseksi, missä määrin näissä esiintyy mahdollisia ihmiskaupan indikaatioita.

²¹ Tämän ei myöskään ollut tarkoitus olla oikeusdogmaattinen tutkimus.

Savonlinnan kiinalaisravintolan tapaus

KIINALAISTAUSTAINEN PARISKUNTA piti Savonlinnassa ravintolaa, jossa työskenteli vuosina 1997–2007 yhteensä ainakin kymmenen kiinalaistaustaista henkilöä. He tekivät erittäin pitkiä työpäiviä ja heille maksettiin erittäin alhaista palkkaa, jonka lisäksi työnantaja puuttui heidän vapaa-aikaansa ja kontrolloi heitä erilaisin keinoin. Poliisi tutki rikosta

ihmiskauppa-nimikkeellä, mutta vangitsemisoikeudenkäynnin aikana Savonlinnan kärjaoikeus otti kannan, että kyseessä ei ollut ihmiskauppa, vaan korkeintaan kiskonnantapainen työsyryntä. Tällä nimikkeellä tapauksesta nostettiin myöhemmin syyte ja pariskunta tuomittiin kiskonnantapaisesta työsyrynnästä yhdeksän kuukauden ehdolliseen vankeuteen ja viiden vuoden liiketoimintakieltoon. (Savonlinna KO 20.2.2009.)

Pietarsaaren vietnamilais- ravintolan tapaus

POHJANMAAN KÄRÄJAOIKEUS käsiteli huhtikuussa 2010 tapausta, jossa vietnamilaisentyisen miehen epäiltiin pitäneen sisarenpoikaansa pakko-työssä omistamassaan ravintolassa Pietarsaareissa. Sisarenpoika työskenteli kertomansa mukaan ravintolassa 12-tuntisia päiviä seitsemänä päivänä viikossa nimellistä palkkaa vastaan. Eno myös kontrolloi miehen

palkkatiliä sekä piti hänen passiaan hallussaan. Lisäksi enon epäiltiin olleen väkivaltainen miestä kohtaan ja uhanneen tappaa hänet. Syyttäjä vaati ravintolanpitäjälle rangaitusta ihmiskaupasta, pahoinpitelystä, vapaudenriistosta ja laittomasta uhkauksesta. Oikeus ei löytänyt näyttöä kontrollista ja pakottamisesta ja kaikki syytteet hylättiin. (Österbotens tingsrätt 30.4.2010; HS 17.3.2010; HS 30.4.2010.)

Thai-puutarhatyöntekijöiden tapaus

POHJANMAALLA SIJAITSEVA puutarhayritys palkkasi thaimaalaisia työntekijöitä vuosina 2006–2008 työskentelemään yrityksessä. Yritystä piti pariskunta, joista nainen oli itsekin kotoisin Thaimaasta. Hän rekrytoi yritykseen työntekijöitä omista sukulaisistaan ja entisestä kotikylästään Thaimassa. Työntekijät tekivät pitkää päivää, heidän pankkikorttinsa olivat työnantajan hallussa ja heille maksettiin erittäin pientä palkkaa, josta vähennettiin suoraan erilaisia asuminen, ylläpitoon ja lentolippuihin liittyviä kuluja. (Vaasa KO 29.2.2009.) Poliisi tutki tapausta nimikkeillä

ihmiskauppa ja kiskonnantapainen työsyryntä, mutta tuomioistuimeen se vietiin nimikkeellä työsyryntä. Tähän vaikutti ilmeisesti se, että työsuojelupiiri oli tapauksen kohdalla ottanut sen kannan, että työsyryntää ei asiassa tapahtunut, koska työnantaja ei ollut tahallaan asettanut työntekijöitä eriarvoiseen asemaan kansalaisuuden perusteella. (Roth 2010b, 279.) Thaimaalaistaustainen nainen tuomittiin Vaasan käräjäoikeudessa työsyrynnästä sataan päiväsakkoon ja hänet veloitettiin maksamaan kymmenelle asianomistajalle kullekin 1000 euroa laillisine korkoineen korvauksena heille aiheutuneesta kärsimyksestä. (Vaasa KO 29.2.2009.)

Intialaisen torikauppiiaan tapaus

VUONNA 2007 kahden suomalaisen intialaistaustaisen miehen epäiltiin järjestäneen kolmannen intialaismiehen Suomeen laittomasti ja pakotaneen tämän työskentelemään ilman palkkaa Suomessa torikaupassa ja ravintola-alalla. Rajavartiolaitos epäili miesten anastaneen kolmannelta mieheltä passin ja uhkailleen häntä väkivallalla. Vantaan käräjäoikeudessa miehiä syytettiin törkeästä ihmiskaupasta ja törkeästä laittoman maahantulon järjestämisestä. Syytteet ihmiskaupasta

kuitenkin kaatuivat käräjäoikeudessa, koska oikeuden mukaan ei pystytty näyttämään, että intialaismies olisi erehdytetty Suomeen, hänen vapauttaan olisi rajoitettu tai että hänet olisi uhkailemalla pakotettu töihin. Toinen miehistä tuomittiin laittomasta maahantulon järjestämisestä ehdolliseen vankeuteen. (Vantaa KO, 13.7.2007; Helsingin Sanomat 14.4.2007, 14.7.2007.)

NÄIDEN LISÄKSI VIITTAAMME Iittalan kiinalaisten kivimiesten tapaukseen (Hämeenlinna KO 30.6.2004; Turku HO 13.6.2005, työsyRJintä). Kiskonnantapainen työsyRJintä lisättiin rikoslakiin vuonna 2004 pitkälti juuri kyseisen tapauksen seurauksena. Tästä syystä käytämme kivimiesten tapausta osana tutkimusaineistoamme, vaikka se tapahtui ennen vuotta 2004.

Kiinalaisten kivimiesten tapaus

HÄMÄLÄISESSÄ KIVIYRITYKSESSÄ työskenteli vuosina 2001–2003 ryhmä kiinalaisia kivimiehiä. Kivimiehet olivat maksaneet Suomeen tulostaan välitysyhtiölle palkkioita ja kuluja 23,500 yuania, eli noin 2350 euroa. Tämä vastasi miesten neljän vuoden tuloja Kiinassa. Ennen Suomeen tuloa välitysyhtiö antoi miehille valmentavaa koulutusta, johon kuului kieliopintoja ja sotilaskoulutusta, jonka tarkoitus oli kehittää kurinalaisuutta. Miesten asumisolosuhteet Suomessa olivat ankeat. He asuivat Suomessa teollisuushallissa ja valmistivat itse oman ruokansa. He viettivät suurimman osan ajasta töissä ja työpäivät venyivät jopa 14 tuntiin. Palkka oli sidottu hakattuun metrimäärään. Käytännössä kiviyritys maksoi miehille kuukausittain 200 dollaria käteen ja piti 100 dollaria ruokakuluihin. Palkan loppuosa, 150 dollaria, nousi tai laski hakatun metrimäärän mukaan ja nämä rahat lähetettiin Kiinaan välitysyhtiölle. Rahat menivät Kiinassa yhteyshenkilön yksityistilille, joka välitti osan palkoista miesten perheille, mutta otti itse rahaa välistä. Miehet ansaitsivat 2 vuoden työskentelyn aikana Suomessa yhteensä noin 10000 euroa, josta he maksoivat velat ja muita kuluja. (HS 18.6.2006.) Työntekijöiden huonoja työoloja käsiteltiin Hämeenlinnan kärjääoikeudessa vuonna 2004 ja edelleen Turun hovioikeudessa vuonna 2007. Hämeenlinnan kärjääoikeus otti jutussa kannan, että miehet ovat lähetettyjä työntekijöitä ja tapaukseen on sovellettava Suomen työlainsäädäntöä. Oikeus määräsi kiviyrityksen maksamaan kahdelletoista kivimiehelle kymmenien tuhansien eurojen palkkarästit. (Hämeenlinna KO 30.6.2004.) Päätös piti myös hovioikeudessa (Turku HO 13.6.2005).

LISÄKSI TUTKIMUKSESSA KÄSITELLÄÄN ja viitataan useisiin muihin tuomioistuimissa käsiteltyihin juttuihin, mutta näitä kaikkia ei ole analysoitu ja raportoitu yhtä tarkasti kuin edellä mainittuja tapauksia. Nämä jutut ovat:

- **Kiinalaissivoojien** tapaus (siviilioikeudellinen tuomio Helsinki KO 31.12.2009; rikosjuttu tulossa käsittelyyn 2011)
- **Työharjoittelijoiden** tapaus (Helsinki KO 22.11.2006; kiskonnantapainen työsyryntä)
- **Intialaisen** ravintolatyöntekijän tapaus (Helsinki KO 9.6.2009; Helsinki HO 12.2.2010; kiskonnantapainen työsyryntä)
- **Espoolaisen** ravintola-alan yrityksen tapaus (Espoo KO 26.6.2009; kiskonnantapainen työsyryntä)
- **Venäläiset** linja-autonkuljettajat (Toijala KO 1.10.2009, kiskonnantapainen työsyryntä)
- **Helsinkiläisen** pitserian tapaus (Helsinki KO 13.10.2008; syytteet hylättiin)
- **Puolalaisten** sähkömiesten tapaus (Tampere KO 16.12.2009, kiskonnantapainen työsyryntä)
- **Viron** venäläisen rakennusmiehen tapaus (Espoo KO 3.9.2008; kiskonnantapainen työsyryntä; syytteet hylättiin)
- **Kolmen** Viron venäläisen rakennusmiehen tapaus (Helsinki KO 2.7.2008; Helsinki HO 18.6.2010, kiskonnantapainen työsyryntä)
- **Pakistanilaisen** ravintolatyöntekijän tapaus (Vantaa KO 10.7.2009, kiskonnantapainen työsyryntä)
- **Helsinkiläisen** ravintola-alan yrityksen tapaus (Helsinki KO 17.3.2008; kiskonnantapainen työsyryntä)
- **Loviisalaisen** pitserian tapaus (Vantaa KO 3.12.2010, kiskonnantapainen työsyryntä)
- **Kiinalaiskokin** tapaus (Lahti KO 18.6.2010; Kouvola HO 30.12.2010; kiskonnantapainen työsyryntä)³⁰

²² Tapauksessa esitutkintaa tehtiin kahdella eri poliisiasemalla, jonka vuoksi myös esitutkintapöytäkirjoja on kaksi.

1.2.4 Poliisin esitutkinta-aineisto

JOISTAKIN KESKEISISTÄ TAPAUKSISTA tilattiin tuomion lisäksi poliisin esitutkinta-aineistot. Nämä tapaukset valittiin oikeusaineiston, julkisuudessa esillä olleiden tapausten (media-aineisto; ks. alla) sekä haastatteluaineistossa annetun informaation perusteella. Esitutkintapöytäkirjat hankittiin Savonlinnan kiinalaisravintolaa (6700/R/2792/06), Pietarsaaren vietnamilaisravintolaa (6570/R/3389/06), intialaista torikauppiasta (9186/R/61172/06) ja thai-puutarhatyöntekijöitä (6800/R/4242/08; 6230/R/2570/08) koskevissa tapauksissa.²² Rajallisten resurssien takia emme voineet käydä läpi esitutkintamateriaalia useammasta jutusta.

Tutkimusta varten käyttöömme saadut esitutkintapöytäkirjat liittyivät tapauksiin, joiden tutkinta oli päättynyt. Aineistojen saamista varten ei tarvittu kirjallisia tutkimuslupia. Esitutkintamateriaali koostui yhteensä noin kahdesta tuhannesta sivusta materiaalia, johon sisältyi laaja määrä erilaisia liitteitä. Emme käyneet läpi kaikkea esitutkintamateriaalia samalla intensiivisyydellä, vaan keskityimme ensisijaisesti kuulustelupöytäkirjojen analysoimiseen. Aineistoa on luettu erityisesti suhteessa ILO:n laatimiin pakkotyötä kuvaileviin osoittimiin (indicators) (2005b; 2008) sekä uhrihaastatteluita varten tehtyyn haastattelurunkoon (ks. liite 8).

Kiinnitimme huomiota erityisesti siihen, miten uhrin kertoneet kokemastaan hyväksikäytöstä. Aineisto on tässä suhteessa ollut omaa uhrihaastatteluaineistoamme konkreettisempaa, sillä poliisin kuulustelemaat henkilöt ovat useissa kuulusteluissa kertoneet tilanteestaan yksityiskohtaisemmin kuin tekemissämme uhrihaastatteluissa.²³ Pyrimme toiseksi huomioimaan, miten rikollisiksi epäillyt työnantajat ovat selittäneet toimintaansa. Koska meillä ei ollut mahdollisuutta haastatella tekijöitä itse, on aineisto ollut tässä suhteessa valaiseva. Kolmanneksi tarkastelimme kuulustelupöytäkirjojen perusteella sitä, mihin seikkoihin poliisi on kiinnittänyt huomiota esitutkintaa tehdessään, mitä asioita poliisi on kysynyt²⁴ kuulusteltavilta henkilöiltä, sekä minkälaista näyttöä asiassa on haettu.

Analyysiluvuissa on jonkin verran suoria otteita uhrien ja epäiltyjen kuulusteluista. Näistä otteista on poistettu kaikki nimet anonymiteetin säilyttämiseksi. Lisäksi emme ole kokeneet tarpeelliseksi käyttää suoria lainauksia uhrien kuulusteluista esimerkiksi väkivaltaa käsittelevässä alaluvussa, koska kyse on erittäin arkaluontoisista ja yksityisistä asioista.

1.2.5 Media-aineisto

MEDIA-AINEISTOA KERÄTTIIN KOKO projektin ajan sekä jo ennen hankkeen alkua. Media-aineistoon kerättiin ajallisesti juttuja vuosien 2004–2010 väliltä, mutta joidenkin yksittäisten tapausten kohdalla etsimme myös aikaisempaa materiaalia lehdistöstä, näin esimerkiksi niin sanottujen kiinalaisten kivimiesten tapauksesta. Helsingin Sanomien arkisto käytiin läpi systemaattisesti. Tämän lisäksi juttuja etsittiin myös Iltalehdestä ja Ilta-Sanomista, Taloussanomista sekä maakuntalehdistä kuten Aamulehdestä, Turun Sanomista, Hämeen Sanomista ja Savon Sanomista. Kävimme myös läpi useat eri alojen ammattijärjestöjen julkaisemat lehdet, kuten PAM-lehti, Rakentaja, Rakennus-lehti ja Metalliliiton Ahjo-lehti. Hakusanoina käytettiin erilaisia yhdistelmiä käyttäen ajoittain varsin laajojakin hakusanoja.

²³ On kuitenkin huomioitava, että kuulustelupöytäkirjojen teksti on poliisin tuottamaa ja tulkitsemaa.

²⁴ Saamamme kuulustelupöytäkirjat sisälsivät yleensä myös kysytyn kysymyksen.

Yhdistelminä olivat muun muassa:

- **kiskonnantapainen** työsyRJintä
- **työsyRJintä** + kiskonta
- **maahanmuuttaja** + työsyRJintä
- **ulkomaalainen** + työsyRJintä
- **ulkomaalainen** + pakkotyö
- **vierastyöläinen** + työsyRJintä
- **ihmiskauppa** + pakkotyö
- **laittoman** maahantulon järjestäminen + kiskonta
- **ulkomainen** työvoima + hyväksikäyttö

Myöhemmässä vaiheessa pyrimme etsimään lisätietoa tietyistä yksittäisistä jutuista käyttämällä hakusanoja kuten kiinalaissiivoojat, Savonlinnan kiinalaisravintola, Turun telakka ja niin edelleen.²⁵ Konkonnaisuudessaan keräämämme media-aineisto koostuu sadoista jutuista ja artikkeleista, joissa käsitellään ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttöä ja huonoja työoloja. Lehdistön lisäksi seurasimme koko projektin ajan aihepiiriin liittyviä ajankohtais- ja keskusteluohjelmia TV:ssä. Raportissa viittaamme 56 lehtijuttuun ja kuuteen TV-ohjelmaan tai niiden käsikirjoitukseen.²⁶

Media-aineistonkin osalta ensisijainen mielenkiintomme oli konkreettisten ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttötapausten identifioinnissa. Emme niinkään olleet kiinnostuneita yleisemmästä työperäistä maahanmuuttoa koskevasta keskustelusta. Löysimme medias- ta erilaisia tapauskuvauksia ulkomaisen työvoiman hyväksikäytöstä Suomessa. Jutuissa annettiin konkreettisia esimerkkejä siitä, miten ja millä keinoin ulkomaalaisia työntekijöitä käytetään Suomessa hyväksi. Niiden lisäksi aineiston vahvuutena on pidettävä sitä, että myös uhrin ovat esiintyneet eri medioissa. Helsingin Sanomissa on haastateltu esimerkiksi kiinalaisia kivimiehiä (HS 18.6.2006) ja kiinalaissiivoojaa (HS 20.6.2008b) ja MOT-ohjelmassa esiintyi Savonlinnan kiinalaisravintolan tapauksen uhri. Kaikki nämä henkilöt ovat kertoneet asiasta oman näkemyksensä ja antaneet sellaista tietoa, joka ei välttämättä käy ilmi muista lähteistä (esim. oikeusaineisto). Lehdissä on myös haastateltu asiantuntijoita, kuten työsuojelun ulkomaalaistarkastajia, joilta on saatu suoria kannanottoja ja näkemyksiä asioista sekä kohdatuista ongelmista ja ilmiöistä. Media-aineiston heikkous on, että asioita usein yksinkertaistetaan ja tietyt piirteet korostuvat.

²⁵ Ulkomaalasiin metsämarjanpöimijöihin liittyen seurasimme myös ruotsalaista uutisointia muun muassa Svenska Dagbladetista, SVT:stä ja Dagens Nyheteristä.

²⁶ Olemme käyttäneet aineistona YLE:n MOT-ohjelman käsikirjoituksia, jotka ovat saatavilla ohjelman kotisivuilta.

Lyhyessä lehtijutussa ei ole välttämättä tilaa perehtyä tilanteisiin syvällisesti tai pohtia ilmiöiden monimutkaisia taustoja.

1.2.6 Asiantuntijakokoukset

JÄRJESTIMME KAKSI KANSALLISTA asiantuntijakokousta, joiden tavoitteena oli keskustella työperäisen ihmiskaupan ja sen kaltaisten rikosten luonteesta ja yleisyydestä Suomessa.²⁷ Lisäksi järjestimme yhden tutkijatapaamisen ja kaksi kansainvälistä asiantuntijakokousta.

Ensimmäinen kansallinen asiantuntijakokous pidettiin helmikuussa 2009 (19 osallistujaa HEUNIn edustajien lisäksi) FLEX-hankkeen suunnitteluvaiheessa ja toinen asiantuntijakokous oli helmikuussa 2010 (21 osallistujaa). Kokouksiin kutsuttiin muun muassa esitutkintaviranomaisten, Maahanmuuttoviraston, työsuojelupiiriin, ammattiliittojen, Helsingin kaupungin, verohallinnon sekä uhrien parissa työskentelevien tahojen (auttamisjärjestelmä ja erilaiset järjestöt) edustajia. Kokoukseen osallistujia pyydettiin etukäteen valmistelemaan lyhyehkö puheenvuoro esiin tulleista työperäiseen ihmiskauppaan tai sen kaltaisiin ilmiöihin liittyvistä tapauksista, tapausten tunnusmerkeistä, sekä tiedonkeruun tavoista.

Tutkijatapaaminen järjestettiin maaliskuussa 2010 (5 osallistujaa). Osallistujat edustivat eri yliopistoja ja sektoritutkimuslaitoksia. Tapaamisessa keskustelimme työperäisen hyväksikäytön tutkimisesta ja tiedonkeruun haasteista. Tämän lisäksi järjestimme yhdessä Työterveyslaitoksen kanssa ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä koskevan pohjoismaisen seminaarin syyskuussa 2010 (Misuse of Migran Labour -seminaari).

Kansainvälinen asiantuntijakokous pidettiin joulukuussa 2010 (15 osallistujaa). Edustettuina olivat YK:n rikos- ja huumausainejärjestö (UNODC), kansainvälien työjärjestö (ILO), kansainvälinen siirtolaisjärjestö (IOM), Euroopan komissio, Itämeren valtioiden neuvosto (CBSS), Hollannin kansallinen ihmiskaupparaportoiija, FLEX-hankkeen partnerit sekä kansallisia asiantuntijoita Suomesta, Virossa ja Puolasta. Kokouksessa keskusteltiin erityisesti pakkotyön määritelmästä sekä tiedonkeruusta.

Hankkeen tutkijat tekivät jokaisessa kokouksessa yksityiskohdaisia muistiinpanoja. Näitä muistiinpanoja sekä kokousmateriaalia (osallistujien puheenvuorot ja esitykset, kokousten yhteenvedot) käytettiin projektin aineistona.

²⁷ Kokousten tavoitteena oli lisäksi koota yhteen työperäisen ihmiskaupan ja ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöön liittyvien tapausten parissa työskenteleviä ihmisiä ja luoda asiantuntijoista koostuva verkosto.

4.3 Aineiston koodaus ja analyysi

SUURIN YKSITTÄINEN AINEISTO – litteroidut asiantuntijahaastattelut – luettiin läpi ja koodattiin tietokoneella käyttämällä kvalitatiivisen aineiston analyysiin tarkoitettua ATLAS.ti -ohjelmaa. Ensimmäisen

koodaamiskierroksen jälkeen yksittäisiä koodeja oli yli 170, jonka jälkeen selkeästi päällekkäisiä koodeja yhdistämällä päädyttiin yhteensä 163 eri koodiin. Yksittäiset koodit järjestettiin edelleen temaattisesti laajempiin koodiperheisiin, joita oli seitsemän²⁸. Luimme asiantuntijahaastatteluiden temaattiset koodaukset yhdessä muun aineiston kanssa. Tutkimuksen empiiriset luvut muotoutuvat siten pitkälti aineistolähtöisesti niistä teemoista, jotka nousivat luennassa keskeisiksi. Analyysiin keskivaiheessa pidimme myös sisäisen aivoriihen, jossa esiin tulleista teemoista ja kokonaisuuksista rakennettiin alustava sisällysluettelo.

Uhrihaastatteluita ei koodattu asiantuntijahaastatteluiden tapaan Atlas-ti -ohjelmalla, koska aineistoa kertyi suhteellisen vähän ja se oli niin monimuotoista.²⁹ Uhrihaastattelut luettiin asiantuntijahaastattelujen rinnalla ja niitä käytettiin kuvailemaan uhrien tilanteita. Aineiston käyttöä rajoitti huomattavasti se, ettemme halunneet paljastaa arkaluontoista tietoa uhrien kokemuksista ja taustoista.

Tutkimustamme ovat pitkälti ohjailleet ILO:n pakkotyötä kuvailevat osoittimet (2005b; 2008; 2009b; ks. myös luku 3.2.4). Hyödynsimme niitä teemahaastattelurungon laadinnassa ja aineiston analyysissa. ILO:n asiantuntijakomitea on antanut suosituksia pakkotyön määritelmän selventämiseksi ja sen konkreettisista ulottuvuuksista. Asiantuntijakomitean suositukset selkiyttävät erityisesti sitä, mitä työn tai palvelun vaatiminen rangaistuksen uhalla tarkoittaa. ILO:n asiantuntijakomitea erottelee kuusi ulottuvuutta, jotka viittaavat pakkotyötilanteeseen. Nämä ulottuvuudet ovat fyysinen ja seksuaalinen väkivalta, liikkumisvapauden rajoittaminen, velkavankeus, palkan pidättäminen tai maksamatta jättäminen, passin tai henkilöllisyystodistuksen ottaminen, sekä uhkaaminen viranomaisille ilmiantamisella (ILO 2005b, 20–21).

Olemme analysoineet aineistomme ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttötapauksia näiden osoittimien pohjalta, kuvaillen niitä hyväksikäytön piirteitä, joita ulkomaalaiset työntekijät ovat Suomessa kokeneet. ILO:n laatimien osoittimien ohella aineiston analyysia on ohjannut ajatus ihmiskaupan prosessinomaisesta luonteesta alkaen rekrytoinnista ja matkajärjestelyistä, siirtyen työssä tapahtuvaan hyväksikäyttöön, tapausten esiintuloon, uhrien tunnistamiseen ja auttamiseen sekä lopulta esitutkintaan ja oikeusprosessiin. Tutkimuksemme lähtökohta on ollut ihmiskauppa, jonka kontekstissa pakkotyö tapahtuu (pakkotyö on rikoslain mukaan ihmiskaupan hyväksikäyttömuoto). Pakkotyön käsitteen ollessa edelleen Suomen oikeuskäytännössä epäselvä (ks. luku 3.2.4) olemme analysoineet aineistoamme pakkotyön osoittimien kautta (esimerkiksi luvussa 6). Lähtökohtamme on kuitenkin tarkastella ihmiskauppaa eikä pakkotyötä siitä erillisenä ilmiönä.

²⁸ Koodiperheitä ovat esimerkiksi "pakkotyön indikaattorit", johon sisältyvät sellaiset yksittäin koodatut teemat, kuin asuminen, palkanmaksu, uhkailu, väkivalta, liikkumisvapaus, passin haltuunotto ja irtisanominen. Toinen koodiperhe on esimerkiksi "uhrit", johon koodattiin kaikki uhreja käsittelevät teemat, kuten uhrien tunnistaminen, uhrien auttaminen, uhrien tausta, mihin uhrit päätyvät, jne.

²⁹ Haastattelut olivat sisällöltään ja rakenteeltaan hyvin erityyppisiä ja lisäksi eri kielillä tehtyjä. Lisäksi uhrien kertomukset olivat keskenään hyvin erilaisia eikä haastattelujen erillinen koodaaminen siksi tuntunut meistä tarpeelliselta.

Kaikella tutkimuksella, etenkin kun se koskee piilossa olevaa ihmisoikeuksiin ja rikollisuuteen liittyvää ilmiötä, voi olla potentiaalisia negatiivisia seurauksia. Wylie (2006, 79) korostaa, että ihmiskauppaan liittyvä tiedonkeruu ei ole neutraali prosessi, vaan se edellyttää, että tutkija ottaa kantaa ihmiskaupan määritelmään, rakentaa luottamuksellisen suhteen ”portinvartijana” toimiviin kansalaisyjärjestöihin sekä huomioi, miten uhreista keskustellaan ja mitä mahdollisia poliittisia seurauksia tutkimuksella voi olla. Tiedostamme nämä seikat ja pyrimme säilyttämään puolueettoman aseman suhteessa eri tahoihin ja niiden esittämiin näkemyksiin (ks. ISAn eettiset ohjeet, kohta 1.3).

Olemme tietoisia siitä, että tutkimuksemme tuloksia saatetaan yksinkertaistaa erilaisiin tarkoituksiin. Emme myöskään halua leimata kaikkia ulkomaalaisia työntekijöitä uhreiksi. Vaikka tässä tutkimuksessa he näyttävät pääosin uhreina, he ovat kuitenkin ihmisiä, jotka ovat itse aktiivisesti hakeutuneet Suomeen töihin parantaakseen omaa elintasoaan. He eivät siten ole pelkästään passiivisia, avuttomia uhreja, vaan aktiivisia oman elämänsä toimijoita (ks. Viuhko & Jokinen 2009, 35; asiasta keskusteltiin myös HEUNin tutkijatapaamisessa 2010).

1.4 Tiedonkeruun pilottimenetelmä

HANKKEEMME YHTENÄ TAVOITTEENA on kuvailla työperäistä ihmiskauppaa mahdollisimman laajasti, mahdollisimman monta eri tietolähettä käyttäen. Hankkeen puitteissa kehittämämme pilottimenetelmä on siten erilainen kuin monet aikaisemmat tiedonkeruumenetelmät, sillä sen avulla kerätään informaatiota paljon laajemmin. Sen tavoitteena on kuvailla myös virallisilta tietolähteiltä piiloon jäävää ilmiötä. Menetelmän avulla voidaan kerätä tietoa työperäisestä ihmiskaupasta riippumatta siitä, onko jo olemassa virallisia tilastoja ja dataa ilmiöstä tai oikeuteen asti edenneitä tapauksia. Menetelmä ei rajoitu pelkästään tunnistettuihin uhreihin tai tapauksiin, vaan sillä voidaan tutkia myös mahdollisia tapauksia ja ihmiskauppaepäilyjä. Se on luonteeltaan universaali, eli sitä voi käyttää periaatteessa missä maassa ja kontekstissa tahansa. Pilottimenetelmä on pitkälti kvalitatiivinen ja soveltuu erityisesti tilanteeseen, jossa ihmiskaupasta pakotyötarkoituksessa on vain vähän tietoa.

Pilottimenetelmä koostuu kolmesta osasta, jotka ovat:

1. **LISTA** mahdollisista eri tietolähteistä,
2. **TUTKIMUSMENETELMÄ**, jonka keskeinen osa on relevanttien toimijoiden tunnistaminen, näille tehtävien haastatteluiden teemahaastattelurunko sekä oikeudellinen katsaus,
3. **JÄSENTELY** ILO:n laatimiin osoittimiin (ILO 2005b; 2008; 2009b) löyhästi perustuen.

EMME OLE sisällyttäneet menetelmään kansainvälistä lainsäädännöllistä viitekehystä. Kehittämämme menetelmä perustuu kansainvälisissä sopimuksissa laadittuihin ihmiskaupan ja pakotyön määritelmiin, eli menetelmän lähtökohtana on pakko-työtarkoituksessa tapahtuvan ihmiskaupan yhteinen kansainvälisoikeudellinen määritelmä.³⁰

1. Tietolähteet

OLEMME PYRKINEET identifioimaan ne keskeiset ja mahdolliset tietolähteet, joiden perusteella on mahdollista kerätä laajamittaista tietoa työperäisestä ihmiskaupasta (ks. liite 1). Kaikki liitteessä 1 lueteltu tieto ei ole helposti saatavilla tai löydettävissä. Osa tiedosta saattaa olla sellaista, ettei tutkijoilla ylipäätään ole pääsyä tietolähteille. Lisäksi osa tiedosta ei välttämättä koske ainoastaan ihmiskauppaa, vaan kuvailee ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä laajasti.³¹ Liitteessä 1 on lueteltu tietolähde, tiedon käytön edellytykset, tietolähteen vahvuudet ja heikkoudet, sekä ehdotettu, miten tietoa voisi analysoida.

TUTKIMUKSEN ALUSSA työsuojeluviranomaisten ulkomaista työvoimaa koskevat tarkastuskertomukset oletettiin tärkeäksi tiedon lähteeksi. Tutkimuksen kuluessa kävi kuitenkin ilmi, että tarkastuskertomuksia oli vaikea käyttää tutkimuksen aineistona.³² Mahdollisia jatkotutkimuksia ajatellen työsuojelun tarkastuskertomukset voivat kuitenkin tarjota aineiston, josta voi yrittää selvittää ulkomaalaisten työntekijöiden kokemuksia niin työsyrynnästä kuin muustakin hyväksikäytöstä. Vastaavasti myös syyttäjäaineiston kerääminen voisi paljastaa merkityksellistä tietoa työperäiseen ihmiskauppaan ja ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöön liittyvistä syyttämiskäytännöistä sekä siitä, kuinka yleisiä esimerkiksi syyttämättäjättämispäätökset ovat (ks. myös luku 8.6).

³⁰ Keskeisiä sopimuksia ovat YK:n lisäpöytäkirja ihmiskaupan, erityisesti naisten ja lasten kaupan ehkäisemisestä, torjumisesta ja rankaisemisesta sekä ILO:n pakollista työtä koskevat sopimukset 29 ja 105.

³¹ Hankkeemme keskittyi ainoastaan ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttötapuksiin mutta kotimainen työvoima saattaa myös kohdata eriasteista hyväksikäyttöä.

³² Työsuojeluviranomaisten diaarijärjestelmä ei ole samanlainen kaikkialla, eikä tarkastuskertomuksia voi "ajaa" järjestelmästä. Tarkastuskertomuksissa ei myöskään kerrota yksityiskohtia tarkastuskohteista ja työpaikan olosuhteista. Syrjintää työsuojelutarkastusten perusteella käsitellen Ihmisoikeusliiton selvityksen mukaan työsuojeluviranomaisten arkistointi vaatii kehittelyä, jotta aineistot olisivat helpommin käsiteltäviä. Diaarijärjestelmän kirjoitettavien lyhyiden tapauskuvausten kirjoitus-tapaa tulisi harmonisoida, tapauskuvauksia tulisi päivittää tarpeen vaatiessa ja tapauskuvauksesta pitäisi ilmetä, mistä syrjinnässä on kyse esimerkiksi käyttämällä harmonisoitua tapausyyppiluokittelua (Aaltonen ym. 2009, 26).

2. Tutkimusmenetelmä

TUTKIMUSMENETELMÄN ENSIMMÄINEN elementti on relevanttien toimijoiden tunnistaminen. Tämä voi tapahtua asiantuntijakousten kautta: kutsutaan koolle niiden tahojen edustajia, joiden voidaan olettaa tietävän jotain työperäisestä ihmiskaupasta ja ulkomaisen työvoiman hyväksikäytöstä. Näiden asiantuntijoiden joukosta valitaan mahdollisia haastateltavia asiantuntijahaastatteluja varten. Haastatteluissa käytetään teema-haastattelu-runkoa (liitteet 6 ja 8). Lisäksi tulee yrittää löytää mahdollisia ihmiskaupan uhreja haastatteluja varten. Jos mahdollista, myös työperäisiä maahanmuuttajia tulee haastatella, etenkin jos tarkoituksena on selvittää ulkomaisen työvoiman kokemaa hyväksikäyttöä. Tässä suhteessa paluumuuttajia koskeva ILO:n tutkimusmenetelmä on hyödyllinen (Andrees & van der Linden 2005). Jos vastaava tutkimus toistetaan Suomessa, voisi harkita esimerkiksi rajahaastattelututkimuksen menetelmien hyödyntämistä. Näin voisi tutkia ulkomaisen työvoiman mahdollisesti kokemaa hyväksikäyttöä Suomessa (ks. esim. Tilastokeskus 2010). Olennainen osa tutkimusmenetelmää on myös kansallisen lain-säädännön tarkastelu.

3. Jäsentely

MENETELMÄMME KESKEINEN lähtökohta on ihmiskaupparikoksen määritelmän kolme elementtiä eli keinot, tekotavat ja hyväksikäyttötarkoitus. Jäsentely perustuu ILO:n yksityiskohtaisiin pakkotyötä kuvaileviin osoittimiin (ILO 2005b; 2008; 2009b). Niiden pohjalta voidaan arvioida onko kyseessä pakkotyötilanne (ILO 2005b, 20–21; ks. myös luku 3.2.4) ja uhrien kokemaa hyväksikäyttöä (ILO 2008). Näitä osoittimia käytämme luvussa kuusi kuvaillaksemme ulkomaalaisten työntekijöiden kokemaa hyväksikäyttöä Suomessa.

2

Kohti Suomea

Työperäistä ihmiskauppaa koskevissa kansainvälisissä tutkimuksissa paljastuu usein samankaltainen kuvio: työntekijä hakee työtä viralliselta näyttävän prosessin kautta, mutta työolosuhteet eivät lopulta vastaa odotuksia, vaan työntekijä joutuu hyväksikäytön kohteeksi ja tekee pitkiä työpäiviä huonolla palkalla (Surtees 2008a). Tähän voi sisältyä myös pakottamista, väkivaltaa ja sillä uhkaamista, liikkumisvapauden rajoittamista tai työntekijän passi voidaan ottaa pois (Dowling ym. 2007; MRCI 2006; Burčíková 2006).

SEURAAVISSA LUVUISSA KÄSITTELEMME ihmiskauppaprosessia Suomen kontekstissa keräämäämme empiiriseen aineistoon pohjautuen. Käsittelemme ensin yleisemmällä tasolla ulkomaisen työvoiman lähtömaita ja niitä aloja, joilla ulkomaalaiset Suomessa työskentelevät. Sen jälkeen kuvaamme lyhyesti hyväksikäyttäjiä.

Kolmen ensimmäisen alaluvun jälkeen tarkastelemme työntekijöiden rekrytointiprosessia ja siinä olevia toimijoita sekä välitysmaksuja, joita työntekijät joutuvat maksamaan. Lopuksi käsittelemme työlupiin liittyviä kysymyksiä eri näkökulmista ja kerromme lyhyesti miten työntekijät hoitavat matkajärjestelynsä tullakseen Suomeen.

2.1 Lähtömaat ja alat

OLEMASSA OLEVIEN TILASTOJEN perusteella (ks. luku 2.2.6) Suomeen tulee ulkomaisia työntekijöitä monista maista, etenkin Virosta ja Venäjältä. Tilastojen mukaan palvelualat ovat kärjessä ulkomaalaisten työllistäjinä Suomessa. Vuonna 2005 ulkomaalaisista työllisistä lähes 80 prosenttia työskenteli palvelualoilla ja 20 prosenttia jalostusaloilla (Kauppa- ja teollisuusministeriö 2007, 20).

Tietyt maat nousivat aineistossamme esiin työperäistä hyväksikäyttöä kokeneiden työntekijöiden lähtömaina. Näitä ovat Viro³³ ja muut uudet EU-maat, kuten Puola, Bulgaria, Romania, Latvia ja Liettua. Lähtömaita ovat myös Venäjä, Ukraina, Valko-Venäjä ja Turkki,

³³ Virosta tulee varsinaisten Viron kansalaisten lisäksi myös ns. harmaapassilaisia eli Viron venäläisiä, joilla ei ole kansalaisuutta.

entisen Jugoslavian alueen maat, kuten Makedonia, Kosovo, Albania ja Kroatia, sekä Itä- ja Kaakkois-Aasian maat ja Intia. Yksittäisiä lähtömaita ovat Kiina, Thaimaa, Pakistan, Intia, Vietnam, Bangladesh, Sri Lanka sekä Filippiinit. Lisäksi yksittäisiä uhriksi joutuneita henkilöitä on tullut Afrikan ja Etelä-Amerikan maista.

Asiantuntijoiden mukaan miehet päätyvät töihin etenkin rakennus- ja metallialoille. Suomen kaksi suurinta ulkomaisen työvoiman keskittymää ovat usean vuoden ajan olleet Olkiluodon ydinvoimalatyömaa Eurajoella sekä Turun telakka, jonka toiminta on kuitenkin tilauksien puutteesta johtuen pysähdyksissä (HS 27.10.2010). Naiset työskentelevät esimerkiksi puutarhoilla ja marjanpoiminnassa sekä siivous- ja palvelualoilla. Aasiasta tulevat henkilöt päätyvät töihin etenkin siivous- ja ravintola-aloille sekä erilaisiin puutarha- ja kausitöihin.

Vakavimmat Suomessa ilmi tulleet ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttötapaukset ovat etnisistä ravintoloista (esim. Savonlinna KO 20.2.2009). Uudenmaan työsuojelupiiriin mukaan moni ravintola-alalla toimiva maahanmuuttaja on alipalkattu, ja puutteita on etenkin työajoissa, työvuorolistoissa ja työterveyshuollossa (Uudenmaan työsuojelupiiri 1.9.2009). Myös kansallinen ihmiskaupparaportoiija on kiinnittänyt huomiota kyseisiin seikkoihin ravintola-alan yhteydessä (Vähemmistövaltuutettu 2010, 137). Palvelualojen ammattiliittoon (PAM) tulee päivittäin yhteydenottoja ulkomaalaisilta työntekijöiltä ja PAM:n selvittettävänä olevista riita-asioista lähes viidennes koskee maahanmuuttajajäseniä, kun jäsenmäärästä heidän osuutensa on vain 1,5 prosenttia (PAM-lehti 28.3.2008). Ravintola-alalla esiintyy ulkomaalaisten työntekijöiden alipalkkauksen lisäksi pimeiden palkkojen maksua. Hirvosen ym. (2010, 3) arvion mukaan ravintoloiden vuoden 2008 laskennallisella 670 miljoonan euron pimeällä liikevaihdolla maksettiin noin 270 miljoonan euron pimeät palkat.

Myös rakennusosalalla esiintyy ongelmia. Ulkomaisen työvoiman osuus on pysynyt alalla lähes ennallaan lamankin aikana, esimerkiksi noin 15 prosenttia talonrakennusalan koko työvoimasta on ulkomaista. Vähintään puolet rakennusalan ulkomaalaisista työntekijöistä ei maksa veroa Suomeen eri syistä (ks. luku 6.6), mikä merkitsee Hirvosen ym. arvion mukaan vuosittain ainakin 400 miljoonan euron suuruista verottamattomien palkkojen määrää. (Hirvonen ym. 2010, 3.) Rakennusliiton omilla tarkastuskäynneillä Uudenmaan lähes 50 julkisivutyömaalla keväällä 2010 oli ulkomaalaisten työntekijöiden osuus peräti 64 prosenttia (Mestalla.fi 26.5.2010). Kansallinen ihmiskaupparaportoiija katsoo, että ulkomaalaisten työntekijöiden asema rakennusosalalla on usein melko heikko (Vähemmistövaltuutettu 2010, 135). Uudenmaan työsuojelupiiriin mukaan vuonna 2009

työmailla kohdattiin aiempaa enemmän toisesta EU-/ETA-maasta lähetettyjä kolmannen maan kansalaisia (esim. Viron venäläisiä), joiden työnteko-oikeuden peruste ei ole usein päätoteuttajan tiedossa. Rakkennuslalla ulkomaalaistaustaiset työntekijät kohtaavat etenkin palkanmaksuun ja työaikoihin liittyviä epäkohtia ja epäselvyyksiä. (Utti-tiimin raportti 2010, 2).

2.2 Uhrit ja hyväksikäytetyt ulkomaalaiset työntekijät

TYÖPERÄISEN IHMISKAUPAN JA ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön uhrin muodostavat moninaisen joukon eri-ikäisiä ja eri puolilta maailmaa kotoisin olevia naisia ja miehiä³⁴, joiden koulutustausta, kielitaito ja motiivit Suomessa työskentelyyn vaihtelevat. Tutkimuksemme käsittelee pääosin ulkomaalaisia työntekijöitä, jotka ovat tulleet Suomeen muutettuaan tänne työn perässä. Lähtökohtaisesti valtaosa heistä on itse halunnut lähteä ja on aktiivisesti hakenut töitä Suomesta.

Heidän kokemansa hyväksikäytön osalta heidän alkuperäinen suostumuksensa muuttoon ja työntekoon on epäolennaista (ks. luku 3.2.1). Keskeistä on sen sijaan erehdyttäminen, riippuvuus ja turvattomuus, sekä työnteon ja elintilan kontrolli.

Tutkimuksemme perusteella työperäisen hyväksikäytön kohteeksi joutuneet henkilöt ovat Suomessa erilaisilla statuksilla. Henkilöt voivat olla laillisesti maassa esimerkiksi työntekijän oleskeluluvalla, muulla oleskeluluvalla, turvapaikanhakijoina tai lähetettyinä työntekijöinä. Valtaosassa tutkimuksessamme esiin tulleista tapauksista henkilöt ovat olleet Suomessa laillisesti. Toisinaan laillinen oleskelu voi kuitenkin muuttua laittomaksi. Henkilö saattaa jäädä Suomeen esimerkiksi turistiviisumin, työntekijän oleskeluluvan, elinkeinonharjoittajan oleskeluluvan tai opiskelijan oleskeluluvan umpeuduttua (ns. ”overstaying”) tai saadessaan kielteisen päätöksen turvapaikkahakemukseensa. Toisinaan Suomeen saavutaan alun perin ilman asianmukaisia papereita, esimerkiksi väärennetyllä tai toisen henkilön passilla, tai kokonaan ilman papereita. Keskusrikospoliisin mukaan ulkomaisen pimeän työvoiman määrä saattaakin olla kasvussa ja henkilöitä tulee entistä enemmän EU:n ulkopuolelta (Hirvonen ym. 2010, 70). Kaikissa tutkimissamme tapauksissa asianomaisen maassa oleskelun status ei käynyt ilmi.

Uhreilla ja hyväksikäytetyillä työntekijöillä on erilaisia syitä tulla Suomeen. Jotkut tulevat nimenomaisesti tekemään töitä, toiset puolestaan muista syistä (esim. perhesiteiden vuoksi). Valtaosassa esiin tulleista tapauksista Suomeen on tultu nimenomaan töihin ja ulkomaille on lähdetty paremman elämän ja palkan toivossa (ks.

³⁴ Aineistossamme ei tullut esiin tutkimuksen aikarajaukseen sopivia tapauksia, joissa hyväksikäytön uhrin olisivat olleet alaikäisiä.

esim. Viuhko & Jokinen 2009, 43–46). Lähdön syy on harvoin varsinainen pakkotilanne ja etenkin pysyvän työluvan saaminen on suuri houkutin EU:n ulkopuolelta tuleville. Kotimaastaan lähtijöiden pyrkimyksenä on ansaita rahaa perheelle, ja he ovat valmiita investoimaan matkaan, koska odotuksena on korkea palkkataso paikalliseen palkkatasoon nähden. Onnistuneet esimerkit kannustavat lähtemään töihin ulkomaille: rahaa ansainneet esittelevät tienestejään ja taloonsa uuden katon maksanut henkilö toimii houkuttimena muille. Vaikka kyseinen henkilö olisikin tehnyt ulkomailla töitä huonolla palkalla ja tullut hyväksikäytetyksi, voi hän silti olla esimerkki muille seurata perässä.

Asiantuntijoiden mukaan Suomessa uhriksi joutuneiden ulkomaalaisten työntekijöiden koulutustausta vaihtelee. Matala palkka-aloille ei välttämättä ole juurikaan koulutus- tai edes kielitaitovaatimuksia. Aineistossamme oli tapauksia, joissa Suomessa työskenneltiin täysin suomenkielentaidottomina ja erittäin heikolla englanninkielen osaamisella. Toisaalta jotkut voivat olla varsin koulutautuneita. Asiantuntijahaastatteluissa tuli esiin, että osalla ulkomaalaisista työntekijöistä saattoi olla paperilla tietty koulutus, mutta käytännössä he osoittautuivat ammattitaidottomiksi. Ulkomaalaisten työntekijöiden omasta näkökulmasta ongelmaksi voi toisaalta muodostua se, että koulutuksesta riippumatta Suomessa ei päästä tekemään (mahdollisista lupauksista huolimatta) omaa koulutusta vastaavaa työtä tai työstä ei makseta siitä kuuluvaa palkkaa (ks. luku 6.3.2).

Erehdyttäminen työnteon ehdoista ja työn sisällöstä on asiantuntijoiden mukaan suhteellisen harvinaista. Tiedossa olevissa tapauksissa erehdyttäminen ei ole ollut räikeää, vaan työstä ja palkasta on annettu henkilölle ruusuisempi kuva kuin mitä ne ovat todellisuudessa olleet. Lieväkin erehdyttäminen voi olla merkki työperäisestä hyväksikäytöstä, jos myös muita hyväksikäyttöön viittaavia oireita esiintyy (ks. ILO 2009b). Erehdyttämiseen voi liittyä myös ylisuurten viisumimaksujen vaatiminen työntekijältä, väärrien matkustusasiakirjojen laatiminen työntekijälle, rekrytointi olematonta työpaikkaa varten, työehtojen vääristely sekä työntekijän velkaannuttaminen (ILO 2006, 21).

2.3 Hyväksikäyttäjät

AINEISTOMME PERUSTEELLA NÄYTTÄÄ siltä, että työntekijöiden hyväksikäyttäjät (työnantajat) ovat sekä suomalaisia että ulkomaalaistaitaisia. Haastateltujen asiantuntijoilla tästä oli erilaisia näkemyksiä. Toiset olivat sitä mieltä, että hyväksikäyttäjät ovat useimmiten ulkomaalaisia (tai ulkomaalaistaitaisia), toiset puolestaan pitivät

suomalaisia henkilöitä ja suomalaisyritysten edustajia useammin hyväksikäyttäjinä. Sama kävi ilmi oikeus- ja media-aineistosta. Näyttää siltä, että ulkomaalaistaustaiset työnantajat rekrytoivat yleensä työntekijöitä samasta maasta ja samalta seudulta kuin mistä he ovat itsekin kotoisin ja tämän jälkeen käyttävät heitä hyväkseen taloudellisesti muun muassa palkkasyrjinnän muodossa (esim. Savonlinna KO 20.2.2009; Vaasa KO 29.2.2009). Joskus henkilöt argumentoivat, että he ovat alun perin palkanneet maamiehensä ”humanitaarisista syistä” auttaakseen tätä pääsemään pois kotimaasta (esim. Vantaa KO 10.7.2009; Vantaan käräjäoikeuden käsittely 12.10.2010). Haastateltu työsuojelu- ja lupaviranomainen korosti, että samasta maasta kotoisin oleva henkilö tietää parhaiten, miten omia maanmiehiään voi ylipäänsä käyttää hyväksi. Tämän saman ajatuksen nosti esiin myös uhreja auttava henkilö, sillä hänen mukaansa samasta maasta kotoisin oleva työnantaja tai muu kontaktihenkilö tai välittäjä tietää, millaisiin olosuhteisiin uhrin tyytyvät ja miten heitä voi kontrolloida.

Aineistostamme käy ilmi, että ulkomaisten työntekijöiden hyväksikäyttöä voi tapahtua niin pienissä perheyriyksissä kuin suuremmissakin yrityksissä. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että eniten hyväksikäyttötapauksia on tullut ilmi pienehköjen yritysten kohdalla etenkin ravintola- ja rakennusaloilla. Hyväksikäyttäjät voivat olla myös yksityishenkilöitä, jotka syrjivät esimerkiksi palkkaamaansa kotiapulaista. Entisestä uhristakin voi tulla hyväksikäyttäjä, jos hän perustaa oman yrityksen ja toistaa oppimaansa toimintamallia, jossa hän palkkaa kotimaastaan henkilöitä, joita käyttää sitten hyväkseen.

Siitä kuinka suunnitelmallista rikollisen työnantajan toiminta on, haastattelemillamme asiantuntijoilla oli eri näkemyksiä. Kaikki pitivät selvänä, että suomalaisen työnantajan syyllistyessä työperäiseen hyväksikäyttöön kyse on suunnitelmallisesta ja rikollisesta toiminnasta. Ulkomaalaistaustaisen työnantajan kohdalla asiantuntijoiden näkemykset kuitenkin erosivat. Jotkut asiantuntijat toivat esiin, että työnantaja ei välttämättä ole tietoinen, että hän rikkoo lakia ja ettei hänen toimintansa välttämättä ole täysin tahallista.

Se työnantaja ei tiedä syyllistyvänsä rikokseen asiassa. Että se on se yksi syy mun mielestä mikä ainakin ulkomaalaisten kohdalla selittää sitä rikosten esiintymistä, mutta tietysti voihan olla, että työnantajat varmasti tietävätkin näistä. Se on vaan tällainen yks spekulatio, että eivät tunne työlainsäädäntöä.

– Esitutkintaviranomainen

AJ: Ajattelet sä, että noissa räikeimmissä tapauksissa joissa just maanmiestä hyväksikäytetään, että se työnantaja on kanssa tietämätön vai onko se ihan suunnitelmallista, että se polkee [työehtoja]?

H: Kai se siis jos se on ihan suoraan se työnantaja, että siellä ei ole mitään tällaista välittäjää välissä, niin kyllä se varmaan tietää mitä se tekee se työnantaja. (Työsuojele- ja lupaviranomainen)

Ja sitten on näissä pienemmissä firmoissa on osin myös tietämättömyyttä, että tulee ulkomaalainen ravintolanpitäjä tai pubinpitäjä tai muuta, eihän hän edes tiedä suomalaisesta lainsäädännöstä, saatikka että olisi [työnantajaliiton] jäseniä, että saisi informaatiota.

– Elinkeinoelämän edustaja

Työsopimuslain mukaan työnantaja on kuitenkin velvollinen hoitamaan työnantajille laissa säädetyt velvollisuudet, eikä tietämättömyys Suomen lainsäädännöstä vapauta heitä vastuusta.

Monet haastatelluista asiantuntijoista eivät osanneet juurikaan ottaa kantaa siihen, liittyykö työperäiseen ihmiskauppaan ja ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöön mahdollisesti järjestäytyneitä rikollisuutta. Vaikka toiminta ei välttämättä täyttäisi järjestäytyneen rikollisuuden tunnusmerkistöä (tai asiaa ei edes selvitetä), voi hyväksikäyttäjien ja rikollisten työnantajien toiminta kuitenkin olla järjestäytyneitä tai hyvin organisoitua. Ainut ala, jonka kohdalla järjestäytyneet rikollisuus erityisesti mainittiin, oli rakennusala.

Hirvonen ym. (2010, 70–71) tuovat esiin järjestäytyneen rikollisuuden yhteyden pimeään työntekoon ja harmaaseen talouteen. Kansainvälisessä toiminnassa järjestäytyneet rikollisryhmät hyödyntävät laajasti ja järjestelmällisesti laillista liiketoimintaa rikollisen toimintansa tukemisessa ja toteuttamisessa (esim. rahanpesu). Keskusrikospoliisin mukaan kotimaisiin ja ulkomaisiin järjestäytyneisiin rikollisryhmiin kuuluvat henkilöt ovat syyllistyneet esimerkiksi erilaisten työkonoiden ja työvälineiden ja rakennusmateriaalien varkauksiin. Anastettu omaisuus myydään eteenpäin suomalaisilla ja enenevässä määrin myös virolaisilla rakennusalan pimeillä markkinoilla. (Emt.) Ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ja työperäisen ihmiskaupan voidaan olettaa esiintyvän tämänkaltaisissa olosuhteissa. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen Rikollisuustilanne -tutkimuksen mukaan rakennusurakointi ja työvoiman välitys ovat järjestäytyneen kansainvälisen rikollisuuden uusia toimialoja (Niemi ym. 2010, 285). Yleisesti ottaen voitaisiin todeta, että

järjestäytyneiden rikollisryhmien toiminta liitetään kuitenkin pikeminkin laittoman maahantulon järjestämiseen ja organisoituun ihmiskäytökseen kuin varsinaiseen ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttöön Suomessa. Ihmiskaupan osalta (ulkomaalaisten) rikollisryhmien osallisuus liitetään herkemmin prostituutioon ja seksikauppaan (ks. Viuhko & Jokinen 2009) kuin niin sanottuun työperäiseen hyväksikäyttöön.

2.4 Rekrytointi

JULKISTA Keskustelua työperäisestä maahanmuutosta on Suomessa määrittänyt etenkin ajatus matalapalkka-aloja uhkaavasta työvoimapulasta ja ulkomaisen työvoiman rekrytointitarpeesta rakennus-, hoito-, palvelu-, kuljetus- ja siivousalalle (Simola 2008, 26, 37). Rekrytointi tarkoittaa työntekijän etsimistä työpaikkaa varten. Rekrytointikanavat voidaan jakaa kolmeen kategoriaan: muodollisiin työvoiman hankintalähteisiin, suoriin kontakteihin sekä epämuodollisiin työvoiman hankintalähteisiin (Raatikainen 2004, 21). Aineistomme perusteella ulkomainen työvoima rekrytoituu Suomeen kaikkien näiden kanavien kautta.

Vuonna 2003 ulkomaisen työvoiman yleisin rekrytointikanava Suomeen oli työnhakijoiden ja työnantajien väliset suorat kontaktit sekä työvoimatoimisto (Raatikainen 2004, 60). Henkilöstöpalveluyritysten käyttö on kuitenkin viime vuosina lisääntynyt (Sisäasiainministeriö 2009). Ulkomaalaisten työntekijöiden tilapäistä työntekoa Suomessa tarkastelevan tutkimuksen mukaan henkilöstövälytys- ja vuokrausfirmoilla on nykyään suuri rooli rekrytointiprosessissa verrattuna työnvälitysviranomaisiin. Etenkin rakennus- ja metallialoille tullaan töihin henkilöstövälytysfirmojen kautta. (von Hertzen-Oosi ym. 2009.)

Mitä kauempaa työvoima tulee, sitä todennäköisempää on, että maahantulon taustalla toimii välikäsi. Valveen (2009, 13) mukaan on varsin yleinen käytäntö, että Suomeen tulevat kiinalaiset työntekijät tulevat rekrytointiyritysten kautta. Tähän vaikuttaa myös se, ettei työvoimatoimistolle ole säädetty kansainvälisen työvälytyksen tehtävää (Sisäasiainministeriö 2009).

Haastatellulla ammattiliiton edustajalla oli voimakas näkemys siitä, ettei Suomeen voi nykyään tulla ulkomailta töihin ilman jonkinlaista välikättä:

Ei kukaan tule tänne ilman jotakin yritystä ja välittäjää. (...) Kaikki perustuu näihin välittäjiin. Sitten jos mennään Euroopan ulkopuolelle niin ei ole edes teoriassa mahdollista, että joku tulisi tänne itse hakemaan töitä. Sehän vaatisi useita tuhansia euroja rahaa tulla tänne täysin epävarmasti ja alkaa kyselemään töitä.

– Ammattiliiton edustaja

Uhreja auttava henkilö kertoi havainneensa kaksi pääväylää, joiden avulla työntekijät tulevat Suomeen: välittäjän tai sukulaisen/tuttavan kautta. Ulkomaisen työvoiman rekrytointi näyttääkin tämän tutkimuksen perusteella karkeasti jakautuvan kahteen eri kategoriaan: rekrytointi- tai välitysyrietysten kautta tapahtuvaan rekrytointiin sekä pienimuotoiseen suvun, perheen tai tuttavien kautta tapahtuvaan rekrytointiin.

2.4.1 Rekrytointi- tai välitysyrietysten kautta tapahtuva rekrytointi

JULKISTEN TYÖVOIMATOIMISTOJEN RINNALLE on kasvanut rekrytointi- ja välitysyrietysten muodostama oma yksityinen teollisuudenhaara. Rekrytoijina toimivat monikansalliset tai kansalliset yritykset, joilla on toimistoja eri maissa ja jotka toimivat eri aloilla välittäen suuria määriä työntekijöitä ja työpaikkoja. Toisaalta on myös pieniä yrityksiä, jotka toimivat vain yhden toimialan piirissä ja jotka välittävät pieniä määriä tai jopa yksittäisiä työntekijöitä. (Martin 2006.) Työvoiman tarpeen kasvaessa myös Suomessa yksityisen sektorin tarjoamien ulkomaisen työvoiman rekrytointi- ja henkilöstövuokrauspalveluiden tarjonta näyttää olevan lisääntymässä (INSITE 2010). Verohallinnon tietojen perusteella Suomessa toimi vuonna 2008 yhteensä 1400 henkilöstöpalveluyritystä (Lith 2009, 28). Henkilöstöpalveluyrietysten liittoon (HPL) kuuluu yli 200 jäsenyritystä (HPL:n kotisivut).

Henkilöstöpalveluyrietysten roolia työperäisessä maahanmuutossa Suomessa tarkastelleen selvityksen mukaan lähes puolella tutkimukseen osallistuneista HPL:n jäsenyrityksistä oli kokemuksia työntekijöiden rekrytoimisesta ulkomailta. Ulkomaalaisia työntekijöitä rekrytoidaan joko vuokratyöntekijöiksi asiakasyrietyksen palvelukseen tai suoraan työntekijöiksi asiakasyrietyksen palvelukseen. Vuokratyöntekijöiden rekrytoiminen oli yleisempää kuin rekrytoiminen suoraan asiakasyrietykseen. (INSITE 2010, 4–6.) Työnantajat käyttävät välittäjiä, koska se helpottaa lyhytaikaisten työntekijöiden palkkaamista ja maahantulomääräysten noudattamista (Anderson ym. 2006).

Koska tässä tutkimuksessa kysyttiin asiantuntijoilta heidän näkemyksiään ulkomaisen työvoiman hyväksikäytöstä Suomessa, liittyvät heidän kommenttinsa nimenomaan hyväksikäytettyjen työntekijöiden rekrytoimiseen sekä siihen liittyviin välittäjiin ja välikäsiin.³⁵ Osa haastatelluista asiantuntijoista ei ollut tietoinen systemaattisesta työvoiman rekrytoinnista tai oli vain kuullut huhuja välittäjistä ja isoista maksuista. Useat haastatellut viittasivat kiinalaistyöntekijöiden rekrytoimiseen ja siihen liittyviin ongelmiin.

Tunnetuin henkilöstöpalveluyrityksen käyttöön liittyvä esimerkki lienee suuren siivousalan yrityksen harjoittama työntekijöiden rekrytointi Kiinasta ja siihen liittyneet ongelmat, joita on käsitelty mediassa usean vuoden ajan (esim. HS 20.6.2008a, 20.6.2008b, HS 3.3.2009, HS 5.5.2010). Tapauksessa suomalainen siivousyritys käytti välittäjänä suomalaista rekrytointifirmaa rekrytoidessaan työntekijöitä Kiinasta. PAM-lehden haastattelema siivousfirman edustaja kertoi, että suomalaisen rekrytointifirman yhteistyökumppanit Kiinassa hoitivat sopivien työntekijöiden etsimisen paikallisesti (PAM-lehti 4.7.2008). Poliisin mukaan rekrytointifirmalla oli ”kolme yhteistyökumppania Pekingissä, joilla on puolestaan satoja yhteistyökumppaneita eri puolilla Kiinaa” (Savon Sanomat 29.10.2009). Yksi Suomeen rekrytoitu kiinalainen kertoi työntekijöiden välitykseen erikoistuneen yrityksen houkutelleen hänet Suomeen. Kiinalainen välittäjä lupasi työntekijöille töitä useaksi vuodeksi sekä pysyvän oleskeluluvan neljän vuoden jälkeen. (HS 20.6.2008b.) Työntekijät allekirjoittivat PAM-lehden mukaan Kiinassa suomenkieliset työsopimukset, joissa työnantajaksi merkittiin suomalainen siivousfirma. Työsopimus tehtiin suomeksi, vaikka kiinalaiset työntekijät eivät ymmärtäneet suomea. Osa työntekijöistä teki myös rinnakkaisen, mutta samansisältöisen sopimuksen kiinalaisen välitystoimiston kanssa. Kiinalaisessa sopimuksessa työntekijät sitoutuivat maksamaan noin 8000 euron välityspalkkion kiinalaiselle osapuolelle sekä olemaan kertomatta allekirjoittamastaan rinnakkaisesta sopimuksesta. (PAM-lehti 4.7.2008.)

Välitysmaksun lisäksi ainakin osa työntekijöistä maksoi takuumaksuja ja kielikurssimaksuja Kiinassa (HS 20.6.2008b). Työntekijöiden saavuttua Suomeen rekrytointifirma järjesti heille majoituksen ja työhön perehdyttämiskoulutuksen, suomen kielen kurssija ja auttoi työntekijöitä käytännön asioissa. Siivousyritys oli sopinut rekrytointifirman kanssa, että kiinalaisilta veloitetavien maksujen tulisi olla kohtuullisia. Rekrytointifirman tarjoamista palveluista työntekijät maksoivat kuukausittain vajaat 300 euroa vuokraa sekä 250 euroa kielikurssista. Kielikurssille oli pakko mennä myös silloin, kun olisi ollut töitä. Työntekijöiden mukaan rekrytointifirma uhkasi heitä työsuhteen purkamisella, jos he eivät maksaneet kuukausittaista

³⁵ Välitysfirmojen käyttäminen ulkomaisen työvoiman rekrytoimisessa ei sinänsä ole huono asia. Ongelmia syntyy jos toimintaan liittyy ylisuuria välitys- tai muita maksuja, tai jos työntekijöitä on erehdytetty työn luonteesta ja määrästä.

kielikurssimaksua. Työntekijät ansaitsivat siivoustyöllä noin 1000 euroa kuussa, josta puolet meni erilaisiin maksuihin rekrytointifirmalle. Osa työntekijöistä ei kuitenkaan saanut töitä lainkaan ja osan työsuhde irtisanottiin koeajalla. (PAM-lehti 4.7.2008; ks. myös Helsinki KO 31.12.2009.)

Poliisi aloitti rikostutkinnan asiassa vuonna 2008. Helsingin Sanomien tietojen mukaan rekrytointifirman toimitusjohtajaa ja hänen puolisoaan kohtaan nostettiin syytteet kiskonnantapaisesta työsyrynnästä keväällä 2010. Syyttäjän mukaan he veloittivat yli 50 kiinalaiselta suurilla summilla työpaikoista ja koulutuksesta. Siivousyritystä ei asetettu syytteeseen, koska se ei poliisin mukaan ollut vastuussa sopimuskumppaninsa toiminnasta. (HS 5.5.2010.) Oikeudenkäynnin on määrä alkaa vuonna 2011.

Kiinalaissiivoojien tapauksessa rekrytointifirma käytti kiinalaisia alihankkijoita Kiinassa. Tämänkaltainen toimintojen ketjuttaminen on henkilöstöpalveluyritystoiminnan uusi piirre (Lith 2009, 37). Alihankkijoiden käyttö voi olla ongelmallista silloin, kun ketjut ovat pitkiä eikä palveluita ostava yritys voi olla varma siitä, mitä työntekijöille on luvattu ja ovatko he joutuneet maksamaan välitysmaksuja.

On suomalainen työnantaja ja on välittäjä ja on vielä suomalainen välittäjä ja sitten on vielä Kiinassa se välittäjä. Ja kiinalaisella välittäjällä saattaa olla jotain vielä joitain omia reittejä siellä. Siinä suomalainen työnantaja ottaa aika suuren riskin, että se sieltä viimeiseltäkin välittäjältä se tieto niistä työn ehdoista menee oikealla tavalla sinne työntekijälle.

– Uhrien auttajataho

Rekrytointiprosessin osapuolet tai heidän roolinsa voivat olla työntekijöille epäselviä. Eräät haastatellut uhrit kertoivat omakohtaisia kokemuksiaan rekrytoinnista:

H1 & H2: Näimme lehti-ilmoituksen paikallislehdessä, jonka jälkeen menimme haastatteluun. Siellä oli paikalla toimiston agentti ja monta ihmistä, sinne tuli kauhean paljon ihmisiä haastateltavaksi, paikalla oli myös suomalainen [X]. [Myöhemmin] oli uusi työhaastattelu ja [muutama päivä tämän jälkeen] meille kerrottiin, että (...) meidät on hyväksytty työhön.

– 2 uhria

Haastatelluilla uhreilla ei ollut tilanteessa tarkkaa tietoa siitä, oliko paikalla ollut suomalainen henkilö heidän tuleva työnantajansa vai pelkkä välittäjä.

2.4.2 Välitysmaksut ja muut maksut

TYÖPERÄISTEN MAAHANMUUTTAJIEN MAKSAMAT ylisuuret ja usein laitottomat välitysmaksut ovat maailmanlaajuinen ongelma (Baruah 2006, 39). Monet töitä hakevat henkilöt ovat valmiita maksamaan suuriakin maksuja, jos työperäinen maastamuutto/maahanmuutto on hankalaa ja jos lähtiäjiä on enemmän kuin vapaita työpaikkoja (Martin 2006, 17).

ILO:n yksityisiä työnvälitystoimistoja koskeva yleissopimus vuodelta 1997 kieltää yksityisiltä työnvälitystoimistoilta maksujen tai kulujen perimisen työntekijöiltä, mutta tietyt poikkeukset ovat sallittuja. Suomen työvoimapalvelulain perusteella työllistymiseen suoraanaisesti tähtäävistä työnvälityspalveluista ei saa periä maksua henkilöasiakkaalta (Työvoimapalvelulaki 4 16 §). Tietyt palvelut, joiden tarkoitus on helpottaa oleskelu- ja työluvan saantia, voivat olla maksullisia (Nuutila 2006, 199).

Työnvälityserikos on myös kriminalisoitu Suomen rikoslaissa³⁶. Työvoiman maahanmuuttoa pohtinut ohjausryhmä kuitenkin toteaa, että työntekijältä perittäviä maksuja voi olla vaikea välttää, ja mitä enemmän rekrytoinnissa on erilaisia välikäsiä, sitä todennäköisempää on, että maksuja esiintyy (Sisäasiainministeriö 2009, 22).

Työ- ja tasa-arvolautakunta on todennut, että Suomessa esiintyneissä kiskonnantapaisen työsyönnän tapauksissa ”on usein kyse Aasiasta sikäläisen välitysfirman kautta hankituista työntekijöistä, jotka tulevat yleensä matalapalkka-aloille, kuten ravintola- tai siivoustöihin taikka marjanpoimintaan. Työntekijät voivat olla pahoin velkaantuneita välittäjälle matka- yms. kustannusten johdosta, ja välittäjä saattaa pidättää käytännössä lähes kaikki ansiot velkojen maksuun.” (TyVL 5/2010, 5–6.)

Joissain maissa, kuten Kiinassa, tietyt välitysmaksut voivat olla laillisia (PAM-lehti 4.7.2008) ja välitystoiminta on suurelta osin valtion ylläpitämää (HS 18.6.2006). Kiinalaisten kivimiesten tapauksessa suomalainen työnantaja maksoi Helsingin Sanomien mukaan osan kivimiesten palkasta Kiinaan paikalliselle työvoiman välitysyhtiölle, jonka piti ottaa osa palkasta välitysmaksuna. Helsingin Sanomien mukaan rahat menivät todellisuudessa yksityishenkilön tilille, joka välitti osan rahasta kivimiesten perheille, mutta otti rahaa myös välittäjä. Välikädet ansaitsivat kivimiesten työllä suurin piirtein yhtä paljon kuin nämä itse. (HS 18.6.2006; ks. myös Turku HO 13.6.2005.)

Myös pakistanilaisen ravintolatyöntekijän tapauksessa välitysmaksuasiasia nousi esiin. Syyttäjä haki tapauksessa työnantajalle

³⁶ Työnvälityserikokseen (RL 47 6 §) syyllistyy se, joka ”perii maksun työllistymiseen suoranaisesti tähtäävistä työnvälityspalveluista henkilöasiakkaalta tai työnvälityksestä merenkulkijoille”. Työnvälityserikoksen toinen pykälä, jossa säädettiin rangaistavaksi myös työn välittäminen ulkomaille työvoimaviranomaisten kielloista huolimatta, kumottiin vuonna 2006 (54/2006).

rangaistusta kiskonnantapaisesta työsyrynnästä, mutta uhriksi joutunut mies vaati asianomistajana rangaistusta törkeästä kiskonnasta. Hän oli kertomansa mukaan joutunut työsopimusta solmiessaan maksamaan noin 9700 euron välityspalkkion. Vantaan käräjäoikeus päätyi siihen, että ei voitu osoittaa, että miehen kotimaassaan maksama välitysmaksu olisi tehty työnantajan aloitteesta tai että tämä olisi hyötynyt siitä. Tämän vuoksi vaatimus törkeästä kiskonnasta hylättiin. Sen sijaan käräjäoikeus piti selvänä, että miehelle oli maksettu selvästi liian alhaista palkkaa ja ravintolan omistaja tuomittiin kiskonnantapaisesta työsyrynnästä sakkoihin. (Vantaa KO 10.7.2009.)

Myös Virossa tulevat työntekijät ovat voineet maksaa työnvälityksestä. Virossa toimiva kansalaisjärjestö on identifioinut noin 70 työnvälitysfirmaa, jotka vaativat maksua palveluistaan (Living for Tomorrow 2010). Viron lain mukaan maksun vaatiminen työnvälityksestä on laitonta, mutta yritykset kiertävät lakia ottamalla maksuja ansioluetteloiden kääntämisestä tai siitä, että laittavat ansioluettelon ylläpitämänsä työvoimarekisteriin (Kask & Markina 2011). Yksi haastateltu asiantuntija viittaa siihen, että virallisia työpaikkailmoituksia myös myydään eteenpäin maksua vastaan.

On hyvä bisnes myös myydä MOL:in sivuilta noita työpaikkailmoituksia, että ei tarvitse kun koneen ja väriopiokoneen, millä otat sen ja sitten sä myyt niitä puoli-toista sataa euroa kappale, avoimia työpaikkoja.

– Ammattiliiton edustaja

Jotkut rekrytointiin liittyvät maksut ovat hyväksyttäviä. Kysymys kuuluukin, missä kulkee kohtuuttomien maksujen raja? Esimerkiksi osa haastattelemistamme uhreista oli joutunut maksamaan erisuuruisia välitysmaksuja päästäkseen työskentelemään Suomeen.

MV: Olitko maksanut [kotimaassa] jonkinlaisen välityspalkkion?

H: Maksoin.

MV: Kuinka paljon?

H: Pitäen sisällään lentoliput sekä kaikki tarpeelliset kulut, se maksoi noin [10 000 euroa].

MV: Miten sait rahat tähän välitysmaksuun? Oliko sinulla säästöjä vai jouduitko lainaamaan?

H: Olen lainannut sitä ulkopuolisilta ja sitä kautta sain nämä rahat, enkä ole vielä kukaan maksanut sitä takaisin.

– Uhri

Tiedossamme on myös yksi tuomio (Helsinki KO 22.11.2006), jossa ulkomaisen työvoiman välitystoimintaa harjoittanut henkilö on saanut tuomion työnvälitykseen liittyvistä epäkohdista. Ulkomaalaista työvoimaa välittävä yritys markkinoi suomalaisille yrityksille työharjoittelijoita, joille tuli maksaa opiskeluun liittyvästä työharjoittelusta 510 euron kuukausipalkkaa (emt., 9). Helsingin Sanomien uutisen mukaan Bulgariasta, Latviasta ja Puolasta kesätöihin tulleet opiskelijat joutuivat alipalkkattuihin töihin rakennustyömaille, elintarvikealalle ja teollisuuden työharjoittelijan nimikkeellä, vaikka työt eivät liittyneet heidän opiskeluaan. Nuorille oli heidän kertomansa mukaan luvattu 1000–2000 euron kuukausiansioita, mutta palkka oli jäänyt 510 euroon kuussa. Ylläpitokustannusten jälkeen heille ei jäänyt palkasta mitään käteen. (HS 18.3.2006.) Lisäksi suomalaisen välitysfirman yhteistyökumppanit perivät ulkomaalaisilta opiskelijoilta 600–800 euron rekrytointi- ja työnvälitysmaksuja. Suomalainen välitysfirma sai tästä 400–500 euroa. Opiskelijoilla ei myöskään ollut tarvittavia työluvia. (Helsinki KO 22.11.2006, 9.) Esitutinnan mukaan välitysfirman lupaamaa kielikoulutusta ja kulttuuriohjelmaa ei järjestetty, ja opiskelijat joutuivat tekemään pisimmillään jopa 15–16 tunnin työpäivää (HS 18.3.2006). Suomalaisen välitysfirman toimitusjohtaja tuomittiin yllytyksestä kiskonnantapaiseen työsyryntään, työnvälitysr rikoksesta sekä markkinointirikoksesta kolmen kuukauden ehdolliseen vankeusrangaistukseen. Lisäksi opiskelijoita palkanneet kolme miestä tuomittiin sakkoihin luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä ja kiskonnantapaisesta työsyrynnästä. (Helsinki KO 22.11.2006.)

Kansallisen ihmiskaupparaportoin tietojen mukaan opiskelijat olivat ottaneet lainaa sukulaisiltaan maksaakseen matkansa. Osa opiskelijoista kertoi esitutkinnassa, etteivät he voineet lopettaa työntekoa Suomessa, koska he olivat jääneet perheelleen velkaa. Ihmiskaupparaportoin mukaan opiskelijoiden perheitä oli uhkailtu ja opiskelijoille oli lupailtu työluvia, jos työnantajat olisivat tyytyväisiä heidän työpanokseensa. (Vähemmistövaltuutettu 2010, 137.) Välitysmaksuilla työntekijä voidaan saattaa riippuvaiseen asemaan ja velkasuhteeseen jo lähtömaassa.

Tilanteessa, jos puhutaan, että on vaadittu näitä maksuja ja saatettu sellaiseen velkavankeuteen, ahdinkoon ulkomaalainen henkilö, niin silloin se on usein välityspportaassa joku taho. Ja tietysti se voi olla se kombinaatio, että on tapahtunut sekä että. Että on saatettu siinä välityspportaassa velkavankeuteen henkilö, joka pakottaa sitten täällä Suomessa siihen työskentelyyn ehdoilla millä hyvänsä.

– Uhrien auttajataho

Yksi asiantuntijoista kertoi tapauksesta, jossa epäiltiin, että useita työntekijöitä Suomeen tuova työnantaja vaati välityspalkkioita työntekijöiltä. Epäily osoittautui oikeaksi, kun yksi työntekijä valitti kielteisestä työluvapäätöksestä samalla kertoen, että työnantaja oli ottanut välityspalkkion työntekijöiltä. Myös marjanpoimijoiden ja metsämarjanpoimijoiden osalta on ollut epäilyjä välityspalkkioiden ottamisesta (ks. luku 6.4 ulkomaalaiset metsämarjanpoimijat).

Siinä oli ulkopuolinen mies, joka oli näitä tänne Suomeen tuonut ja hakenut näille viisumit, ja tämä ulkopuolinen mies halusi työntekijöiltä lentolippujen lisäksi järjestämiskustannuksia. [Työntekijöitä] oli marjatiloilla täällä ja niitä oli Itä-Suomessa tämän saman miehen kautta, niin hän oli ilmoittanut maanviljelijöille jonkun summan, mikä tulee pidättää näiden palkasta.

– Työsuojelu- ja lupaviranomainen

Välitysmaksujen lisäksi Suomeen rekrytoidut työntekijät voivat joutua maksamaan erilaisia asettautumis- ja koulutuspalkkioita Suomessa. Kiinalaissiivoojien tapauksessa rekrytointifirman tarjoamat maksulliset palvelut Suomessa olivat haastateltujen asiantuntijoiden mukaan epäilyttävän kalliita. Poliisin esitutkinta keskittyi tapauksessa arvioimaan olivatko pakolliset maksut kohtuullisia (HS 3.3.2009). Henkilöstöpalveluyritysten Liiton jäsenyritysten toimintaa tarkastelleen selvityksen mukaan 38 prosenttia kyselyyn vastanneista yrityksistä oli myös tarjonnut asettautumis-, koulutus- ja/tai perehdytyspalveluita ulkomailla rekrytoituille työntekijöille (INSITE 2010, 9). Selvityksen mukaan työntekijällä tulee olla oikeus kunnolliseen perehdytykseen ja asettautumiseen ja onnistuneeseen kotoutumiseen (emt., 14). Toisena ääripäänä on tilanne, jossa asettautumispalvelut ovat perehdytyksen ja kotoutumisen sijaan rahastamis- ja hyväksikäyttökeino.

2.4.3 Suku ja tutut rekrytoijina

SUVULLA, PERHEELLÄ TAI tutuilla on merkittävä rooli rekrytoinnissa useissa aineistomme esimerkitapauksissa. Sukulaisiin on helppo olla yhteydessä, luottamus on suurempaa, ja verkostot ovat valmiiksi olemassa. Aina ei ole selvää, onko henkilön tulon taustalla työvoiman tarve vai onko kyseessä maahantulosäädösten kiertäminen sukulaisen saamiseksi Suomeen työntekijän oleskeluluvan avulla. Esimerkiksi osa Suomeen kotiapulaisiksi palkatuista ja ravintola-alalla toimivista henkilöistä on asiantuntijoiden mukaan työnantajensa sukulaisia.

Suurin osa näistä tapauksista on ihan tämmöistä maahantulosäädösten kiertämistä, että halutaan se serku Turkista siihen pizzeriaan. Tavallaan semmoiseen toimintaan se on ehkä ymmärrettävää, että molemmat osapuolet sen tavallaan hyväksyy, että maksa, niin pääset, koska et sä oikeasti tänne ikinä pääsisi. Mutta laitontahan se on.

– Työsuojelu- ja lupaviranomainen

Suomessa olevat sukulaiset saattavat auttaa työpaikan löytämisessä ja lupapapereiden täyttämässä toimien epävirallisina asiamiehinä. Tiedossamme ei ole tapauksia, joissa työntekijät olisivat maksaneet sukulaisille tai tutuille välitysmaksuja päästäkseen Suomeen töihin, mutta maksuja voi toki esiintyä. Tutkimuksemme kannalta on merkittävää, että hyväksikäyttötapauksia on esiintynyt myös silloin kun rekrytoija on ollut uhrille tuttu henkilö. ILO:n Albanian, Moldovan, Romanian ja Ukrainan kattavan tutkimuksen mukaan hyvät sosiaaliset suhteet vähentävät työperäisen maahanmuuttajan riskiä joutua ihmiskaupan kohteeksi. Kuitenkin viisi prosenttia ILO:n tutkimista pakkotyön uhreista oli rekrytoitu suvun välityksellä. (Andrees 2009, 94–99).

Etenkin etnisten ravintoloiden tapauksissa työntekijöitä rekrytoidaan työnantajan tuttujen tai sukulaisten kautta heidän kotimaastaan. Yksi tapa on, että työnantaja pyytää kotimaassa olevaa sukulaista tai tuttua etsimään sopivan työntekijän omalta kotiseudultaan. Työnantaja on häneen yhteydessä ja sopii esimerkiksi palkkauksesta ja muista eduista. Tämä kävi ilmi esimerkiksi Savonlinnan kiinalaisravintolan esitutkinnasta.

Myös kotiapulaisten ja kotiin palkattavien lastenhoitajien joukossa on paljon sukulaisia. Yhden haastateltavan mukaan kyseessä ei ehkä ole järjestäytynyt rekrytointi sinänsä, vaan pikemminkin kyse on kanavasta järjestää sukulaisia maahan työnteon verukkeella. Eri asia on, esiintyykö kotona tapahtuvassa työssä hyväksikäyttöä.

Kotona tapahtuva hyväksikäyttö

PARI HAASTATELTUA uhreja auttavaa asiantuntijaa mainitsi kohdanneensa työssään avioliiton kautta tulleita naisia, jotka Suomeen saavuttuaan ovat joutuneet eriateisen hyväksikäytön kohteeksi kotona. Naiset ovat esimerkiksi joutuneet raatamaan kotona rahatta, heidän nimissään on otettu velkaa ja he ovat joutuneet seksuaalisen hyväksikäytön kohteeksi (ml. seksipalvelujen tarjoaminen ulkopuolisille).

MYÖS ULKOMAALAISIA kotiapulaisia on hyväksikäytetty Suomessa. Keski-suomalaisen 9.4.2008 julkaiseman uutisen mukaan Suomessa paljastui vuonna 2007 kaksi tapausta, joissa ulkomaisten diplomaattisten edustustojen henkilökunnan epäiltiin ”hyväksikäyttäneen kodeissaan työvoimaa orjuudenoimaisissa olosuhteissa”. Lehden tietojen mukaan naisten liikumista oli rajoitettu ja heillä oli teetetty pitkä päivää, mutta he pääsivät pakenemaan ja hakemaan apua. (Keski-suomalainen 9.4.2008.) Kotiapulaisina työskentelevät ovat erityisen haavoittuvia hyväksikäytölle (OSCE 2011, 11–16). Osa haastatelluista asiantuntijoista oli kohdannut vastaavia tapauksia ja piti todennäköisenä, että niitä voi esiintyä myös jatkossa, sillä kotona tapahtuvaa työtä on vaikea valvoa.

TÄMÄN TUTKIMUKSEN PERUSTEELLA ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön kontekstissa Suomessa asuvien tai oleskelevien ulkomaalaisten rekrytointi näyttää suhteellisen marginaaliselta ilmiöltä. Turvapaikanhakijat saavat työnteko-oikeuden oleskeltuaan Suomessa kolme kuukautta. Monet turvapaikanhakijat hakevat töitä, sillä työnteko tarjoaa heille mahdollisuuden vastaanottokeskuksessa oleskelua itsenäisempään elämään (Himanen ja Könönen 2010, 57). Turvapaikanhakijat saattavat asemastaan johtuen olla erityisen haavoittuvia hyväksikäytölle. Loviisalaisen pitserian (Vantaa KO 3.12.2010) ja intialaisen torikauppiaan tapauksessa (Vantaa KO 13.7.2007) hyväksikäytön uhrit olivat turvapaikanhakijoita.

Sinnehän voi mennä sinne [vastaanottokeskuksen] aulaan (...) tämmöinen työnantaja, että hei, olisi duunia tarjolla pitseriassa. Eli ottaa sieltä semmoisia tuoreita, mitkä on (...) ollut just sen kolme kuukautta, niillä on työnteko-oikeus, töihin, ja ne käyttää hyväkseen niitä siellä työpaikalla.

– Esitutkintaviranomainen

Aineistossa esiintyy sukulaisten ja tuttujuuden ohella erilaisia muita henkilöitä rekrytoijina tai rekrytointiprosessin avustajina. Nämä eivät välttämättä ole virallisia toimijoita tai yrityksiä, vaan erilaisia välikäsiä ja asiamiehiä, jotka auttavat rekrytoinnissa ja työluupien hankinnassa.

2.4.4 Vastuu ja ennaltaehkäisy

SUOMESSA YKSITYINEN TYÖNVÄLITYS ja vuokratyön välitystoiminta eivät edellytä lupaa, mutta yrityksillä on tiedonantovelvollisuus eri viranomaisille (Työministeriö 2007a, 23–26). Henkilöstöpalveluyritysten Liitto on laatinut ohjeistuksen ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytoinnista. Pelisäännöillä HPL pyrkii sitouttamaan jäsenyrityksenä ”toimimaan eettisesti ja lainmukaisesti ulkomaisten työntekijöiden rekrytoinnissa, ja sitä kautta parantaa ulkomaisten työntekijöiden asemaa Suomessa” (HPL 2009, 3). HPL suosittelee suoraa rekrytointia alihankkijoiden käytön sijaan. HPL edellyttää, etteivät sen jäsenyritykset peri työntekijöiltä välityspalkkioita tai kohtuuttomia korvauksia. Suosituksissa vaaditaan, että jäsenyritys on asianmukaisesti hoitanut esimerkiksi työluvut ja asumisen sekä auttaa työntekijää kotoutumaan. Työntekijälle tulee maksaa Suomessa vähintään työehtosopimuksen mukaista palkkaa. (Emt.) Asiantuntijoiden mukaan ongelmia tuottavat etenkin ulkomailla toimivat välikädet, joiden toimintaa ei voi Suomesta käsin säädellä.

Mä näkisin sen välityskuvion hyvin ongelmallisena tällä hetkellä, kun ei siitä oikein ole käytäntöä, ei ole mitään sellaista mihin oikeastaan voisi vedota, että voisi sitä vastuuta jonkun säätelyn perusteella esimerkiksi työnantajalle säilyttää.

– Uhrien auttajataho

Haastattelun asiantuntijan mukaan työnantajan vastuukysymyksen tulisi olla selkeämpi niin, ettei välittäjä pysty hyväksikäyttämään työntekijää. HPL suosittelee, että sopimuskumppanit on sopimusteitse sidottava liiton pelisääntöjen noudattamiseen (HPL 2009, 3). Käytännössä ulkomaalaisia yrityksiä voi kuitenkin olla hankalaa sitouttaa noudattamaan suomalaisia sääntöjä.

**Työnantajan vastuun osalta se lainsäädäntö ei ole riittävä. Sillä oikealla työnantajalla pitäisi olla selkeästi vastuu siitä työvoimasta ja siitä, ettei se rekrytointiyri-
tyks pääse hyödyntämään sitä. (...) Kun Suomessahan ei voi periä maksua työvoiman välittämisestä työntekijäl-
tä, niin se on jotenkin aika erikoinen tilanne sinänsä, että sä voit Kiinassa maksaa kymppitonin siitä, että sä pääset Suomeen töihin, ja se olisi ihan laillista. (...) Ehkä se työnantaja pitäisi asettaa siitä vastuuseen, että se rekrytointi on hoidettu asianmukaisesti.**

– Ammattiliiton edustaja

Tämän asiantuntijan mukaan työnantajayrityksen tulisi selkeästi olla vastuussa ulkomailta rekrytoidun työvoiman työsuhteen ehdoista ja kotouttamisesta Suomessa. Toisaalta työvoimaa ulkomailta etsivän työnantajan näkökulmasta on vaikea tietää, minkälaisien rekrytointiyritysten kanssa kannattaisi olla tekemisissä ja mitkä toimijat ovat laillisesti toimivia. Toinen haastateltu ammattiliiton edustaja ehdottaa ongelmien vähentämiseksi, että käytettäisiin vain tiettyjä sertifioiduja tai yhteistyökumppaniksi määriteltyjä yrityksiä. ILO suosittelee, että viranomaisten tulee valvoa yksityisiä rekrytointi- ja välitysyrityksiä. Kontrollikeinoja ovat esimerkiksi yritysten rekisteröiminen, lisensoiminen, itsevalvonta, sertifiointi tai kolmikantaneuvotteluihin perustuva yritysten arviointi. (ILO 2006, 39–42.)

Aineistomme perusteella näyttää siltä, että välitystoiminnan kontrollointi vaikuttaa olevan erityisen haastavaa etenkin Kiinassa ja muutamissa muissa Aasian maissa. Ennaltaehkäisevä toimenpide voisi olla, että työluvan haun yhteydessä yritettäisiin selvittää, onko työntekijä joutunut maksamaan kohtuuttomia välitysmaksuja.³⁷ Käytännössä asian selvittäminen voi olla vaikeaa. Työ- ja tasa-arvolautakunnan mukaan Suomen ulkoasiainhallinnon edustustoilla on keskeinen rooli ja niiden ”tulisi yhtäältä jakaa lähtömaassa oikeaa tietoa Suomen työelämästä ja todellisista ansaintamahdollisuuksista ja toisaalta välittää lupaviranomaisille tietoa lähtömaassa toimivien välitysyritysten toimintatavoista ja luotettavuudesta” (TyVL 5/2010, 5–6). Parempi yhteistyö työvoimaa lähettävien ja työvoimaa vastaanottavien maiden välillä voisi myös vähentää hyväksikäyttöä (ks. ILO 2009a; ILO 2006).

³⁷ Tosin työntekijä ei välttämättä ole tässä vaiheessa itse tietoinen onko maksettu summa kohtuuton.

2.5 Työluvut

AINEISTOMME PERUSTEELLA SUOMESSA työskentelevillä ulkomaisilla työntekijöillä, jotka ovat kohdanneet työperäistä hyväksikäyttöä, on pääsääntöisesti tarvittavat työntekijän oleskeluluvat (jäljempänä työluvut) ja viisumit.³⁸ Luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö ja työnantajan ulkomaalaisrikkomukset ovat tilastojen valossa ja haastateltujen asiantuntijoiden mukaan sangen harvinaisia.

Työlupien väärinkäytön osalta yleisempää on se, että henkilö työskentelee eri alalla kuin mille hänen työlupansa on myönnetty. Näin esimerkiksi siivousalalle luvan saanut henkilö työskentelee etnisessä ravintolassa. Toisaalta on myös mahdollista että työnantaja-kohtaisen työluvun saanut henkilö työskentelee toisella työnantajalla. Toinen vastaava ilmiö puolestaan koskee opiskelijoita: opiskelijan oleskeluluvalla voi työskennellä 25 tuntia viikossa, mutta jotkut työskentelevät tästä huolimatta täysipäiväisesti.

Seuraavaksi eritellään työlupiin ja niiden myöntämisiin liittyviä ongelmakohtia ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön kontekstissa. Huomiomme kiinnittyy siihen, mitä tietoja lupaviranomaiset tarkastavat työlupia myönnettäessä, ja miten työluvista voidaan antaa työntekijöille väärä kuva.

2.5.1 Ensimmäiset luvat

TYÖLUPAA HAETAAN ULKOMAILLA Suomen edustustosta sen jälkeen, kun tuleva työpaikka on varmistunut. Lupaa ei siis voi hakea, jos henkilöllä ei ole työpaikkaa Suomessa. Nykyisen lainsäädännön mukaan työnantaja täyttää työlupahakemuksen liitteen, jossa hän lupaa noudattaa tiettyjä työsuhteen ehtoja, ja maksaa työntekijälle alakohtaisen työehtosopimuksen mukaisen palkan (UlkomL 73 §).

Työlupaviranomaiset arvioivat ensimmäistä lupaa myönnettäessä, että työnteon keskeiset ehdot ja toimeentulon riittävyys toteutuvat sekä varmistavat työnantajan edellytykset toimia työnantajana.³⁹ Tämän lisäksi lupien kohdalla tehdään ns. saatavuusharkinta. Myönteinen päätös toimitetaan tiedoksi sen maan edustustoon, mistä työntekijä on sitä hakenut. Työlupapäätös annetaan sitä hakeneelle henkilölle suomeksi ja englanniksi, mutta ongelmana on, että henkilö ei välttämättä osaa kumpakaan näistä kielistä riittävän hyvin.

³⁸ EU- ja ETA-maiden ja Sveitsin kansalaiset eivät tarvitse työlupia tai viisumia työskenneläkseen Suomessa.

³⁹ Harkinta perustuu muun muassa seuraaviin selvityksiin: työnantajan maksuhäiriöt, maksuviiveet, konkurssit, selvitystilat, palkkaturvasaatavat, mahdollisten verovelkatoistusten ja maksusuunnitelmien noudattaminen, ennakoperintärekisterin, arvonlisärekisterin sekä arvonlisäverovelkojen tila, maksusuunnitelmat ja niiden noudattaminen sekä työnantajarekisterin tiedot. Aloittavan yrityksen kohdalla työlupayksikkö voi tarkastaa erikseen esimerkiksi kaupparekisteriotteen tai yrityksen liiketoimintasuunnitelman ja muita mahdollisia sopimuksia. (HE 269/2009, 5–7.)

Tämä henkilö on käytännössä hakenut sen [työluvan] sitten siellä lähtömaassa. Ja toki yleensä siinä tilanteessa [henkilö] on saanut (...) sen lappusen missä näkyy, että mitä työnantaja on määrittänyt työsuhteen ehdoiksi. Mutta usein kun henkilö ei osaa sanaakaan suomea eikä englantia, niin se on ihan samanlainen lappu kuin mikä tahansa muukin lappu, että eihän sillä tule tietoiseksi niistä työsuhteen ehdoista.

– Uhrien auttajataho

Haastatellut asiantuntijat huomauttivat, että on usein työnantajan tai välittäjän päätettävissä kuinka paljon työntekijälle kerrotaan lupa- tuista työsuhteen ehdoista. Käytännössä on mahdollista, että henkilö ei tiedä lainkaan, mihin hänen työnantajansa on sitoutunut lupaa haettaessa ja mikä on esimerkiksi hänelle luvattu palkkataso.

Myönnetty työlupa on yleensä alakohtainen (UlkomL 77 §), ja työntekijä voi vapaasti vaihtaa työpaikkaa samalla alalla. Hän voi myös vaihtaa alaa kokonaan, mutta silloin hänen täytyy hakea uutta työlupaa. Ongelma syntyy, jos työntekijät eivät ymmärrä, että heille myönnetty työlupa on alakohtainen eikä työnantajakohtainen. Työntekijä voi olla uskossa, että hän ei voi vaihtaa työpaikkaa ja on sidottu tiettyyn työnantajaan, vaikka tilanne ei todellisuudessa ole tämä (ks. myös Vähemmistövaltuutettu 2010, 134).

AJ: Onko se työlupa aina ikään kuin alakohtainen vai voiko siitä jäädä tälle henkilölle mielikuva, että se on sidottu tiettyyn työnantajaan?

H: Siinähan tulee henkilöllä passiin tämä tarra. Siinä kyllä sitten voi jäädä mielikuva varsinkin jos se työnantaja vahvasti tuo sitä esille. Mutta siinähan lukee siinä tarrassa se työnantajan nimi, jos se on sidottu siihen työnantajaan. Muuten siinä lukee se ala mille alalle on oikeus tehdä töitä. Mutta se [mielikuva] riippuu sitten siitä työnantajan ja työntekijän välisestä suhteesta ja minkälainen sillä työnantajalla on vaikutusmahdollisuus.

– Työsuojelu- ja lupaviranomainen

Tämän kaltainen tilanne voi johtaa työntekijän kiristämiseen työluvalla. Henkilö voi olla valmis sietämään erittäin huonojakin olosuhteita, koska hän haluaa saada jatkoluvan ja edelleen jatkuvan oleskeluluvan Suomeen. Tästä on konkreettinen esimerkki oikeusaineistossa. Kiinalaisravintolan kokki kertoi Lahden käräjäoikeudessa

suostuneensa siihen, että hänen palkkansa jätetään maksamatta, koska hän halusi jäädä Suomeen ja saada työluvun (Lahti KO 18.6.2010).

Toisaalta myös työnantajakohtaisia työlupia myönnetään jonkin verran. Esimerkiksi lähetetyille työntekijöille (ks. luku 2.2.6) myönnetyt työluvat ovat yleensä työnantajakohtaisia. Kontulan (2010) mukaan tämä lisää lähetettyjen työntekijöiden riippuvuutta työnantajasta. Syy tälle työnantajakohtaisuudelle on se, että lähetetyt työntekijät tulevat Suomeen tekemään projektiluontoista lyhytkestoisia töitä. Samoin myös kausityöhön myönnettävä työlupa on työnantajakohtainen, jos työ kestää enemmän kuin kolme kuukautta. Esimerkkinä tästä on puoli vuotta kestävä puutarhatyö. Nämä henkilöt eivät voi vaihtaa työnantajaa hakematta uutta työlupaa, sillä heidän oleskelulupansa on sidottu yhteen tiettyyn työnantajaan.

Elinkeinonharjoittajan oleskelulupien väärinkäytöstä on vähemmän tietoa, mutta sitä on esiintynyt ainakin niin sanotussa Kouvolan kiinalaistapauksessa. Siinä vähintään satojen viisumien lisäksi ainakin 120 kiinalaiselle haettiin elinkeinonharjoittajan oleskelulupaa. Helsingin Sanomien mukaan osa lupia hakeneista kiinalaisista ei tiennyt mitään yrityksestä, johon oli tulossa johtamaan tai työskentelemään (HS 12.11.2009). Tämä herättää suuria epäilyksiä siitä, että henkilöt olivat tosiasiallisesti vain ostaneet pääsyn Schengen-alueelle. (Emt.) Tutkinta kuivui kuitenkin kokoon kesällä 2010 (HS 2.6.2010).

2.5.2 Jatkoluvat

TÄMÄN HETKISEN LAINSÄÄDÄNNÖN mukaan työntekijän oleskelulupa eli työlupa myönnetään ensin vuodeksi, minkä jälkeen henkilö täytyy hakea jatkolupaa.⁴⁰ Jatkolupa voidaan myöntää enintään neljäksi vuodeksi (UlkomL 55 §). Ulkomaalainen työntekijä jättää jatkolupahakemuksensa ja passinsa poliisille, joka edelleen toimittaa hakemuksen työlupayksikköön, jossa asiassa tehdään osaratkaisu.⁴¹

Ongelmallista työntekijän näkökulmasta on se, että ellei hänelle ole maksettu työehtosopimuksen mukaista palkkaa tai hänellä ei ole ollut tarpeeksi työtunteja, työlupayksikkö tekee kielteisen osaratkaisun hänen jatkolupansa kohdalla, koska työsuhteen edellytysten ei nähdä täyttyvän. Käytännössä vaikeuksiin joutunut ulkomaalainen henkilö voi siis vain joutua poistumaan maasta eikä hänen mahdollisesti kohtaamansa hyväksikäyttö välttämättä tule minkään viranomaisen tietoon. Näin ollen työntekijää eikä suinkaan työnantajaa rangaistaan tilanteessa. Viranomaiset myöntävät, että tämä on ongelmallista.

⁴⁰ Hallitus esitti keväällä 2010, että ulkomaalaislakia muutettaisiin niin, että lupa voitaisiin suoraan myöntää vuotta pidemmäksi, jos työsuhteen voitaisiin osoittaa jatkuvan useita vuosia.

⁴¹ Poliisi antaa päätöksen tiedoksi hakijalle ja kirjaa sen ulkomaalaisrekisteriin. Kielteisestä päätöksestä voi tehdä valituksen hallinto-oikeuteen ja edelleen korkeimpaan hallinto-oikeuteen, jos valituslupa tähän on myönnetty.

Kyllähän se surullista on, että esimerkiksi jatkolupien osalta, jos nämä epäselvyydet ja puutteet ja kielteisen osaratkaisun perusteet löytyy sieltä työnantajan toiminnasta. Niin kyllähän siinä se työntekijä joutuu kärsimään. Mutta ei siellä laissa ole mitään sellaista kohtaa, että vaikkakin työsuhteen ehdot ei ole toteutunut sillä tavalla kun mitä on vakuutettu eikä palkka ole ollut sitä, niin silti myönteinen voidaan myöntää. Tai siis myönteinen päätös pitäisi tehdä koska se on epäinhimillistä työntekijän kohdalla. Ei siellä sellaista lue, mutta se on vaan ikävää että siinä se työntekijä joutuu kärsimään.

– Työsuojelu- ja lupaviranomainen

Tutkimuksemme kannalta kiinnostavaa on se, että jatkolupaa haettaessa työlupayksikkö tutkii ovatko työnantajan lupaama palkkataso ja muut asiat toteutuneet. Työlupayksiköt käyvät lisäksi läpi todistukset palkan sivukuluista, kuten sosiaaliturvamaksuista, eläkevakuutuksista ja tapaturmavakuutuksista. (HE 269/2009, 6.)

Tarkastusprosessia vaikeuttavat kuitenkin rajoitetut tiedonsaantioikeudet. Esimerkiksi verottajalta työlupaviranomaiset voivat saada tiedon ainoastaan siitä, onko työnantajana toimivalla yrityksellä verovelkaa vai ei. Käytännössä toteutunut palkkataso ja muiden työehtojen toteutuminen varmennetaan yleensä palkkakuiteista ja vakuutustodistuksista, joiden aitous herättää silloin tällöin kysymyksiä. (Ks. myös luku 6.3.4) Tämän lisäksi työlupaviranomaiset varmistavat, että saman työnantajan kohdalla ei ole havaittu ongelmia aikaisemmin (HE 269/2009, 6).

Tapauskohtaisesti työlupaviranomaiset voivat pyytää kirjanpitäjän tai tilintarkastajan selvitystä siitä, että yritys on maksanut kaikki pakolliset suoritteet ja palkat ja että se pystyy jatkamaan toimintaansa (HE 269/2009, 6). Taseita, tilinpäätöksiä tai kirjanpitoa ei haastatellun työsuojelu- ja lupaviranomaisen mukaan lähdetä tutkimaan eikä arvioimaan sitä, onko yrityksen liiketoiminta ylipäänsä kannattavaa. Epäilyttävissä tapauksissa työlupaviranomaiset voivat pyytää, että työsuojelu tekee yritykseen tarkastuksen ja samoin he voivat hyödyntää työsuojeluviranomaisten jo tekemiä tarkastuksia selvittääkseen, onko työnantaja laiminlyönyt velvollisuuksiaan aikaisemmin. Haastatelluilla työsuojelu- ja lupaviranomaisilla oli hyviä kokemuksia tämänkaltaisesta yhteistyöstä työsuojelupiirien ja työlupayksiköiden välillä.

Asiantuntijahaastatteluissa esitettiin, että lupaviranomaisten tiedonsaantioikeuksia ja eri viranomaisten välistä yhteistyötä pitäisi parantaa, jos jatkoluvan myöntämismuutoksissa halutaan varmistaa,

että ulkomaalaisten työntekijöiden työehdot ovat toteutuneet vakuumetulla tavalla. Aineistossa on muutamia tapauksia, joissa ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöön syyllistyneet yritykset ovat saaneet uusittua työntekijöidensä työluvut monta kertaa (esim. Savonlinna KO 20.2.2009). Tämä osoittaa, että valvonnassa olisi kehitettävää.

2.6 Saatavuusharkinta

NIIN SANOTTU SAATAVUUSHARKINTAKYSYMYS käsitellään tässä erikseen, sillä vireillä on uudistus⁴², jonka mukaan työ lupien saatavuusharkinnasta pitäisi luopua ja työntekijän oleskelulupa pitäisi pystyä suoraan myöntämään pidemmäksi aikaa kuin vuodeksi (ns. ensimmäinen lupa).

Mitä saatavuusharkinnalla sitten käytännössä tarkoitetaan? Nykyisen lainsäädännön mukaan tehdessään päätöksen työluvan myöntämisestä työ lupayksikkö arvioi luvan myöntämisen ”työvoimapoliittiset edellytykset”. Käytännössä se selvittää työhön sopivan ja työmarkkinoiden saatavilla olevan työvoiman määrän ja näin ollen varmistaa, että oleskeluluvan myöntäminen ei estä työhön sopivan työttömän henkilön työllistymistä (UlkomL 72 §). Työlupaviranomaiset eivät esimerkiksi katso, kuinka paljon alalla on avoimia työpaikkoja, vaan he katsovat, kuinka paljon alalla on työttömiä työnhakijoita. Tämän lisäksi työ lupaviranomaisten päätökseen vaikuttavat valtioneuvoston antamat valtakunnalliset linjaukset ulkomaisen työvoiman käytön edellytyksistä sekä alueelliset TE-keskusten linjaukset, joiden tekemiseen työmarkkinaosapuolet osallistuvat (UlkomL 71 §).

Hallituksen esityksen (HE 269/2009) mukaan ulkomaalaislaskia tulisi muuttaa siten, että saatavuusharkinnasta luovuttaisiin. Luopumista perustellaan sillä, että nykyinen järjestelmä ei toimi. Työntekijän oleskeluluvan sääntely on esityksen mukaan vaikeaselkoista, ”joka yhdistettynä hakemusten vireillepanomenettelyn moninaisuuden on aiheuttanut sekaannusta ja viivettä hakemusten käsittelyssä” (Emt., 12).

Hallituksen esityksen mukaan nykyjärjestelmä on siis monimutkainen kaksivaiheinen, joissa toimivat kahden eri hallintoalan viranomaiset.⁴³ Saatavuusharkinta koskee hallituksen arvion mukaan noin 25–30 prosenttia ulkomaalaisten tekemästä työstä, ja harvoissa tapauksissa pelkästään työvoiman saatavuus on ollut kielteisen työ lupapäätöksen peruste. Koko prosessin siirtäminen maahanmuuttovirastolle selkeyttäisi hallituksen esityksen mukaan koko järjestelmää ja nopeuttaisi käsittelyaikoja. Esityksessä korostetaan maahanmuuttoviraston tekemän ennakoivalvonnan tehostamista sekä työsuojelupiirien toteuttaman jälkivalvonnan merkitystä. Samalla työntekijän oleskelulupa voitaisiin myöntää suoraan enintään 5 vuodeksi.

⁴² Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi ulkomaalaislain ja ulkomaalaisrekisteristä annetun lain 3 §:n muuttamisesta (HE 269/2009).

⁴³ Vaikka sekä ensimmäisen luvan että jatkoluvan kohdalla ns. osapäätökset tehdään työ lupayksiköissä, varsinaisesti maahanmuuttovirasto myöntää ensimmäisen ja poliisi jälkimmäisen.

Ajatuksena on, että selvissä tapauksissa jo ensimmäinen lupa voitaisiin myöntää pidemmäksi aikaa, kun taas ongelmallisiksi koetuissa tapauksissa voitaisiin myöntää enintään vuoden pituisia oleskelulupia (tämän jälkeen työntekijän pitäisi hakea uusi lupa). Prosessin yksinkertaistamiseksi työnantajan oikeudesta laittaa vireille työntekijän oleskelulupahakemus pitäisi luopua ja jatkossa hakemuksen voisi laittaa vireille vain työntekijä. Hallituksen esityksen mukaan työnantajan vireillepano-oikeus on aiheuttanut sekaannusta ja huomattavaa viivettä lupien käsittelyprosessiin. (HE 269/2009, 12–17.)

Hallituksen esityksen mukaan työlupien osalta tehtävä ennakkovalvonta siirtyisi maahanmuuttovirastolle. Valvonnan piiriin kuuluisivat esityksen mukaan toimeentuloedellytysten arviointi, työehdot, työnantajan edellytykset toimia työnantajana sekä varmistuminen työntekijän pätevyydestä, jos sitä työssä vaaditaan. Edelleen esityksessä todetaan, että ”on huomioitava, että ulkomaalaisen työvoiman ja työnantajan velvoitteiden noudattamisen valvonnan tehokas parantaminen edellyttää, että valvontaa suorittavalla viranomaisella on pääsy kaikkiin vaadittaviin tietokantoihin.” Tämän vuoksi pitäisi ottaa käyttöön uusi ulkomaalaisasioiden sähköinen asiainkäsittelyjärjestelmä eli UMA-järjestelmä. (HE 269/2009, 16.)

Myös eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää lausunnossaan (TyVL 5/2010) saatavuusharkinnan poistamista tarpeellisenä, vaikka nykyinen työmarkkinatilanne ei olekaan paras mahdollinen muutoksen toteuttamiseksi. Valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että maahanmuuttoviranomaisilla tulisi olla käytössä ”kaikki tiedot, jotka liittyvät työnantajan kykyyn ja haluun noudattaa asianmukaisia työsuhteen ehtoja” ja että UMA-järjestelmään tulee saada tiedot työsuojelutarkastuksista. Hallituksen esityksessä ei valiokunnan näkemyksen mukaan ole konkreettisia toimenpiteitä työsuojeluviranomaisten tai poliisien resurssien lisäämiseksi, jotta jälkivalvontaa voitaisiin tehostaa. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta esittääkin, että näiden toimijoiden resursseja lisätään niin, että ”maahanmuuton helpottuminen ei lisää työehtojen polkemista ja ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä”. Valiokunta painottaa lausunnossaan myös valvontaviranomaisten tiedonsaantioikeuksien parantamista, sillä ”nykyisin sekä ulkomaalaisviranomaisten että työsuojeluhallinnon tiedonsaantioikeudet verohallinnolta ovat luonteeltaan suppeita, eivätkä ne tosiasiallisesti mahdollista luotettavan arvion tekemistä siitä, onko työnantaja tai toimeksiantaja huolehtinut velvoitteistaan tai pystyykö hän vastaisuudessa huolehtimaan niistä”. (Emt., 2–3, 5.)

Oman tutkimuksemme kannalta on kiinnostavaa, että työelämä- ja tasa-arvovaliokunta viittaa ensimmäisten lupien kohdalla hyväksikäyttötilanteisiin, joissa työpaikkaa ei olekaan ollut, työsuhde on muuttunut osa-aikaiseksi tai henkilö on irtisanottu, jonka vuoksi

työntekijä ei ole pystynyt huolehtimaan toimeentulostaan. Tämän seurauksena työelämä- ja tasa-arvovaliokunta esittää, että työnantajat pitäisi ensinnäkin velvoittaa ilmoittamaan työsuhteen katkeamisesta tai olennaisista työsuhteen muutoksista maahanmuuttoviranomaisille. Toiseksi valiokunta ehdottaa, että ensimmäinen työntekijän oleskelulupa tulisi pääsääntöisesti myöntää vain vuodeksi kerrallaan. Perusteluna tälle on se, että kun lupa myönnettäisiin vain vuodeksi, voisivat viranomaiset tarkastaa uuden luvan haun yhteydessä, onko työsuhteen ehtoja todella noudatettu. (TyVL 5/2010, 3–4.) Tämä vastaisi tällä hetkellä jatkolupaa haettaessa tehtävää prosessia, joka mahdollistaa epäkohtien paljastamisen ulkomaisen työntekijän työehtoissa. Jos lupa myönnetään suoraan pitkäksi aikaa, eikä työsuhteen ehtojen toteutumista tarkasteta, ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön riski voi kasvaa.

Kysyimme haastatteluissa asiantuntijoiden näkemystä siitä, pitäisikö heidän mielestään saatavuusharkinnasta luopua. Suurin osa haastatelluista asiantuntijoista näki, että se olisi huono asia ja saattaisi heikentää ulkomaalaisten työntekijöiden työehtoja edelleen. Ennakovalvonnan heikkenemisen mainitsi usea haastateltava. Asiantuntijoiden mukaan työsuojeluviranomaisten resurssit eivät riitä jälkivalvontaan, ja tilanne huonontuu merkittävästi, jos työlupayksiköiden tekemä ennakovalvonta jää pois välistä.

Jälkivalvontaa ei ole. Turha kuvitella, että jos luovutaan yhdestä ennakovalvonnasta, niin että [valvontaa] olisi sitten jälkikäteen.

– Esitutkintaviranomainen

Opposition edustajat jättivät eriävät mielipiteet työ- ja tasa-arvolutakunnan lausuntoon (TyVL 5/2010, 11–15), joissa korostetaan ennako- ja jälkivalvonnan tärkeyttä ja riittäviä resursseja harjoittaa valvontaa. Haastattelemamme elinkeinoelämän edustajat argumentoivat kuitenkin, että valvontaa ei olla lainmuutoksen myötä vähentämässä, se vain siirtyy toisen viranomaisen tehtäväksi eli Maahanmuuttovirastolle. Heidän mukaansa valvonta itse asiassa paranisi lainmuutoksen myötä. Osa asiantuntijoista nosti esiin kritiikissään myös taloudellisen taantumän näkökulman. Heidän mielestään tilanne voisi pahimmillaan johtaa siihen, että suomalaiset olisivat työttöminä, kun halvemmat ulkomaalaiset työntekijät tekisivät heidän työnsä. Taloudellinen taantuma näkyy myös työlupia koskevissa tilastoissa. (ks. luku 2.2.6; liite 3). Taantuma voi vaikuttaa niin, että yritykset yrittävät säästää palkkaamalla esimerkiksi pimeää ulkomaista työvoimaan.

Koska lakiesitystä ei ole vielä tämän tutkimuksen kirjoittamisen aikaan hyväksytty eduskunnassa, jää nähtäväksi luovutaanko saatavuusharkinnasta ja millä ehdoin. Lainmuutoksen on alun perin ehdotettu tulevan voimaan vuoden 2011 aikana (HE 269/2009, 29).

2.7 Matkajärjestelyt

HAASTATELLUILLA ASIAANTUNTIJOILLA EI ollut paljon tietoa siitä, miten hyväksikäytetyt työntekijät käytännössä hoitavat matkajärjestelynsä ja miten he matkustavat Suomeen.⁴⁴ Eniten tietoa oli uhrien auttajatahoilla. Henkilöiden matkustusasiakirjat ovat pääosin olleet kunnossa heidän saapuessaan Suomeen. Oikeus- ja media-aineistoissa oli verrattain vähän tietoa hyväksikäytettyjen työntekijöiden matkoista Suomeen tai niihin liittyneistä järjestelyistä.

Yleisesti voidaan sanoa, että ilman välittäjää Suomeen tulevat työntekijät järjestävät todennäköisemmin itse matkansa kuin ryhmänä tai muuten järjestelmällisemmin Suomeen rekrytoidut henkilöt. Matkajärjestelyjä voivat jälkimmäisessä tapauksessa tehdä erilaiset toimijat ja välikädet, tai niitä voivat hoitaa saman välitysketjun eri osaset, mikä käy ilmi seuraavasta haastatteluotteesta:

Ketjussa voi olla useampia toimeksiantoja. Joku ketjun osanen järjestää viisumit, työluvut ja matkaliput. Voi olla auttamassa myös passien ja tämän tyyppisten asiakirjojen kanssa.

– Uhrien auttajataho

⁴⁴ Poikkeuksena tästä ovat tapaukset, joissa on kyse myös laittoman maahantulon järjestämisestä.

Vaikuttaa siltä, että molemmissa tapauksissa henkilöt ovat joutuneet maksamaan omat matkakustannuksensa (myös siten, että lentolipun hintaa on vähennetty henkilön Suomessa ansaitsemasta palkasta esim. Vaasa KO 29.2.2009; ks. myös luku 6.3.7). Aineistamme kävi ilmi, että etenkin Aasiasta tuleville lentolippuihin ja muihin matkajärjestelyihin menee paljon rahaa ja he voivat esimerkiksi joutua ottamaan velkaa maksaakseen matkakustannukset Suomeen. Merkittävää on, että lentolipun ja muiden matkajärjestelyiden hinta ei välttämättä sisälly maksettuihin välitysmaksuihin. Eräät haastatellut uhrit kertoivat, että heidän maksamiinsa noin 2000 euron välitysmaksuihin ei sisällynyt esimerkiksi viisumikuluja. Toiset haastatellut uhrit kertoivat, että heidän maksamansa noin 10000 euron välitysmaksu sisälsi myös lentoliput Suomeen ja "kaikki tarpeelliset kulut" (työluvut ym.). Tämän lisäksi välitystoimistolle maksettu palkkio ilmeisesti sisälsi matkakulut, joita uhreille tuli heidän matkastaan kotiseudulta lentokentälle.

Lähetettyjen työntekijöiden kohdalla asiantuntijat mainitsivat, että työnantaja yleensä hoitaa kaikki matkajärjestelyt ja maksaa työntekijöille lentoliput. Virosta ja Venäjältä tulevat henkilöt tulevat usein lautalla, junalla tai linja-autolla Suomeen, mutta muuten suurin osa henkilöistä tulee maahan lentäen. Lähetetyt työntekijät voivat matkustaa kotimaahansa lomille esimerkiksi muutaman kuukauden välein ja ainakin jotkut yritykset maksavat myös nämä lentoliput. Koska työnantaja hoitaa matkaliput, on työntekijä riippuvainen siitä, että hän matkustaa silloin kun työnantaja haluaa. Lähialueilla asuvien tilanne on helpoin, sillä esimerkiksi virolaiset voivat poiketa kotona viikonloppuisin.

3

Hyväksikäyttö Suomessa

Tässä luvussa käsittelemme työperäisen ihmiskaupan ja ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön saamia muotoja Suomessa. Tarkoituksenamme on konkreettisten esimerkkien avulla tuoda ilmi erilaisia tapoja, joilla työntekijöitä ja uhreja ja heidän riippuvaista asemaansa ja turvatonta tilaansa on käytetty hyväksi. Luvussa keskitymme työperäisen ihmiskaupan ja hyväksikäytön saamiin muotoihin käyttämällä ILO:n pakkotyötä koskevia osoittimia viitekehyksenä. Osittain samoihin seikkoihin viitataan myös hallituksen esityksessä (HE 34/2004) kuvailtaessa ihmiskaupan uhrin riippuvaisen aseman ja turvattoman tilan tunnusmerkkejä.

PÄÄLUKU ON JAOTELTU moniin alalukuihin. Ensin käsittelemme fyysistä kontrollia eli väkivaltaa sekä uhkailua ja seksuaalista väkivaltaa. Tämän jälkeen tarkastelemme muita kontrollikeinoja, kuten liikkumisvapauden rajoittamista ja vapaa-aikaan puuttumista, asumista ja passin haltuunottoa. Sen jälkeen käsittelemme taloudellista kontrollia ja muita työehtoihin liittyviä puutteita ja epäkohtia, kuten palkanmaksuun liittyviä kysymyksiä, työaikoja, pankkitilin väärinkäyttöä, velkaantumista ja verotusta.

Vaikka tässä luvussa käsitellään erilaisia hyväksikäytön muotoja konkreettisten esimerkkien kautta, ei kaikki tässä esiteltävä hyväksikäyttö suinkaan täytä ihmiskaupan rikosoikeudellista määritelmää. Luvun tarkoituksena onkin kuvailla sitä väkivaltaa, kontrollia ja hyväksikäyttöä, jota ulkomaalaiset työntekijät ovat eri tietolähteiden perusteella Suomessa työskennellessään kohdanneet. Vakavimmillaan kyseessä voi olla ihmiskauppa tai sen kaltaiset rikokset.

3.1 Fyysinen kontrolli

3.1.1 Väkivalta

VÄKIVALLAN JA UHKAUSTEN avulla työnantajien on mahdollista kontrolloida uhreja. Väkivalta voi ilmetä monella tavalla: fyysisenä, seksuaalisena ja psykologisena väkivaltana (ks. Andrees 2008, 29). ILO (2008) listaa seuraavat kysymykset, jotka pitäisi esittää tunnistettaessa väkivaltaa:

- **Näkykö** työntekijässä pahoinpitelyn merkkejä kuten mustelmia?
- **Näyttääkö** työntekijä ahdistuneelta?
- **Näkykö** työntekijässä merkkejä henkisestä sekavuustilasta tai muusta väkivallasta?
- **Käyttäytyykö** työnantaja/esimies väkivaltaisesti?

Väkivalta on merkki mahdollisesta pakkotyötilanteesta. Väkivalta ja sillä uhkaaminen on Suomen rikoslaissa määritelty ihmiskaupan törkeän tekemuodon tunnusmerkeiksi. Haastateltujen asiantuntijoiden mukaan Suomessa kuitenkin harvoin törmätään väkivallan käyttöön ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttötapauksissa. Fyysisen väkivallan käytöstä ei haastateltavien mukaan ole juurikaan ollut merkkejä, vaan kyse on enemmän psykologisen väkivallan käytöstä ja eritasoisesta uhkailusta.

Mutta yleensä se on hieman hienovaraisempaa, että semmoista avointa ja näkyvää väkivaltaa harvoin kohtaa kuitenkaan.

– Uhrien auttajataho

Kaksi haastatelluista uhreista oli joutunut työnantajien heihin kohdistaman fyysisen väkivallan kohteiksi. Tämän lisäksi muutamissa oikeudessa ja mediassa käsitellyistä jutuista oli viitteitä pahoinpitelyistä. Pietarsaaren vietnamilaisravintolan tapauksessa miespuolinen uhri kertoi, että ravintolan omistaja – hänen enonsa – oli pahoinpidellyt häntä 2–4 kertaa kuukaudessa. Uhrin mukaan eno oli temperamenttinen ja löi häntä päähän, potki polvella mahaan ja nipisti häntä korvista. Väkivaltaisuus johti siihen, että mies lopetti työt, mutta hänen ystävänsä neuvoivat häntä palaamaan, jonka jälkeen pahoinpitelminen jatkui. Yhtenä päivänä eno pakotti miehen pakettiautoon väkivalloin ja uhkasi tappaa hänet. Uhri pakeni metsään, ja haki apua ystäviltilään. (Österbottens tingsrätt 30.4.2010.)

Helsingin Sanomat puolestaan kertoi 12.3.2010 tapauksesta, jossa vietnamilaistaustainen yrittäjä välitti uusikaarlepyyläiselle

muovialan yritykselle Vietnamista noin 20 työntekijää, joita kohdeltiin erittäin kaltoin. He joutuivat tekemään 77 tunnin työviikkoja ilman vapaata, heidät eristettiin ulkomaailmasta ja heitä uhkailtiin palauttamisella Vietnamiin. Miehet eivät saaneet avata palkkakuittejaan tai muuta saamaansa postia. Helsingin Sanomien mukaan juttu paljastui viranomaisille, kun yksi työntekijöistä pahoinpideltiin myöhästymisen vuoksi. (HS 12.3.2010.)

Myös rakennus- ja metallialoilla on muutamissa tapauksissa havaittu ulkomaalaisiin työntekijöihin kohdistetun väkivallan merkkejä, mutta nämä olivat haastateltavien mukaan poikkeuksellisia tilanteita.⁴⁵ Myös Rakennusliiton toimitsijat ovat kohdanneet väkivaltaa tai sillä uhkailua (esim. Rakentaja-lehti 31.5.2006; A-Talk 29.4.2010). Tämä herättää epäilyjä siitä, että väkivaltaisia otteita saatetaan käyttää tavallisiin työntekijöihinkin, ja että väkivalta tai sen uhka ovat keinoja pitää heidät kurissa.

Fyysinen väkivalta ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäytön yhteydessä näyttää aineistomme perusteella olevan suhteellisen harvinainen ilmiö Suomessa. Pinnan alla voi kuitenkin esiintyä vakavaakin väkivaltaa sisältäviä tapauksia, jotka eivät moninaisista syistä tule koskaan poliisin tai muiden tietoon. Joka tapauksessa useissa pakkotyöhön liittyvissä eurooppalaisissa tutkimuksissa on käynyt ilmi, että väkivalta todella on yksi työnantajien ja rikollisten käyttämä keino kontrolloida uhreja (esim. Surtees 2008a; Andrees 2008). Aineistomme perusteella näyttää siltä, että raaempia, fyysisiä kontrollikeinoja ei edes tarvita, koska uhrit saadaan yleensä pidettyä ”kurissa” vähemmälläkin (ks. myös Coster van Voorhout 2007, 50). Seuraavaksi käsitellään uhkailua uhrien kontrolloimisen keinona.

3.1.2 Uhkailu

UHKAILU VOI SAADA monia erilaisia muotoja työperäisen hyväksikäytön yhteydessä. ILO (2008) listaa muun muassa seuraavat kysymykset esimerkkeinä pakkotyöhön liittyvästä uhkailusta:

- **Kertovatko** työntekijät uhkailusta itseään, työtovereitaan tai perhettään kohtaan?
- **Onko** työntekijä peloissaan?
- **Kertooko** työntekijä asioista epäjohdonmukaisesti tai tavalla, joka osoittaa työnantajan neuvoneen, miten asiasta pitää puhua?
- **Pakotetaanko** työntekijät tekemään tehtäviä, joita he eivät haluaisi tehdä ja uhataanko heitä, jos he kieltäytyvät?
- **Oleskeleeko** työntekijä ”laittomasti” maassa ja uhataanko häntä ilmiannolla viranomaisille?

⁴⁵ Esimerkiksi A-Talk-ohjelmassa esitettiin reportaasi, jossa espoo-laiselle rakennustyömaalle juttua tekemään mennyttä toimittajaa ja hänen kuvaajaansa uhkailtiin kameran ollessa päällä ja paikalla olevat ”työnjohtajat” kävivät jopa käsiksi kameramieheen (A-Talk 29.4.2010).

Surteesin (2008a) tutkimus työperäisen ihmiskaupan/pakkotyön uhreina olleista valkovenäläisistä ja ukrainalaisista miehistä paljasti, että nimenomaan uhkailu oli miesten yleisimmin kohtaama kontrollikeino. Jopa puolet tutkituista yli 600 miehestä oli kokenut uhkailua eri muodoissa, usein yhdistettynä muihin kontrollin muotoihin kuten fyysiseen ja seksuaaliseen väkivaltaan. (Surtees 2008a, 70–72). Vastaavasti Andrees (2008) erottelee neljä yleisintä uhkailun muotoa, joita 300 tunnistettua pakkotyön uhria Albaniasta, Moldovasta, Romaniasta ja Ukrainasta olivat kohdanneet. Näitä olivat: 1) uhkaukset uhria itseään kohtaan, 2) uhrin perheeseen kohdistuvat uhkaukset, 3) uhkaukset uhrin ilmiantamisesta poliisille, ja 4) uhkaukset kotimaahan palauttamisesta. (Andrees 2008, 10, 25.)

Uhkailu ja pelottelu ovat aineistomme perusteella Suomessa selvästi varsinaista fyysistä väkivaltaa yleisempi keino vaikuttaa työntekijöiden ja uhrin toimintaan ja kontrolloida heitä. Useat haastateltavat olivat kuulleet hyväksikäytettyihin työntekijöihin kohdistetusta uhkailusta tai pelottelusta. Tyypillisesti uhkaukset koskivat esimerkiksi henkilön perhettä tämän kotimaassa, ja työntekijöitä peloteltiin myös poliisilla, työluovaviranomaisilla tai palauttamisella kotimaahan.

On vaikka sanottu, että käräytetään sut jollekin työluovaviranomaiselle tai poliisille jostain asiasta mikä ei ole poliisin asia Suomessa. Tämän tyyppistä on ollut.

– Uhrien auttajataho

Joissain tapauksissa ihmisiä on uhkailtu irtisanomisella, ja erityisesti pelko työpaikan menetyksestä ja paluusta kotimaahan on esimerkiksi Savonlinnan kiinalaisravintolan tapauksen esitutkimateriaalien perusteella ollut keskeinen syy siihen, miksi uhrin olivat jatkaneet työntekoa ravintolassa pitkiäkin aikoja. Näin yksi uhri kertoi poliisi-kuulustelussa tilanteestaan:

Useita kertoja minulle sanottiin molempien työnantajien toimesta, että ellen tottele heitä ja tee työtäni, niin minut lähetetään heti takaisin Kiinaan. Jouduin noista uhkauksista johtuen työskentelemään koko ajan paineen alla. Mielestäni olin erittäin alistetussa asemassa. (...) Minulla ei olisi ollut Kiinassa työpaikkaa, eikä varoja sinne palaamiseen. Tein vain töitä päivästä päivään. Tilanteeni olisi ollut hyvin turvaton, jos minut olisi sanottu irti työstä ainakin parin ensimmäisen vuoden aikana, koska minulla ei olisi ollut rahaa.

– 6700/R/2792/06, 37.

Psykologinen paine tai muu painostus on yleisesti käytetty keino kontrolloida uhreja (ks. myös Roth 2010a, 275; Pereira & Vasconcelos 2008, 89). Tämänkaltainen tilanne kävi ilmi myös thai-puutarhatyöntekijöiden tapauksen esitutkimateriaaleista.

Aluksi ajattelin, että kun tulemme [työnantajan] kanssa samasta kylästä, niin en uskonut, että minua hyväksikäytettäisiin tällä tavoin hyväksi. Aluksi en myöskään ollut tietoinen suomalaisesta elintasosta. Myöhemmin, kun minulle valkeni, että meitä kohdeltiin epäoikeudenmukaisesti, en uskaltanut sanoa kenellekään mitään. Kaikki, jotka ovat jostain valittaneet tai uhanneet kertoa jollekin, ovat lähteneet takaisin Thaimaahan eivätkä ole palanneet. Pelkäsin, että minulle käy samalla tavoin.

– 6800/R/4242/08, 39.

[Työnantajan] sukulainen on käynyt kotonani Thaimaassa ja sanonut minun joutuvan vankilaan, koska olen tehnyt sellaisia asioita ja jos näitä asioita ei hoideta kuntoon. (...) Vanhin tyttäreni oli kuullut viestintuojan kertomuksen ja oli syvästi järkyttynyt asiasta.

– 6230/R/2570/08, 12.

Pelko kotimaahan paluusta voi johtua monista syistä: esimerkiksi kasvojen menettäminen siitä syystä, että joutuu palaamaan kotiin aikaisemmin kuin oli suunnitellut, tai kotimaassa odottavat velat voivat olla perusteena sille, miksi paluu tuntuu vaikealta. Pereiran ja Vasconcelosin (2008, 89–90) mukaan uhrin voivat jatkaa työntekoa myös siksi, koska he toivovat tai heille on vihjattu, että tilanne muuttuu paremmaksi tulevaisuudessa. Yksi haastatelluista uhreista kertoi ahdistavasta ilmapiiristä, jota hänen työnantajansa piti yllä uhkailemalla ja syyttämällä häntä ja kieltämällä häntä tekemästä erilaisia asioita.

Ongelmallista suomalaisten viranomaisten näkökulmasta on se, että uhkailut ja niiden luoma psykologinen paine voivat olla vaikeita todistaa. Usein uhkailussa ja painostuksessa voi olla kyse paljon hienovaraisemmasta toiminnasta kuin siitä, että uhrille sanotaan suoraan, että hänet pahoinpidellään, jos hän ei tee kuten työnantaja haluaa. Eräs esitutkimaviranomainen toi ilmi kohtaamansa ongelman tähän liittyen:

Kiinallaiseen kulttuuriinhan ei kuulu se, että sanotaan suoraan mitä tapahtuu, vaan annetaan ymmärtää, että tässä saattaa käydä huonostikin ja sen uhkauseksi mieltäminen on hankalampaa.

– Esitutkintaviranomainen

Surtees (2008a, 70) muistuttaa, että psykologinen paine luo tietynlaisen dynamiikan uhrin tilanteeseen ja hienovarainen kontrolli voi johdattaa siihen, että edes uhrin itse ei ole helppo tunnistaa itseään ihmis-kaupan uhriksi.

Uhria voidaan uhata myös irtisanomisella (ks. luku 6.3.8). Kuitenkin aineistomme perusteella näyttää siltä, että osassa tapauksia uhkailu on tapahtunut nimenomaan siinä vaiheessa, kun uhri on lopettanut työt ja kertonut ongelmistaan jollekin ulkopuoliselle taholle, kuten poliisille, työsuojelutarkastajalle, ammattiliiton toimitsijalle tai asianajajille. Uhrin on annettu ymmärtää, että juttua ei kannata viedä eteenpäin. Uhkauksiin ovat työnantajan itsensä lisäksi syyllistyneet näiden ystävät tai sukulaiset. Joskus uhrien perheitä on saatettu uhkailla heidän kotimaassaan. Tästä on esimerkki thai-puutarhatyöntekijöitä koskevassa esitutkintamateriaalissa.

[Työnantaja] oli kertonut ennen kuulusteluun menoa-ni, että kaikki mitä sanon kuulustelussa, tulee [työnantajan] tietoon ja joudun siitä vastuuseen, ja että se on minulle vaarallista, jos sanon jotain negatiivista hänestä tai yrityksestä. (...) [Työnantaja] on pelotellut minun äitiä ja siskoa sanomalla puhelimitse, että hän nostaa Thaimaassa oikeusjutun minua ja muita entisiä työntekijöitä vastaan.

– 6800/R/4242/08, 13.

Myös kansallinen ihmiskaupparaportoiija mainitsee, että tekijät painostavat uhreja uhkaamalla käyttäen väkivaltaa näiden perheenjäseniä kohtaan. (Vähemmistövaltuutettu 2010, 75). Jotkut haastateltavat olivat kokeneet tilanteita, joissa heiltä apua pyytäneet ihmiset olivat erittäin pelokkaita eivätkä halunneet, että heidän tiedustelunsa esimerkiksi palkkausasioista tulisivat työnantajan tietoon. Myös esimerkiksi A-Studioissa 25.8.2010 haastateltu Rakennusliiton Viron toimipisteen edustaja kertoi, että Suomessa työskenteleviä virolaisia rakennusmiehiä pelotellaan liittymästä ammattiliittoon, ja etenkin siinä vaiheessa, kun miehet ovat hakeneet apua, heitä on uhkailtu vakavastikin.

Todennäköisesti uhkailu on joissakin tapauksissa saanut uhrin perumaan vaatimuksensa tai muuttamaan tarinaansa esitutkinnan

jälkeen oikeudenkäynnissä. Esimerkiksi intialaisen torikauppiaan tapauksessa sekä uhri että muut todistajat muuttivat kertomuksiaan useaan otteeseen, mikä herättää kysymyksen mahdollisesta todistajien uhkailusta.

3.1.3 Seksuaalinen väkivalta

SEKSUAALINEN VÄKIVALTA ON yksi väkivallan muoto, jota työperäisen ihmiskaupan uhrit saattavat kohdata kansainvälisen tutkimuksen mukaan. (esim. David 2010; Surtees 2008a; 2008b). Uhrit voivat olla miehiä tai naisia.

Suurin osa haastatelluista asiantuntijoista ei ollut tietoinen tapauksista, joissa työperäistä hyväksikäyttöä kohdanneita ulkomalaisia työntekijöitä olisi ahdisteltu tai käytetty hyväksi seksuaalisesti. Meille kerrottiin kahdesta tapauksesta, joissa siivousalalla työskennelleet naiset olivat joutuneet kokemaan jonkinasteista seksuaalista hyväksikäyttöä. Toisessa tapauksessa naisen ”pomo” oli yrittänyt pakottaa häntä seksiin, kun taas toisessa tapauksessa työnantaja oli tarjonnut naiselle asunnon ja vaatinut samalla häneltä seksipalveluja. Myös eräs toinen haastateltava oli kuullut yksittäisistä tapauksista, joihin oli liittynyt jonkinasteista seksuaalista häirintää. Äärimmillään hyväksikäyttö voi olla yhdistelmä työperäistä ja seksuaalista hyväksikäyttöä. Esimerkiksi Surteesin (2008b, 56) mukaan Bosnia-Hertsegovinassa ihmiskaupan uhrit olivat joutuneet työskentelemään maataloustyössä päivisin ja tarjoamaan seksipalveluja iltaisin baarissa.

Yksi vakava työntekijän lisääntymisterveyteen puuttuminen kävi ilmi yhdessä tutkimistamme tapauksista. Työntekijöiden mukaan työnantaja pakotti yhden työntekijän tekemään abortin antamalla hänen ymmärtää, että lapsi ja raskaus haittaisivat työntekoa.⁴⁶

Haastatellut asiantuntijat eivät olleet kuulleet ulkomaalasiin miestyöntekijöihin kohdistuvasta seksuaalisesta väkivallasta tai häirinnästä Suomessa. Surteesin (2008a) tutkimus valkovenäläisistä miestä, jotka olivat pakkotyön uhreja, mainitsee, että noin prosentissa tapauksista havaittiin seksuaalista hyväksikäyttöä.

Seksuaalinen väkivalta näyttää Suomessa sangen harvinaiselta ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön kontekstissa. Voidaan kuitenkin olettaa, että seksuaalinen väkivalta tai ahdistelu on erityisen arkaluontoinen asia, eikä siitä haluta kertoa viranomaisille tai auttajatahoille edes muiden asioiden yhteydessä (ks. myös Kainulainen 2004). On eri asia vaatia oikeudessa palkkasaatavia, kuin tuoda vielä ilmi, että on joutunut myös seksuaalisesti hyväksikäytetyksi.

⁴⁶ Poikkeuksellisesti emme tässä kerro tarkkaa esitutkintalähdettä suojellaksemme kyseistä uhria.

3.2 Muut kontrollikeinot

3.2.1 Liikkumisvapauden rajoittaminen ja vapaa-aikaan puuttuminen

YKSI MERKKI ULKOMAALAISEN työntekijän tai uhrin hyväksikäytöstä on liikkumisvapauden rajoittaminen ja se, kuinka vapaasti työntekijä voi liikkua ja tehdä erilaisia asioita työn ulkopuolella. ILO (2008) pitää työntekijän liikkumisvapauden rajoittamista yhtenä keskeisenä pakkotyön osoittimena. Se listaa seuraavat kysymykset esimerkkeinä siitä, kuinka työntekijöiden liikkumisvapautta voidaan rajoittaa:

- **Lukitaanko** työntekijä työpaikalle?
- **Pitääkö** työntekijän nukkua työpaikalla?
- **Onko** näkyviä merkkejä siitä, että työntekijä ei voi poistua työpaikalta halutessaan?

Lukitsemalla työntekijä työpaikalle tai rajoittamalla hänen liikkumistaan tietylle alueelle tai tietyin tavoin työnantaja tai hyväksikäyttäjä pyrkii eristämään työntekijän ympäröivästä yhteiskunnasta ja maksimoimaan hänen työpanoksensa (ILO 2005b, 20). Liikkumisvapauden rajoittaminen voi johtaa tilanteeseen, jossa työntekijää kontrolloidaan kokonaisvaltaisesti eikä hänellä ole mahdollisuutta kieltäytyä työnteosta. Jos työntekijällä ei ole mahdollisuuksia kieltäytyä työtehtävistä, irtisanoutua ja saada palkkaa, lähestytään jo ihmiskauppaa pakkotyötarkoituksessa (ks. HE 94/1993).

Myös ihmiskaupan vastaisessa toimintasuunnitelmassa mainitaan ihmiskaupan potentiaalisina tunnusmerkkeinä liikkumisvapauden rajoittaminen, lukitseminen työ- tai asuintiloihin sekä se, että työntekijän ei anneta liikkua yksin vakituisen oleskelupaikan ulkopuolella (Työministeriö 2007b, 77). Työntekijän liikkumisvapaus on osin sidoksissa asumisjärjestelyihin⁴⁷, jos henkilö esimerkiksi asuu työpaikalla, hänen on vaikea tehdä mitään työnantajan tietämättä. Samoin jos henkilö asuu työnantajan järjestämässä asunnossa, josta hänet kuljetetaan töihin, voidaan henkilön vapaa-aikaa ja liikkumista kontrolloida sangen tiiviisti. Eräs haastateltava kertoi tapauksesta, jossa työnantaja oli valvonut työntekijöiden liikkumista konkreettisella tavalla:

Työnantaja kontrolloi sitä muuta liikkumista sillä tavoin, että kun henkilö käy esim. kaupassa, niin joutuu aina näyttämään oman laukkunsa, että onko tosiaan käynyt kaupassa. Ja tavallaan, että siinä on semmoinen, ei nyt mikään portsari, mutta kuitenkin semmoista, että tämmöisillä pienillä tavoilla sitä liikkumista säännellään.

– Uhrien auttajataho

⁴⁷ Asumista käsitellään erikseen seuraavassa alaluvussa.

Asiantuntijahaastatteluissa ei tullut ilmi tapauksia, joissa henkilöt olisi konkreettisesti lukittu työpaikalle, vaan kyse on ollut muunlaisesta liikkumisen kontrollista esimerkiksi työpaikan ulkopuolella. HEUNIn helmikuussa 2010 järjestämässä asiantuntijakokouksessa tuli ilmi yksi tapaus, jossa henkilöitä olisi mahdollisesti vartioitu työpaikalla, mutta tästä ei saatu lisätietoja.

Yleisesti ottaen aineistossamme ei ollut tapauksia, joissa työntekijöiden liikkumisvapautta olisi rajoitettu törkeällä tavalla. Kontrollointi on usein hienovaraista ja ulkopuolisin silmin huomaamatonta. Kuitenkin myös hienovarainen, psykologinen kontrolli voi uhrin kannalta olla yhtä uhkaavaa. Kun tämä yhdistetään työntekijän tietämättömyyteen ja ymmärtämättömyyteen, voi työnantaja pitää työntekijää vallassaan keinoin, jotka eivät helposti paljastu ulkopuoliselle.

Se konkreettinen fyysinen liikkumisen rajoittaminen ei ole niinkään tyypillistä kuin semmoinen, että käsketään pysymään tietyillä paikoilla. Se on enempi psyykkistä.

– Uhrien auttajataho

Aineistostamme kävi ilmi, että työnantaja voi minimoida työntekijöiden vapaa-ajan myös pitkien työpäivien avulla. Erään haastateltavan mukaan tämä johtaa tilanteeseen, jossa työntekijät käyttävät vähän vapaa-aikansa lähinnä nukkumiseen, eikä heillä ole välttämättä voimia yrittää opetella kieltä.

Myös pitkät työmatkat eri työkohteiden ja itse asunnon välillä saattavat rajoittaa työntekijän vapaa-aikaa ja liikkumista. Ongelmana on erityisesti siivousalalla, että työntekijän siivouskohteet saattavat olla ympäri pääkaupunkiseutua. Näin siirtymiin eri työkohteiden välillä menee paljon aikaa, mutta palkkaa saatetaan maksaa vain varsinaisista siivoustunneista (esim. Tarkkonen 2008).

Oikeusaineistossa on esimerkkitapaus, jossa rakennusalan yrityksessä työskennelleet kolme virolaista miestä olivat joutuneet tekemään töitä kahdessa eri kohteessa Porvoossa ja Lapualla. Esimerkiksi tehtyään ylipitkiä työpäiviä Porvoossa (jopa 15h) miehet olivat matkustaneet Lapualle aloittaakseen työt siellä kahdeksalta aamulla. Toisaalta samassa yhteydessä yksi miehistä kertoi oikeudessa, että koska he olivat asuneet ”työmaalla asuntovaunussa, he olivat voineet mennä töihin koska tahansa”. Työnantaja väitti, että koska miehet olivat työskennelleet urakkapalkalla, heillä ei ollut sitovia aikatauluja ja työpäivät olivat siten vaihdelleet tilanteen mukaan ylipitkistä päivistä aina toimettomuuteen. Tuomioistuimessa tilannetta arvioitiin toisin ja Helsingin hovioikeus vahvisti tapauksessa käräjäoikeuden tuomion ja tuomitsi työnantajan kiskonnantapaisesta työsyrynnästä 50 päiväsakkoon. (Helsinki HO 18.6.2009, 2–4.)

Näin myös työpaikan konkreettinen sijainti saattaa vaikeuttaa työntekijöiden liikkumista ja sitä, onko se edes mahdollista. HEUNIn järjestämässä asiantuntijakokouksessa helmikuussa 2010 jotkut osallistujat kertoivat heille tulleista yhteydenotoista joiden mukaan työntekijät eivät välttämättä edes tiedä missä päin Suomea he ovat. Tämä hankaloittaa esimerkiksi avun hakemista ja sen saamista. Työntekijöillä ei siis välttämättä ole tietoa esimerkiksi siitä, mistä lähin poliisi-asema tai linja-autopysäkki voisivat löytyä.

Marjatilat ja puutarhat sijaitsevat usein seuduilla, jossa ei käytännössä ole mahdollista liikkua ilman omaa autoa, joten työntekijöillä ei välttämättä ole mitään mahdollisuutta poistua työpaikan lähetyiltä vähäisellä vapaa-ajallaan. Thai-puutarhatyöntekijöiden tapauksessa työntekijöiden oli periaatteessa mahdollista poistua työpaikaltaan maatilalta, jossa he myös asuivat, mutta kaikilla ei ollut ajokorttia, eikä heillä ollut kielitaitoa tai paikallistietämystä, jotta he olisivat voineet liikkua lähiseudulla miten halusivat. Seuraavassa otteet uhrien kertomasta esitutkintapöytäkirjassa:

Ollessani maatilalla minulla ei ollut vapautta kulkea siten kun haluan. Luulen, että työnantaja ei ole halunnut, että tapaamme muita thaimaalaisia, siksi työnantaja on kieltänyt meitä lähtemästä maatilalan läheisyydestä. Kerran olemme kävelleet maantietä pitkin noin kilometrin.

– 6800/R/4242/08, 12.

Vapaapäivä on mennyt käytännössä lepäämiseen työpäivän jälkeen. Jos esimerkiksi olen työskennellyt viljelmillä klo 18 saakka, olen tämän jälkeen valmistanut ruoan kaikille työntekijöille ja vielä siivonnut paikkoja ennen nukkumaan menoa. Kuten olen kertonut, työpäiviä viikossa on ollut 7 eli varsinaista vapaapäivää ei ole edes ollut. (...) Mitään vapaa-ajan vietto tapahtumia ei ole järjestetty. [Työnantaja] kielsi tapaamasta ketään thaimaalaisia. Hän pelkäsi ilmeisesti, että kertoisimme näille työoloistamme ja toisaalta olisimme saaneet tietoa muiden työoloista.

– 6239/R/2570/08, 28.

Uhrit pitivät suomen kielen taidon puutetta merkittävänä liikkumistaan rajoittavana tekijänä, minkä takia he eivät olisi pystyneet järjestämään itselleen majoitusta muualla kuin työnantajan luona (6239/R/2570/08). Myös yksi haastattelemistamme uhreista kertoi, että vaikka hänellä olisi periaatteessa ollut mahdollisuus liikkua

vapaa-ajalla ulkona, hän koki, että kielitaidon puute ja tietämättömyys ympäristöstä eristivät hänet suomalaisesta yhteiskunnasta. Myös huono taloudellinen tilanne eristää uhreja muun yhteiskunnan toiminnan ulkopuolelle, koska heillä ei ole varaa osallistua esimerkiksi maksullisille kielikursseille tai muihin maksullisiin vapaa-ajan rientoihin.

Savonlinnan kiinalaisravintolan tapauksessa uhreja oli kielletty käymästä Savonlinnan toisessa kiinalaisessa ravintolassa tai olemasta missään yhteydessä sen työntekijöihin. Esitutkinta-aineiston mukaan uhrien suomen kielen opiskeluun suhtauduttiin kielleisesti. Uhrin epäilivät syyksi tähän omistajien halun eristää heidät suomalaisesta yhteiskunnasta ja pitää heidät tietämättöminä omista oikeuksistaan työntekijöinä esimerkiksi ravintola-alan minimipalkasta. (6700/R/2792/06.) Yksi uhri kertoi tilanteesta esitutkinnassa näin:

Kun usein kysyin onko mitään oppilaitosta, missä voisi opiskella suomea, niin aina sain omistajapariskunnalta kieltävän vastauksen. Mielestäni minua suorastaan erehdytettiin tässä. Pariskunta ei pitänyt siitä, että yritin jossain tilanteessa puhua/keskustella suomeksi. He aina keskeyttivät sellaiset tilanteet. En saanut edes jutella suomalaisten asiakkaiden kanssa. He eivät nähneet suotavana, että olisin oppinut suomea.

– 6700/R/2792/06, 57.

Kielen opiskelun kieltäminen on konkreettinen tapa, jolla työnantaja voi kontrolloida uhrin kommunikointia muiden ihmisten kanssa sekä työpaikalla että vapaa-ajalla. Esimerkiksi etnisissä ravintoloissa käy jatkuvasti suomalaisia asiakkaita, joilta työntekijät saattaisivat pyytää apua tai tietoa työehdoista. Sama ongelma koskee myös ravintoloihin työsuojelutarkastuksia tekeviä ulkomaalaistarkastajia. Jos ainoa henkilö, joka voi toimia tilanteessa tulkkina, on työnantaja, ei tarkastaja voi mitenkään kontrolloida sitä, kuinka todenmukaista kommunikointia tilanteessa on. Työnantaja voi kääntää työntekijöiden puheet haluamallaan tavalla, neuvoa heitä sanomaan tietyn suuruinen palkka tai jopa uhata heitä olemaan kertomatta mitään.

Tämänkaltaisen eristämisen päätarkoitus on pitää uhrin ja hyväksikäytetyt työntekijät tietämättöminä omista oikeuksistaan ja samalla estää heitä hankkimasta apua. Monista lähteistä on käynyt ilmi, että hyväksikäyttötapauksista ilmoittavat usein uhrin sijasta hänen läheisensä tai muut ulkopuoliset ihmiset, joten kontaktien saaminen Suomesta on tärkeää myös avun saannin kannalta (ks. myös luku 7.1). Jos hyväksikäytetyllä henkilöllä ei ole mitään kontakteja työpaikan ulkopuolella, hänen on erittäin vaikea saada myöskään tietoa paikoista,

joista apua voi hakea. Näin hänen riippuvainen asemansa työnantaja-
jasta korostuu edelleen.

Pietarsaaren vietnamilaisravintolan tapauksessa tuomioistuimien kiinnitti huomiota siihen, että uhriksi väitetty mies oli liikkunut paikakakunnalla esimerkiksi iltaisin täysin vapaasti ja hän oli pystynyt tutustumaan muihin ihmisiin. Myös sitä seikkaa, että miehellä oli ollut tyttöystävä, pidettiin merkinä hänen mahdollisuudestaan viettää vapaa-aikaa. Mies ei siis tuomioistuimen mukaan ollut riippuvaisessa asemassa ihmiskaupan tunnusmerkistön edellyttämällä tavalla. (Österbottens tingsrätt 30.4.2010.) Tapauksessa vapaata liikkumista pidettiin merkinä siitä, että uhri olisi halutessaan voinut pyytää apua tuntemiltaan ihmisiltä tai vain kävellä esimerkiksi työpaikkansa vieressä sijainneelle paikalliselle poliisiasemalle. Asia ei kuitenkaan ole käytännössä näin yksinkertainen, kun pidetään mielessä, että uhrin kontrolloiminen voi olla muodoiltaan hienovaraisempaa. Esitutkintaviranomaisten onkin helpompi todentaa konkreettisia asioita, kuten tyttöystävä tai työpaikan sijainti poliisiaseman lähellä kuin nähdä ne hienovaraiset kontrollin keinot, joiden takia uhri ei (näkyvistä) mahdollisuuksista huolimatta uskalla hakea apua tai lähteä tilanteesta.

Kaikkonen (2008) nostaa esiin Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen Siliadin vs. Ranska -tapauksen esimerkkinä siitä, että pakotyöstä voi olla kyse silloinkin, kun uhrin liikkumisvapaus on estetty muuten kuin työpaikalle lukitsemalla. Kyseisessä tapauksessa togolainen tyttö sai poistua asunnosta, jossa hän työskenteli kotiapulaisena, esimerkiksi viedessään hoitamiaan lapsia kouluun. Lisäksi hän sai joskus mennä yksin jumalanpalvelukseen. Ihmisoikeustuomioistuimien argumentoi, että liikkumisen rajoittaminen johtui tosiasiallisesti siitä, että muut olosuhteet, kuten tytön ikä ja pelko pidätetyksi tulemisesta estivät sen, että hän olisi lähtenyt hakemaan apua viranomaisilta poistuessaan asunnon ulkopuolelle. Samalla tuomioistuimien totesi, että työpäivien pituuden takia työllä ei käytännössä ollut vapaa-aikaa, jolloin hän olisi voinut poistua asunnon ulkopuolelle. (Euroopan ihmisoikeustuomioistuimien 2005.) Kaikkonen toteaa, että pakotyöstä voi olla kyse myös silloin, kun henkilöä ei ole lukittu työpaikalle eli vaikka hänellä periaatteessa olisi mahdollisuus hakea apua ulkopuolisilta. (Kaikkonen 2008, 47–48.) Seuraavassa käsitellään tarkemmin asumiseen liittyviä kysymyksiä.

3.2.2 Asuminen

HUONOJA ASUMISOLosuhteita voidaan pitää viitteenä ulkomaalaisen työntekijän hyväksikäytöstä tai hänen riippuvaisesta asemastaan. Hallituksen esityksessä (34/2004) mainitaan, että riippuvainen asema voi johtua esimerkiksi vuokra- tai velkasuhteesta. Kaikkosen mielestä (2008, 48) myös asumiseen liittyvien asioiden voidaan katsoa

liittyvän liikkumisvapauden rajoittamiseen. Hänen mukaansa asumisolosuhteita arvioitaessa on otettava huomioon kulttuurisidonnaiset tekijät. Koska ulkomaalaiset työntekijät ovat usein tottuneet asumaan Suomen standardeja vaatimattomammassa oloissa kotimaassaan, he saattavat tyytyä huonompiin olosuhteisiin myös Suomessa. (Emt.) Ihmiskaupanvastaisessa toimintasuunnitelmassa mainitaan epäilyä herättävinä seikkoina asumisolosten puutteet tai se, että henkilö asuu työpaikallaan (Työministeriö 2007b, 77).

Ulkomaalaisten työntekijöiden ja työperäisen hyväksikäytön uhrien asumisesta on aineistossa paljon esimerkkejä. Asumisolosuhteet vaihtelevat niiden perusteella erittäin paljon. Parhaimmillaan asumisolosuhteet ovat suomalaisiin nähden tavalliset, ehkä hiukan totuttua ahtaammat. Pahimmillaan asumisolosuhteet voivat olla sangen ala-arvoiset ja työntekijät joutuvat asumaan työpaikallaan tai parakeissa, teltoissa tai muissa vajoissa, joissa ei ole esimerkiksi riittäviä hygienia- ja peseytymistiloja tai juoksevaa vettä tai edes sähköä.

Kun ajatellaan, että suomalainen ihminen kuitenkin haluaa yksityisyyttä elämäänsä, niin ei näillä henkilöillä semmoiseen ole mahdollisuuksia ollut siinä asumisessaan, että on nukuttu eteisen lattialla tai patjalla ja semmoinen yhteismajoitus on yleisesti ollut se mikä on ollut hallitseva.

– Uhrien auttajataho

On yleistä, että asunnosta peritty vuokra on korkea asumisen tasoon nähden ja että samassa asunnossa asuu useita ihmisiä, jotka kaikki joutuvat maksamaan tietyn summan asumisesta riippumatta siitä kuinka monta ihmistä asunnossa varsinaisesti asuu. Tämä mahdollistaa sen, että työnantaja maksimoi vuokratulonsa ja hyödyntää asuntoa mahdollisimman tehokkaasti.

Sulla on miehiä töissä parikymmentä ja vuokraat kauhungilta yksiön tai kaksion ja maksat siitä neljä, viisisataa euroa vuokraa ja sitten perit laillisesti niiltä ihmisiltä sen vuokran jokaiselta, niin siinä jää se 19 [kertaa] voittoa.

– Ammattiliiton edustaja

Kahdeksan ihmistä kaksiossa, [siellä on] sellaiset parvisängyt ja vuorotellen nukutaan.

– Uhrien auttajataho

PAM-lehti kertoi 8.10.2010 pääkaupunkiseudulla kylpylässä työskentelevistä thai-naisista, joiden asumisen suomalainen työnantaja oli hoitanut erikoisella tavalla. Viisi naista nukkui samassa yksiosässä: yksi kylpyhuoneessa, yksi keittiössä ja kolme päähuoneessa. Myös Metalliliiton Ahjo-lehdessä (9/2007) kerrottiin tapauksesta, jossa Turun telakalla työskennelleet neljä miestä joutuivat kukin maksamaan 600 euroa kuukaudessa vuokraa alihankkijafirmalle asunnosta, jonka oikea vuokra oli 300 euroa kuukaudessa. Näissä esimerkeissä asunnon järjestäneet työnantajat ovat siis hyötynneet rahallisesti siitä, että ovat majoittaneet henkilöitä yhteismajoituksessa. Myös eräät haastatellut uhrin olivat olleet vastaavassa tilanteessa.

MV: Odottiko teitä täällä asunto?

H1 & H2: Kyllä.

MV: Miten asuitte?

H1: Hän [välittäjäfirman edustaja] järjesti meille erään omakotitalon [alueelta X], kaksikerroksisen omakotitalon, jossa kaikki me 12 asuimme.

MV: Oliko teillä omat huoneet?

H1 & H2: Yhdessä huoneessa oli kahdesta kolmeen ihmistä.

H2: Yhteensä viisi huonetta.

H1: Alkoi heti tulla tämmöisiä eriävyyksiä ja tämmöisiä eroja siihen mitä hän oli aikaisemmin sanonut. [Kotimaassa] meille sanottiin, että yhden huoneen kustannukset ovat 250–300 euroa kuussa, mutta heti kun tulimme Suomeen meille sanottiin, että jokainen ihminen joutuu maksamaan oman osansa, joka on se 250–300 euroa. Ihmettelimme, että voiko todellakin tämmöisestä yhdestä huoneesta, voiko se olla niin kallis.

– 2 uhrin

Rakennus- ja metallialoilla on asiantuntijoiden mukaan viitteitä siitä, että työntekijät ovat asuneet esimerkiksi remontoitavissa kohteissa, työmaaparakeissa, henkilöstötiloissa tai työpaikalla sijaitsevassa varastossa. Kontula (2010, 28–30) kertoo Olkiluodon siirtotyöläisten asuvan parakeissa, joissa 9 neliön huoneissa asuu yleensä kaksi

ihmistä ja kolmisenkymmentä miestä jakaa parakin yhteistilat. Miesten mukaan parakkiasumisessa ei sinänsä ole valittamista, mutta ahtauden he mainitsevat ongelmallisena: huone on alun perin tarkoitettu yhdelle henkilölle, ei kahdelle. Ongelmallisena miehet mainitsevat myös äänieristyksen puutteen, sillä kolmessa eri vuorossa työskentelevät kolistelevat parakissa eri vuorokauden aikoihin. (Emt.)

Parakkiasuminen maksaa halvimmillaankin 495 euroa. Enimmillään yhden hengen huoneesta peritään 750 euron kuukausivuokraa, täällä keskellä metsää, ilman lähikauppaa, kirjastoa tai satelliittikanavia. Samalla hintaa saa pääkaupunkiseudulta kaksion. Mutta miehet asuvat parakeissa, koska työnantaja maksaa huoneen ja työmatka on lyhyt. Työnantaja hyötyy järjestelyistä vuokrien korkeudesta huolimatta, jos se katsoo majoituksella kuittaavansa osan tai kaikki päivärahat (kuten jotkut työntekijät kertoivat sopineensa). (Kontula 2010, 30.)

Ylen MOT-ohjelmassa 24.11.2008 puolestaan kerrottiin paljon julkisuutta saaneesta kiinalaissiivoojien tapauksesta (ks. luku 5.4.1), jossa myös työntekijöiden asumiseen liittyi epäkohtia. Rekrytointifirman toimitusjohtaja järjesti MOT-ohjelman mukaan Suomeen tuomilleen kiinalaisille asunnot Helsingin laidalta samasta talosta. Vuokrasopimukset asunnoista oli kirjoitettu toimitusjohtajan nimiin ja hän vuokrasi asunnot eteenpäin kiinalaisille kalliimpaan hintaan. Kukin kiinalainen maksoi asunnosta vuokraa 275 euroa kuussa, yhteensä 1650 euroa asunnolta, jolloin voittoa 1060 euron hintaisesta asunnosta jäi rekrytointifirmalle lähes 100 euroa henkilöltä. Ohjelmassa haastateltu kiinalainen työntekijä kertoi, että alkuvaiheessa hänen kanssaan samassa huoneessa nukkui kolme muuta kiinalaista, joilla oli kaikilla eri työaika. Tämä johti siihen, että kukaan ei saanut kunnolla nukuttua. Osa kiinalaisista alkoi epäillä, että heitä rahastetaan ja he palkkasivat asianajajan, ja jättivät vuokrat maksamatta. Rekrytointifirman toimitusjohtaja haastoi osan kiinalaisista oikeuteen maksamattomista vuokrista syksyllä 2009, ja Helsingin käräjäoikeus tuomitsi kiinalaiset maksamaan erääntyneet vuokransa. Molemmat osapuolet valittivat päätöksistä hovioikeuteen. (Helsinki KO 31.12.2009.)

Tässä tapauksessa työntekijöiden vuokra-asunnon järjesti nimenomaan kiinalaiset Suomeen rekrytoinut yritys eikä heidän työnantajansa. Sama kävi ilmi joidenkin haastateltujen uhrien kohdalla, sillä heidän asuntonsa järjesti välitysfirma eikä työnantaja. Tämänkaltaisen järjestely saattaakin olla yleinen tapauksissa, joissa työntekijät on rekrytoitu ryhmänä käyttämällä välitysfirmaa (ks. myös luku 5.4.1). Näin ollen samoilla henkilöillä, jotka ovat saattaneet joutua maksamaan laittomia välityspalkkioita kotimaassaan, on edelleen riski joutua maksamaan ylihintaista vuokraa suomalaiselle välittäjälle.

Kausityöntekijät näyttävät olevan asumisen suhteen erittäin riippuvaisessa asemassa työnantajasta, ja heillä on aineiston perusteella usein kaikkein huonoimmat asuinolosuhteet. Tämä voi johtua etenkin heidän työnsä tilapäisestä luonteesta. Lyhyen oleskelun aikana henkilö saattaa olla valmis hyväksymään ala-arvoiset asuinolosuhteet esimerkiksi minimoidakseen omat asumiskustannuksensa. Toisaalta mitään vaihtoehtoja ei välttämättä käytännössä edes ole, vaikka työntekijä haluaisikin asua paremman tasoissa tiloissa. Lehdissä on kirjoitettu laajasti siitä, kuinka esimerkiksi Aasiasta kotoisin olevat metsämarjanpöimijät asuvat korvessa vanhoissa, huonokuntoisissa kyläkouluissa, joissa ei välttämättä ole sähköä tai juoksevaa vettä (esim. HS 2.8.2010a; HS 11.10.2009).

Samoin marjatiljoilla ja puutarhoilla työskentelevät ulkomalaiset työntekijät joutuvat asumaan työpaikan yhteydessä tai sen välittömässä läheisyydessä esimerkiksi vajoissa, asuntovaunuissa tai teltoissa. Työnantaja voi tämänkaltaisessa tilanteessa valvoa työntekijöitään työajan ulkopuolella. Saattaa myös tapahtua, että työntekijä laitetaan palkattomille tauoille, mistä hänet voidaan käskää takaisin töihin, kun työtehtäviä taas on. Tätä tapahtuu PAM-lehden mukaan yleisesti esimerkiksi hampurilaisravintoloissa, minkä vuoksi ilmiö tunnetaan myös nimellä McTauot. McTauko viittaa palkattomiin taukoihin, joiden seurauksena työvuorolistan mukainen tuntimäärä ei toteudu ja siten myös palkka jää pienemmäksi. (PAM-lehti 11.6.2010; 11.11.2010.)

Työnantajan järjestämä asunto on yksi hyvin konkreettinen keino pitää työntekijä kontrollin alaisena ja sitoa hänet tiettyyn työnantajaan. Työpaikan vaihtaminen on vaikeaa, koska silloin työntekijän pitäisi luopua asunnostaan. Myös Anderson ja Rogaly (2005, 39) huomauttavat, että asuminen on yksi uhrin riippuvaista asemaa ylläpitävä seikka, jota työnantajat tai välittäjät voivat käyttää hyväkseen pakottaakseen ihmiset jatkamaan työssä.

Ihmiskaupanvastaisessa kansallisessa toimintasuunnitelmassa mainitaan, että asumisen kohdalla tulisi huomioida mm. majoitusolosuhteet, sijainti, asumisen hinta, asujien lukumäärä, asumisen ehdot (kirjallinen sopimus) ja se, kenellä on pääsy asuntoon ja onko henkilöllä omat avaimet asuntoon (Työministeriö 2007b, 81). Aineistossa on esimerkkejä siitä, että työnantajalla on ollut pääsy työntekijöiden asuntoon tai että asuntoa on käytetty osin esimerkiksi varastona. Savonlinnan kiinalaisravintolan kohdalla työntekijät asuivat ravintolan lähellä sijainneessa työnantajan vuokraamassa kerrostaloasunnossa, jota käytettiin samalla myös ravintolan varastotilana. Siellä säilytettiin esimerkiksi juomia, riisiä sekä pakasteita, joiden säilytystä varten asunnossa oli monia arkkupakastimia. Vuosien varrella samassa asunnossa asui useita ravintolan työntekijöitä.

Esitutkintamateriaalista käy ilmi, että työnantajilla oli avain asuntoon ja he kävivät siellä joskus esimerkiksi hakemassa tavaraa ravintolaan, vaikkakin työntekijät yleensä toivat varastotavarat ravintolaan. Yksi uhri kuvaa asumistilannetta näin:

KUULUSTELIJA: Olitteko asumiseen tyytyväinen?

UHRI: En ollut. Asuntomme oli ravintolan varastona. Asunnossa oli pahoja tuoksujä ja siellä oli runsaasti erilaisia ruokatavaroita, joita jouduin kuljettamaan työpaikalleni aina työhön mennessäni. Hajujen takia ikkuna piti pitää yleensä aina auki. Asunnossa asui useita työntekijöitä.

– 6700/R/2792/06, 79.

Toinen uhri joutui aluksi asumaan niin sanotussa tofutehtaassa, joka oli entinen rautatieasema, jossa ravintolan omistajat pyörittivät tofubisnestä. Reilun vuoden jälkeen hän pääsi muuttamaan ravintolaa vastapäätä olleeseen asuntoon. Hän kertoi esitutkinnassa tilanteestaan näin:

Asuinolosuhteet tofutehtaalla olivat erittäin huonot, koska vieressä olleesta diskosta kuului kovaa ääntä, junaradan seisakkeella oli usein nuorisoa, kylmäkalusteet pitivät kovaa ääntä ja rakennus oli talvella kylmä. Lisäksi tofun valmistamisen jälkeen rakennuksessa oli kuuma ja siellä oli erilaisia käryjä. Minulla oli sänky. Molemmissa asunnoissa asumisesta oli sellaiset määräykset, ettei vettä tai sähköä saanut tuhata, josta syystä emme uskaltaneet käyttää suihkua kovin pitkään.

– 6700/R/2792/06, 95.

Thai-puutarhatyöntekijöiden tapauksessa henkilöt puolestaan asuivat muun muassa asuntovaunussa, toimistossa tai päätalon huoneissa. Esitutkintamateriaalin mukaan osa hyväksikäytön uhreista oli täysin tyytyväisiä asumiseensa, vaikka toiset pitivätkin sen tasoa alhaisena. Osa henkilöistä ei tiennyt, että heidän palkastaan vähennettiin asumiseen ja ruokailuun liittyviä kuluja, vaan oli luullut niiden olevan ilmaisia (Vaasa KO 29.2.2009). Työntekijät kertoivat esitutkinnassa asumisolosuhteistaan muun muassa seuraavaa:

Asuin vaimoni kanssa [työnantajan] veljen huoneessa, kunnes katto alkoi vuotaa. Sen jälkeen muutimme asumaan puutarhan toimistoon.

– 6230/R2570/08, 18.

Asuin yhdessä veljeni ja kolmannen miehen kanssa asuntovaunussa. Asuntovaunussa on vain kaksi sänkyä, joista jaoimme toisen veljeni kanssa. Vaunussa ei ole vessaa, eikä juoksevaa vettä. Talvella asuntovaunussa oli lämmin, koska vaunua lämmitettiin omalla patterilla. Peseydyin talossa olevassa suihkussa ja käytin talossa olevaa vessaa.

– 6800/R/4242/08, 19.

Varsinainen asuntoon lukitseminen oli asiantuntijahaastateltavien mukaan erittäin harvinaista. He tiesivät kuitenkin kertoa kahdesta tapauksesta. Ensimmäisessä tapauksessa rakennusmies lukittiin konttiin yöksi ja toisessa laittomat maahantulijat majoitettiin ulkoapäin lukituissa tiloissa.

Vastaavanlaisista asumiseen liittyvistä piirteistä kerrottiin Anti-Slavery International raportissa (2006), joka perustui tutkimukseen työperäisen ihmiskaupan muodoista Iso-Britanniassa, Irlannissa, Tseksissä ja Portugalissa. Raportin mukaan kaikissa neljässä maassa työperäisen hyväksikäytön uhrin valittivat ahtaista tiloista, joissa asui liikaa ihmisiä, puutteellisista hygieniatiloista, asuntojen turvallisuudesta ja yksityisyyden puutteesta. Myös näissä maissa työntekijöitä oli majoitettu muun muassa vajoissa tai teltoissa. (Anti-Slavery International 2006, 15–16.)

Ulkomaalaisten työntekijöiden asumisolosuhteiden valvonta on Suomessa ongelmallinen kysymys. Valvonta kuuluu kuntien terveystarkastajille, joten esimerkiksi työsuojelun ulkomaalaistarkastajilla ei ole valtuuksia selvittää työntekijöiden asumistiloja. Näin ollen ulkomaalaistarkastaja ei voi mennä katsomaan, löytyykö tarkastuksen kohteena olevan ravintolan varastosta patjoja, joilla työntekijät nukkuvat. Viranomaiset myöntävät, että tässä on tietynlainen toimivaltaongelma. Terveystarkastajilla ei kuitenkaan välttämättä ole kokemusta ihmiskaupan uhrin asumisolosuhteiden tunnistamisesta. Todennäköistä on, että eri viranomaiset eivät myöskään havaitse uhrin tilannetta kokonaisuudessaan, vaan heidän huomionsa kiinnittyy vain yhteen aspektiin, kuten asumiseen tai työoloihin. Tämä voi edelleen johtaa siihen, että potentiaalista uhria ei tunnisteta kohdattaessa (ks. luku 7.2).

Hyväksikäytettyjen työntekijöiden asumiseen on myös oikeusaineistomme perusteella kiinnitetty sängen vähän huomiota. Kuitenkin ihmiskaupassa ja pakkotyössä on usein kyse kokonaisvaltaisesta

hyväksikäytöstä ja siksi myös asuminen pitäisi huomioida selkeämmin – varsinkin kun se on konkreettinen asia, jonka voi todeta ja jonka jokainen voi nähdä (toisin kuin erinäiset hienovaraiset kontrollikeinot ja uhkailu).

Ruoka

KANSAINVÄLISESSÄ KIRJALLISUUDESSA on paljon esimerkkejä siitä, kuinka ruoka voi myös olla yksi keino kontrolloida ihmiskauppan uhria (esim. Anderson & Rogaly 2005; Anti-Slavery International 2006).

SEKÄ THAI-PUUTARHATYÖNTEKIJÖIDEN että Savonlinnan kiinalaisravintolan tapauksissa hyväksikäytetyt työntekijät kertoivat esitutkinnassa, että he söivät erittäin huonolaatuista ruokaa, eikä ruokaa aina ollut tarpeeksi. Yksi Savonlinnan kiinalaisravintolan työntekijä kertoi syöneensä kolme vuotta lähinnä kaalia, riisiä ja kanaa. Toinen uhri sanoi, että ”työsuhde-ruuan taso oli erittäin heikko, eikä riittänyt ravinnoksi lainkaan. Toisinaan söin asiakkaan annoksista jääneitä ruuantähteitä” (6700/R/2792/06, 37). Uhrien kertomuksista ilmenikin, että he olivat saaneet syödä vain tiettyjä ruokia eivätkä suinkaan mitä tahansa listalta, kuten ravintolan omistaja väitti (6700/R/2792/06).

RUOALLA VOIDAAN rahastaa ihmisiä. Eräs haastateltava kertoi tapauksesta, jossa Suomeen thaimaalaisia marjanpoimijoita järjestäneen suomalaisen välittäjän tyttöystävä kävi myymässä ylihintaista riisiä ja muuta ruokaa marjatilalle työskenteille maanmiehilleen ja -naisilleen. Yksi asiantuntija kertoi, että Kaakkois-Suomen ulkomaisen työvoiman keskittymässä Turussa (Turun telakka) ja Raumalla (Olkiluoto) on tyypillistä, että ulkomaiset siirtotyöläiset käyvät joukkokyydillä tietyissä ruoka-kaupoissa ostoksilla tiettyinä päivinä ja ostavat sieltä kaikkein halvimpia elintarvikkeita. He saavat pienen määrän käteistä ”pomolta”, joka on kuskannut miehet kauppaan. Tästä antoi esimerkin myös ammattiliiton edustaja: ”Kaupan pihalla, niin siihen viedään pakettiauto tai pikkubussi ja siinä työnjohtaja antaa kavereille yksitellen rahaa juuri sen verran, että ne saa ruokansa ostaa, ei muuta, ja niitä ei päästetä edes kerralla samaan aikaan kauppaan.”

3.2.3 Passin haltuunotto

ILO:N (2005B) MUKAAN passin tai muun henkilöllisyysdokumentin haltuun ottaminen on yksi keskeinen pakkotyön viite ja myös hallituksen esityksen (34/2004, 93) mukaan kyseinen toimenpide ilmentää uhrin riippuvaista asemaa. Työntekijöiden passien haltuunotossa oli aineistossa muutamia mainintoja ja jotkut haastatellut asiantuntijat olivat törmänneet ilmiöön omassa työssään. Haastateltavien mukaan työnantajat esittävät monenlaisia tekosyitä sille, miksi työntekijän passit ovat heidän hallussaan.

On sanottu, että ne ovat paremmassa turvassa täällä kassakaapissa tai minun hallussani. Näin on kerrottu, että ne on huonosti turvattu, jos ne ovat henkilöllä itsellensä. Ne voidaan varastaa.

– Uhrien auttajataho

Passit on yleensä saatu työntekijältä pyytämällä ja työnantajat voivat vedota siihen, että työntekijän kanssa on yhdessä sovittu, että passia säilytetään työnantajan hallussa. Myös ILO huomauttaa, että työnantajat saattavat perustella työntekijöiden passien haltuun ottamista monenlaisilla syillä ja esimerkiksi kieltäytyä palauttamasta passia, jollei työntekijä jatka työntekoa (ILO 2005b, 21). Yksi haastateltavista kertoi kiinnostavasta tapauksesta, jossa työnantaja antoi työntekijöille passin takaisin heidän matkansa ajaksi tietyn suuruista panttia vastaan.

He saavat tarvittaessa tämän passin jotain asiointia varten sitten haltuunsa, ja aina tietysti kun he matkustivat kotimaahan ja takaisin, ja [työnantaja väitti, että] työntekijät tietää ja hyväksyy tämän, eikä ole pakko luovuttaa työnantajan haltuun. Mä en ihan usko tähän, [vaikka] he väittivät näin. Ja sitten tässä kävi ilmi, että kun he antavat tämän passin työntekijöille, niin he ottavat palkasta jonkun pantin, ja tämä pantti palautetaan kun passi palautuu työnantajalle, ja täällä puhuttiin jopa viiden sadan euron pantista.

– Työsuojelu- ja lupaviranomainen

Panttia käytettiin tapauksessa passin saamisen lisäksi asunnon avaimen ja muun muassa työluvan hankkimisen vakuutena. Pantin tarkoitus on ilmeisesti ollut sitouttaa työntekijät töihinsä mahdollisimman tiukasti, etteivät he voi esimerkiksi kotimaan vierailulla päättää olla tulematta takaisin Suomeen. Tämänkaltaisesta passin käytöstä panttina ei ole aineistossa muita esimerkkejä, mutta sitä saatetaan

käyttää etenkin lähetettyjen työntekijöiden kohdalla töihin sitouttamisen tapana.

Passin mahdollinen haltuunotto on huomioitu hyvin läpikäymissämme esitutkimateriaaleissa ja poliisi on kysynyt asiasta uhreilta näiden kuulusteluissa. Sen sijaan kaikista läpikäymistämme tuomioista ei löydy mainintaa siitä, onko tuomioistuin kiinnittänyt huomiota hyväksikäytettyjen työntekijöiden passeihin ja niiden säilyttämiseen. Epäselväksi jää, onko asia huomioitu näiden juttujen esitutkiminnan aikana tai oikeudenkäyntitilanteessa ilman, että siitä on kirjoitettu tuomioon. Merkille pantavaa on kuitenkin, että esimerkiksi Pietarsaaren vietnamilaisravintolan tapauksessa tuomioistuin kiinnitti nimenomaan huomiota siihen, että väitetyt ihmiskaupan uhrilla oli oma passinsa hallussaan, sillä hän käytti sitä henkilöllisyystodistuksena asioidessaan iltaisin ravintoloissa. (Österbottens tingsrätt 30.4.2010.) Se, että henkilöllä on hallussaan oma passinsa, ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei hän voisi olla muista syistä johtuen työnantajansa nähden riippuvaisessa asemassa

3.3 Taloudellinen kontrolli ja muut työehtoihin liittyvät epäkohdat

TALOUDELLINEN KONTROLLI ON yksi keino, jolla työperäisen ihmiskaupan uhrin ja työntekijät pyritään pitämään kurissa, ja jonka johdosta heidän asemansa on eri tavoin riippuvainen työnantajasta. Konkreettisin taloudellisen kontrollin keino on alipalkkaus ja muut palkan maksuun liittyvät syrjivät piirteet tai järjestelyt. ILO:n mukaan palkan maksun viivyttäminen tai sen maksamatta jättäminen on yksi pakko-työn osoitin (2005b).

ILO luettelee työsuojeluviranomaisille tarkoitettussa oppaassa (2008) seuraavanlaisia palkkaan liittyviä kysymyksiä, joita voidaan pitää hyväksikäytön osoittimina:

- **Onko** työntekijällä (kirjallista) työsopimusta? Mitä palkanmaksusta on sovittu?
- **Vähennetäänkö** työntekijän palkasta laittomia vähennyksiä?
- **Onko** työntekijä saanut lainkaan palkkaa?
- **Mikä** on työntekijän saaman palkan suhde alan minimipalkkaan?
- **Saavatko** työntekijät itse heille maksetun palkan?
- **Onko** työntekijöitä huijattu heidän palkkansa suuruudesta?
- **Maksetaanko** palkka säännöllisesti?
- **Maksetaanko** työstä luontoisetuina?

Seuraavissa alaluvuissa arvioidaan näitä taloudelliseen kontrolliin liittyviä osoittimia sekä ulkomaisten työntekijöiden työehtoihin liittyviä epäkohtia suomalaisen aineiston puitteissa.

3.3.1 Palkanmaksu ja palkkasyrjintä

PALKANMAKSUSSA KOHDATUT ONGELMAT ovat ehdottomasti yleisimpiä merkkejä ulkomaisten työntekijöiden kohtaamista epäkohdista ja hyväksikäytöstä Suomessa. Kaikki haastatellut asiantuntijat mainitsivat palkanmaksuongelmat tyypillisimpänä esimerkkinä ulkomaalaisten työperäisestä hyväksikäytöstä. Hyväksikäyttötapausten kohdalla on erittäin yleistä, että työnantaja jättää esimerkiksi maksamatta kaikki työntekijälle työehtosopimuksen mukaan kuuluvat ilta-, yö, lauantai- ja sunnuntailisät sekä ylityökorvaukset ja lomarahat tai päivärahat. Palkkalaskelmissa ei välttämättä eritellä, mistä eri osista palkka koostuu. Kansallinen ihmiskaupparaportointi on kiinnittänyt huomiota siihen, että esimerkiksi rakennusalalla käytettävä urakkapalkkaus vaikuttaa olevan yksi lailliselta näyttävä tapa kiertää palkanmaksua (Vähemmistövaltuutettu 2010, 133). Henkilölle maksetaan tietty ”könttösomma” riippumatta siitä, kuinka paljon työtunteja hän tekee. Tämä voi ilmentää yhtä palkkasyrjinnän muotoa, jota esiintyy rakennusalan lisäksi myös esimerkiksi puutarha-alalla (ml. marjanpoiminta) sekä ainakin yhden etnisen ravintolan tapauksessa.

Myös pelkkä tuntipalkka voi hyväksikäytetyllä työntekijällä jäädä erittäin alhaiseksi. Lehdissä on kerrottu ulkomaisille työntekijöille maksetuista ennätysellisenkin alhaisista palkoista (esim. HS 4.9.2009; HS 15.2.2008; HS 19.3.2006). Tapauksia on ollut etenkin rakennus- ja metallialoilta sekä ravintola-alalta, erityisesti etnisistä ravintoloista. Helsingin Sanomat kertoi 16.1.2010, että kolmen euron tuntipalkka oli työsuojelun ulkomaalaistarkastajan kohtaama pohjanoteeraus ravintola-alalla.

Rakennus-lehdessä 8.11.2007 kerrottiin kolmen bulgarialaisen rakennusmiehen tilanteesta. Miehet tulivat huhtikuussa 2007 Suomeen virolaisyhtiön palvelukseen. Heidät oli rekrytoinut paikallinen välittäjä Blaboevgradissa ja heille oli luvattu 12 euron tuntipalkka, joka maksettaisiin kahden viikon välein. Mitään työsopimusta miehet eivät olleet allekirjoittaneet. Miehet olivat töissä vajaat kolme kuu-kautta ja tänä aikana ryhmälle maksettiin palkkaa yhteensä vain noin 900 euroa. Yhden miehen kuvauksen mukaan heillä oli rahaa ruokaan euro päivässä ja he hankkivat rahaa keräämällä tyhjiä pulloja puistoista. Työmatkat piti kulkea pummilla. Virolaisyritys väitti, että miehet eivät olleet heidän palveluksessaan ja vastuu oli bulgarialaisella välittäjällä. Turun Sanomat taas uutisoi 5.9.2007, että Turun telakalla alihankkijana toimineet liettualaisyrietykset maksoivat työsuojelutarkastusten mukaan vain 1–1,50 euron tuntipalkkaa työntekijöilleen.

Samaan aikaan alalla voimassa olleen työehtosopimuksen mukaan vähimmäispalkka alalla oli ennen veroja 7,45 euroa tunnilta, eli kyse oli huomattavasta palkkasyrjinnästä. Nämä esimerkit ovat todennäköisesti vain jäävuoren huippu ulkomaalaisten kohtaamasta palkkasyrjinnästä, josta suurin osa jää medialta ja viranomaisilta piiloon.

Työntekijä ja työnantaja voivat sopia palkaksi tuntikohtaisen kiinteän summan, jossa ei oteta huomioon suomalaisiin työehtosopimuksiin kuuluvia lisiä ja korvauksia. Kontulan mukaan tämä on tavallista etenkin rakennusalan siirtotyöläisten parissa (Kontula 2010, 55). Aineistossamme on tapauksia, joissa työntekijät eivät ole lainkaan tietäneet, että heillä olisi oikeus saada esimerkiksi ilta- ja pyhätyölisää varsinaisen peruspalkkansa lisäksi. Tämä on käynyt ilmi esimerkiksi etnisten ravintoloiden tapauksissa (ks. myös Hirvonen 2010, 51).

Vastaavasti aineistossamme on tapauksia, joissa ulkomaalaiset työntekijät ovat olleet hyvin tietoisia siitä, että heidän palkkansa kuuluisi olla suurempi, mutta he ovat arvioineet, että on parempi olla valittamatta tilanteesta työnantajalle kuin vaatia asianmukaista palkkaa (ks. luku 6.3.8).

Kiinalaiskokin tapauksessa lahtelaisessa ravintolassa työskennelle miehelle maksettiin hänen 1,5 vuoden työsuhteensa aikana palkkaa vain kolme kertaa (yhteensä 3600 euroa käteisellä). Helmikuun 2007 jälkeen palkkaa ei maksettu, sillä työnantaja oli taloudellisissa vaikeuksissa. Kiinalaiskoki suostui siihen, että hän ”lainaa” palkkansa työnantajalleen ja että se maksetaan jälkikäteen. Mies asui työnantajan järjestämässä asunnossa ja teki pitkiä työpäiviä ravintolassa seitsemänä päivänä viikossa. Käräjäoikeuden tuomiossa on seuraava kuvaus henkilötodistelusta: ”Kysymykseen, miten [X] on selvinnyt 3600 eurolla 1.11.2006–5.3.2008 välisen ajan, tämä on vastannut, että kun sai asua ja syödä ja kun ei ollut aikaa kuluttaa rahaa, tuli toimeen. Työntekoa [X] ei halunnut lopettaa, kun vastaaja oli jo velkaa paljon ja [X] pelkäsi, ettei sitten saa mitään, jos lähtee pois.” Työsuhteen päätyttyä työnantaja maksoi miehen tilille noin 10000 euron suuruisen jälkipalkan. Lahden käräjäoikeus toteaa: ”Vastaaja [Y] on syyllistynyt erittäin moitittavaan tekoon. Asianomistaja ei kielitaidottomana ja vastaajasta riippuvaisen asemansa takia ole osannut eikä ymmärtänyt pitää huolta oikeuksistaan työntekijänä tehden lähes 1,5 vuoden ajan työtä vastaajalle ilman mainittavaa korvausta, ilman lomia ja käytännössä ilman vapaa-aikaa.” Käräjäoikeus tuomitsi työnantajan kiskonnantapaisesta työsyrynnästä viiden kuukauden ehdolliseen vankeusrangaistukseen ja määräsi hänet korvaamaan miehelle reilun 70 000 euron edestä maksamattomia palkkoja. Kouvolan hovioikeus ei muuttanut tuomiota. (Lahti KO 18.6.2010; Kouvola HO 30.12.2010.)

Tämä tapaus kuvastaa hyvin työntekijöiden riippuvuutta työnantajasta, joka käyttää taloudellista kontrollia työntekijää

kohtaan. Vastaava tilanne kävi ilmi myös Savonlinnan kiinalaisravintolan tapauksessa, johon liittyy paljon erilaisia palkkasyrjinnän piirteitä. Kiinalaistaustaisen pariskunnan pitämässä ravintolassa työskenteli vuosien 1997–2007 välisenä aikana yhteensä kymmenkunta kiinalaista henkilöä eripituisia aikoja (HS 14.10.2006). Ravintolassa työskennelleiden kokkien palkka oli ollut työsuhteen alussa noin 400 euroa kuussa ja muiden työntekijöiden noin puolet tästä. Henkilöiden palkka oli noussut tästä jonkin verran (n. 600–800 euroon) työsuhteen jatkuttua pidempään. Ravintolan omistajat kertoivat noudattaneensa ”normaalia kiinalaista toimintatapaa”, niin sanottua nettopalkkaperiaatetta, ”jonka mukaan työnantaja järjesti työntekijälle kustannuksellaan ravinnon ja asunnon. Toimintatapaan kuului myös, että työnantaja myös muutoin huolehti työntekijöidensä asioista. He eivät kuitenkaan tämän vuoksi olleet työnantajastaan riippuvaisessa asemassa.” (Savonlinna KO 20.2.2009, 7, 20.) Esitutkimateriaalissa työnantaja kuvasi menettelyä näin:

Meillä oli sellainen kiinalainen tapa. Ennen kokin tai tarjoilijan maahantuloa sovimme nettopalkan suuruudesta suullisesti. Se piti sisällään täysihoidon. Täysihoido piti sisällään asunnon ja kalusteet, sekä ruuan. He saivat syödä työaikana ja vapaapäivänään, sekä myös lomallaan ravintolassa mitä halusivat. Viiniä ja olutta he eivät saaneet ottaa, vaikka joku heistä ottikin. Säilytimme osaa alkoholijuomista työntekijöiden majoitustiloissa ja sieltäkin hävisi alkoholia. (...) Kysimme heiltä, että haluatteko itse hoitaa asunnon, niin silloin palkkanne nousee, mutta he eivät halunneet itse vuokrata asuntoa, koska se on niin hyvällä paikalla.

– 6700/R/2792/06, 174.

Ravintolan työntekijöille ei maksettu lisiä, pyhätyökorvauksia tai ylityölisä, vaikka esimerkiksi kokit olivat työskennelleet keskimäärin 191 tuntia kuukaudessa. Työaika oli kesällä niin sanotun oopperasesongin aikana vielä huomattavasti suurempi, noin 289 tuntia kuukaudessa. (Savonlinna KO 20.2.2009, 9.) Työnantaja tosin kertoi maksaneensa ylittöistä työntekijöille jonkin verran käteisellä. Yksi työntekijä kertoi esitutkinnassa palkkauksestaan näin:

Minulla ei ollut silloin mitään tietoa minimipalkoista. En tiennyt myöskään lomaoikeudesta. Koska Kiinassa minulle maksettiin ylityöstä ja pyhätystä, niin oletin, että Suomessa myös niistä olisi maksettava erillistä korvausta. En kuitenkaan uskaltanut ottaa niitä työnantajan kanssa puheeksi, koska pelkäsin, että joudun palaamaan Kiinaan, jonka jälkeen minun olisi todella vaikeaa saada enää uutta viisumia. Jouduin siksi sietämään huonoa palkkaa.

– 6700/R/2792/06, 36.

Esitutkimateriaalista käy ilmi, että ravintolayrittäjä perusteli toimintaansa sillä, että hän oli maksanut työntekijöille urakkapalkkaa, eli tietyn ”könttäsunnan” riippumatta heidän tekemiensä työtuntiensä määrästä, eikä edelleen tämän takia ollut pitänyt mitään työtuntikirjanpitoa (6700/R/2792/06, 177). Näin hän selittää, mitä tarkoittaa urakkapalkalla:

Urakkatyö tarkoittaa sitä, että kun esimerkiksi työntekijä pilkkoo jotain, niin kun työ on tehty, niin sitten voi vaikka istuskella ulkona. Jos taas tekee sen hitaasti, niin sitten se vaan kestää. Se tarkoittaa myös sitä, että työntekijä on ravintolan käytössä, sen aukioloaikana. Kun ravintola aukeaa klo 11, niin silloin ravintola on jo valmis palvelemaan asiakkaita. Minä en ikinä määrää milloin heidän pitää tulla, tai tehdä. Kun he hoitavat työnsä kunnolla, niin silloin minulla ei ole mitään moitittavaa.

– 6700/R/2792/06, 187.

On kuitenkin selvää, että tämänkaltainen ”nettopalkan” ja ”urakkapalkan” yhdistelmä ei ole asianmukainen palkanmaksutapa. Työnantajat sopivat työntekijöiden kanssa tammikuussa 2009, että yhteensä kymmenelle kiinalaiselle työntekijälle maksetaan korvauksena 400000 euroa liian pienistä palkoista ja henkisestä kärsimyksestä (HS 21.2.2009). Tähän vahingonkorvaussopimukseen viitataan myös Savonlinnan käräjäoikeuden tuomiossa rangaistusta lieventävänä seikkana. Syytetyillä ei ollut aikaisempia rikosmerkintöjä, joten käräjäoikeus tuomitsi pariskunnan ehdolliseen vankeusrangaistukseen yhdeksän kuukauden ajaksi muun muassa kiskonnantapaisesta työsyrynnästä. Tämän lisäksi henkilöt tuomittiin viiden vuoden liiketoimintakieltoon. (Savonlinna KO 20.2.2009, 30–31.)

3.3.2 "Laillinen" alipalkkaus

ALEMMAN PALKKAN MAKSAMINEN ulkomaalaiselle työntekijälle ei toki aina ole rikollista toimintaa. Ulkomaisen, lähetetyn työvoiman käyttö voi tulla täysin laillisestikin toimivalle yritykselle halvemmaksi kuin suomalaisen työvoiman käyttö. Niin sanottujen lähetettyjen työntekijöiden käyttäminen mahdollistaa yrityksille Suomen ja uusien EU-maiden välisten palkka-, sosiaaliturva- ja veroerojen hyödyntämisen kilpailuetuna (esim. Hellsten 2006; Forsander 2008). Vaikka lähetetyille työntekijöille pitää maksaa Suomen työehtosopimusten mukaista palkkaa, Kontula (2010, 55) huomauttaa, että lähetettyjä työntekijöitä käyttämällä yritykset voivat käytännössä säästää kymmeniä prosentteja palkkakustannuksissaan, koska pelkät eläkemaksut ja muut sosiaalivakuutusmaksut nostavat Suomessa palkkakustannuksia kolmisenkymmentä prosenttia. EU:n uusissa jäsenmaissa sivukulut ovat huomattavasti alhaisempia kuin Suomessa.

Lähetetyllä työntekijällä tulee kuitenkin olla lähettäjään viiranomaisen myöntämä E101- tai A1-todistus todisteena siitä, että hän on lähettävän valtion sosiaaliturvan piirissä. Työnantajan pitää lain mukaan säilyttää työntekijöiden E101-todistukset. Asiantuntijahaastatteluista kävi ilmi, että tässä on kuitenkin ongelmia ja ettei läheskään kaikilla työntekijöillä ole tätä asiakirjaa. Tämän lisäksi työnantajat saattavat asiantuntijoiden mukaan taktikoida sillä, mihin maahan kyseinen yritys on rekisteröity.

H: Mutta nyt kun, ensinnäkin se E101-lomake on ilmeisesti Euroopan tällä hetkellä väärennetyin asiakirja, koska siellä voi olla ihan mitä tahansa. Sitten voi olla näin että ne voi rekisteröidä sen firmansa minne tahansa. Ilmoittaa että he lähettävätkin työntekijät sieltä, vaikka ne työntekijät eivät tietäisi että semmoinen maa on olemassakaan.

NO: Me olemme ymmärtäneet että usein puuttuu tämä lomake?

H: Se puuttuu usein, mutta käytännössä tämä on hyvä idea, että sosiaaliturvaa koko ajan kertyy. Mutta että se kertyy sen lähettäjään mukaan, niin se on täysin vitsi tällä hetkellä. En mä usko, että kukaan tietää, että kertyykö kellekään enää mitään sosiaaliturvaa niille ketkä täällä Suomessa työskentelee, joilla on tämä E101 lomake.

– Ammattiliiton edustaja

Forsanderin (2008) mukaan työntekijäpuolen ja viranomaisten näkökulmasta lähetettyjen työntekijöiden asemassa onkin kyse ”laillisesta, mutta helposti laittoman rajan ylittävästä mekanismista, jossa työvoimaa eriarvoistetaan työntekijöiden juridisesta asemasta ja lähtömaasta riippuen, ja jossa yritykset pystyvät hankkimaan kilpailuetua legitimoitulla kotimaisen työmarkkinajärjestelmän ja palkkasovun myöntämisellä” (Forsander 2008, 348). Asiantuntijahaastatteluissa viitattiin myös siihen, että eri maista tuleville työntekijöille maksetaan erisuuruista palkkaa. Näin esimerkiksi virolaiset saattavat saada parempaa palkkaa kuin puolalaiset, mutta puolalaiset saavat parempaa palkkaa kuin romanialaiset ja niin edelleen. Kun työnantajat pyrkivät maksimoimaan hyötynsä ja astuvat laittoman puolelle, tilanne muuttuu toiseksi: on kyse rikollisesta työvoiman hyväksikäytöstä, jonka tekee mahdolliseksi valvonnan puute ja ulkomaisen työvoiman riippuvainen asema ja turvaton tila (ks. Kontula 2010, 55).

Asiantuntijahaastatteluissakin mainittu toinen ”laillinen” keino, jolla yritykset ja työnantajat säästävät palkkakustannuksissa, on maksaa ulkomaiselle ammattityöntekijälle suomalaisten työehtosopimusten mukaista minimipalkkaa. Kontulan mukaan esimerkiksi rakennusalalla on tyypillistä, että ulkomaalainen työntekijä joutuu tyytymään alimpiin palkkaluokkiin, joilla suomalaisista työskentelevät vain ammattitaidottomat henkilöt (Kontula 2010, 56). Koska palkkauksen minimiehdot täyttyvät, ilmiössä ei ole kyse varsinaisesta alipalkkauksesta ja tämän vuoksi esimerkiksi työsuojeluviranomaiset eivät voi puuttua asiaan, sillä heillä ei ole oikeutta yleissitovan työehtosopimuksen tulkintaan. Tämä oikeus on vain ammattiliitoilla ja työnantajaliitoilla. Ilmiön laillisuudesta voidaan olla monta mieltä. Kontula kärjistää, että ”kun kuitenkin työntekijän kansallisuus vaikuttaa suoraan tilipussin painoon, voidaan puhua rakenteellisesta palkkasyrjinnästä” (Emt.).

Kolmas alipalkkauksen ”laillinen” keino on harjoittelija-nimikkeen väärinkäyttö. Kansallinen ihmiskaupparaportoi on kiinnittänyt huomiota siihen, että henkilön palkkaaminen harjoittelijan nimikkeellä siitä huolimatta, että hän työskentelee itsenäisesti ja vastuullisissa tehtävissä, on yksi tapa, jolla palkanmaksua voidaan kiertää näennäisesti laillisella tavalla. (Vähemmistövaltuutettu 2010, 133.)

Harjoittelijat

TUTKIMUSAINEISTOSSAMME ON esimerkkejä siitä, kuinka työnantajat selittävät maksavansa ulkomaalaisille työntekijöilleen alhaista palkkaa, koska he ovat ”harjoittelijoita”. Nämä työntekijät tekevät kuitenkin täysipäiväisesti töitä, eikä kyse ole esimerkiksi opiskeluihin liittyvästä työharjoittelusta tai työ- ja elinkeinotoimiston kanssa sovitusta harjoittelusta.

YHDESSÄ TAPAUKSESSA kyse oli useista eri Itä-Euroopan maista rekrytoiduista opiskelijoista, jotka tulivat Suomeen työharjoitteluun (ks. myös luku 5.4.2). Opiskelijat itse eivät kuitenkaan kokeneet tulleen Suomeen työharjoitteluun, eivätkä heidän tekemänsä työt edes millään tavalla liittyneet heidän opiskelemiinsa aloihin. Suomalaisen rekrytointiyrityksen omistaja markkinoi opiskelijoiden työpanosta suomalaisille työnantajille kertoen, että koska nuoret olivat tulleet Suomeen työharjoitteluun, heille piti maksaa vain 510 euroa palkkaa kuussa. Rekrytointiyritys oli markkinoinut summaa yleisen käytännön mukaisena harjoittelijalle maksettavana verovapaana kuukausikorvauksena. (Helsinki KO 22.11.2006.)

ASIAANTUNTIJAJAHAASTATTELUISSA KÄVI ilmi, että työnantajat saattavat vedota harjoitteluun syynä työntekijöiden alhaiselle palkalle tai että harjoittelija-statukseseen saattaa liittyä väärinkäyttöä. Loviisalaisen pitserian tapauksen oikeudenkäynnissä kävi ilmi, että työnantaja maksoi ainakin kahdelle kurdi-taustaiselle työntekijälle ensimmäiset 6 kuukautta 20 prosenttia alhaisempaa harjoittelijan palkkaa, koska miehillä ei työnantajan mukaan ollut aikaisempaa kokemusta alalta. Myös työntekijät kertoivat asiasta, eikä heillä ollut puheidensa mukaan aikaisempaa työkokemusta ravintola-alalta, tosin yksi henkilö kertoi omistaneensa kahvilan Turkissa. (Vantaan käräjäoikeuden käsittely 12.10.2010). Vantaan käräjäoikeus tuomitsi omistajan kiskonnantapaisesta työsyrrinnästä (Vantaa KO 3.12.2010).

Kokonaan oman keskustelunsa paikka on kysymys siitä, että ulkomaalainen työntekijä saattaa olla täysin tyytyväinen suomalaista palkkatasoa huomempaan palkkaansa, koska työstä ansaittu rahasumma on silti parempi kuin hänen kotimaassaan. Ajankohtaisessa Kakkosessa 31.8.2010 haastatellut makedonialaiset miehet, jotka olivat työskennelleet Olkiluodon rakennustyömaalla erään ulkomaisen yrityksen palveluksessa vuosien 2008–2010 välillä, kertoivat ansainneensa keskimäärin 1500–1600 euroa kuussa. Heille ei ollut maksettu erillisiä ylityökorvauksia, lomarahoja tai sunnuntaillisiä. Miehet eivät olleet palkkaan kovin tyytyväisiä, mutta se oli silti heidän mielestään parempi kuin kotimaassa, jossa ei välttämättä ollut mitään tötä tarjolla.

Forsander (2008) huomauttaakin, että suomalaiset palkat on sidottu paikalliseen kuluttajahintaindeksiin, mutta suurin osa ulkomaisten työntekijöiden kulutuksesta tapahtuu kotimaassa, jossa elinkustannukset ovat alemmat (Emt., 350–351). Suomessa ollessaan työntekijät siis elävät mahdollisimman vaatimattomasti, jotta rahat säästyisivät kotimaan käyttöä varten. Näin ollen palkkaehdot voivat olla ulkomaalaisen työntekijän näkökulmasta houkuttelevat, vaikka ne ovat kokonaisuudessaan suomalaisia työntekijöitä heikommät. (Emt.) Haastatellut asiantuntijat toivat esiin saman asian.

Ahjo-lehdessä 9/2007 kerrottiin, että Turun telakalla työsuojelupiirin tarkastajat ovat löytäneet alimmillaan yhden euron tuntipalkkoja, kun telakkatöissä työehtosopimuksen mukainen vähimmäispalkka ennen päivärahajoja on vajaat kahdeksan euroa tunnilta. Lehden mukaan ulkomaalaiset työntekijät saattavat kuitenkin olla tyytyväisiä palkkaansa. He saavat töitä, ja kun palkan päälle lasketaan päivärahat, he ansaitsevat kuitenkin enemmän kuin kotimaassaan. ”Meille tuleekin harvoin valituksia ulkomaalaisilta työntekijöiltä. Ilmiannot tulevat useimmiten suomalaisten yritysten luottamushenkilöiltä tai kilpailevilta yrityksiltä,” haastateltu työsuojelutarkastaja kertoi artikkelissa.

3.3.3 Työajat, ylityöt ja lomaoikeudet

PALKKAKYSYMYS ON VAHVASTI sidoksissa ulkomaalaisten työntekijöiden työpäivien pituuteen. Eri aineistoista käy ilmi, että on erittäin yleistä, että ulkomaalaiset hyväksikäytetyt työntekijät työskentelevät säännönmukaisesti enemmän kuin 40 tuntia viikossa.

Työajathan saattaa olla aika hurjia. Koko hereilläoloaika, vaikka 16 tuntia päivässä, kaksikymmentäkin tuntia päivässä. Ei vapaapäiviä. Se voi olla, että joutuu tekemään monenlaisia töitä. Sitten on myöskin semmoisia tilanteita, että joutuu matkustamaan useita tunteja tehdäkseen työtä jonkun pienen pätkän. Sitten matkustaa pitkät ajat seuraavaan paikkaan tehdäkseen taas pienen pätkän töitä. Eli se todellinen ansainta on pientä, mutta siihen kuitenkin kuluu suhteettoman paljon aikaa.

– Uhrien auttajataho

Aineistossamme esiin tulleet päivittäiset työajat vaihtelevat noin 8 tunnista 19 tuntiin, ja työssä käydään lauantaisin ja joskus myös sunnuntaisin. Työntekijöillä on yleensä yksi vapaapäivä viikossa. On siis suhteellisen yleistä, että työaikalain lepoaikoja ei noudateta. Työaikalain 31 §:n mukaan työntekijällä on oikeus vähintään 35 tunnin mittaiseen lepojaksioon kerran viikossa. Pitkät työpäivät ja viikonlopputyöt kasvattavat epäsuhtaa työstä ansaittuun palkkaan nähden. Työaikalain mukaan ylityötä voidaan teettää enintään 250 tuntia kalenterivuoden aikana (TAL 19 §). Tätä rajaa ei ole noudatettu tapauksissa, joissa työntekijät tekevät säännönmukaisesti pitkää työpäivää. Haastatellut asiantuntijat mainitsivat, että työajat ovatkin yksi hyvin konkreettinen keino kontrolloida työntekijöitä ja heidän tekemisiään.

Mun mielestä millä niitä kontrolloidaan on monesti se, että on pitkät työpäivät. Ne [työntekijät] vedetään niin loppuun, että ne ei jaksakaan enää mitään. Eli joitain tapauksia mitä on ollut (...) on silleen, että ne joutuu tekemään niin pitkää päivää, että ne tulee lopulta ihan apaattiseksi sen takia, että ne ei jaksakaan enää mitään.

– Esitutkintaviranomainen

Työtä jos tehdään niin pitkään, ettei millekään kielikurssille pysty osallistumaan, niin silloinhan se, ei sulla ole mitään ulkopuolista elämää. Ne työajat on silloin yleensä aika konkreettisesti roolissa siinä, että jos teet työtä 12, 14, 16 tuntia päivässä, niin eipä siinä oikeastaan muuta elämää ole.

– Uhrien auttajataho

Myös ulkomaalaisten työntekijöiden lomaoikeuksia poljetaan. PAM-lehti kertoi 8.10.2010 pääkaupunkiseudulla sijaitsevassa kylpylässä työskentelevistä thai-naisista, jotka olivat työskennelleet 2–3

vuotta ilman lomaa. Lehdessä haastateltu nainen kertoi, että hänelle oli luvattu 12 päivän loma vuoden työskentelyn jälkeen ja sitten edelleen kuukauden loma kahden vuoden työskentelyn jälkeen, mutta lopulta koko lomahaave tyrmättiin, eikä hän saanut pitää yhtään lomaa. Myös thai-naisten palkkauksessa oli erikoisia piirteitä. Heillä oli peruskuukausipalkka, johon lisättiin kiinteä summa työntekijän tehdessä ylitoita. Tämän lisän tarkoitus oli kattaa sekä yli- että sunnuntaityöt ja asunnon vuokra. Jos työntekijä kieltäytyi ylipitkästä työajasta, häneltä otettiin pois kyseinen kiinteä lisä, jonka lisäksi häneltä perittiin vuokra. Jutussa ei mainittu, kuinka paljon thai-naiset kaiken kaikkiaan tekivät ylitoita. (PAM 8.10.2010.) Savonlinnan kiinalaisravintolan tapauksessa työntekijöillä oli vuoden aikana vain muutamia lomapäiviä. Näinäkin päivinä työnantajat pyysivät heitä tekemään joitakin työtehtäviä, joten kokonaisia lomapäiviä oli vähän. (Savonlinna KO 20.2.2009.)

Haastateltujen asiantuntijoiden mukaan lähetetyt työntekijät tekevät mieluusti pitkiä työpäiviä, koska he voivat siten saada pidemmät lomat työaikaan tasaamalla. Ansaitun loman ajaksi miehet matkustavat yleensä kotimaahansa viettämään aikaa perheensä kanssa (ks. myös Kontula 2010). Aina ei kuitenkaan ole selvää, saavatko henkilöt viettää asianmukaisesti ansaitsemansa lomat tai tasata tekemänsä työtunnit pitämällä vapaata. Haastateltu työsuojelu- ja lupaviranomainen kertoi tapauksesta, jossa yritys käytti niin sanottua työaikapankki-järjestelyä välttääkseen käytännössä maksamasta ulkomaalaisille työntekijöille ylityökorvauksia. Työntekijät eivät kuitenkaan koskaan saaneet pitää tehtyjä tunteja vapaapäivien muodossa, eikä ylimääräisten työtuntien tekeminen ollut vapaaehtoista.

No tavallaan se X [yritys] vetosi tähän työaikapankki-järjestelmään, eli nämä [työntekijät] tekevät maanantaista torstaihin joku 11 tuntia [töitä], perjantai taisi olla normaali 8 tuntia, mutta sitten myöskin lauantaina tehtiin töitä. Työnantaja kertoi, että se olisi vapaaehtoista, mutta kyllä työntekijät sanoivat, että ei heillä ole mitään vaihtoehtoa. Heidän on pakko tehdä ne pitkät päivät ja se lauantai, että ei he voi olla tekemättä niitä. Kyllä se tulee ihan annettuna se systeemi niin siltä osin, että käsitetäänkö se sitten pakkotyöksi, että on pakko työskennellä tällaisella systeemillä.

– Työsuojelu- ja lupaviranomainen

Ilmeisen käytetty tapa vääristää tehtyjen työtuntien määrää viranomaisten silmissä on merkitä vain osa tehdyistä työtunneista työaikakirjanpitoon. Työaikalain mukaan työaikakirjanpitoon on

merkittävä tehdyt työtunnit (ml. lisä-, yli-, hätä-, ja sunnuntaityötunnit) ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin (TAL 37 §). Kiinnostava esimerkki vääristyneestä työaikakirjanpidosta on intialaisen ravintolatyöntekijän tapaus, jota käsiteltiin oikeudessa Helsingissä. Intialaistaustainen mies työskenteli toisen intialaisen miehen omistamissa kahdessa eri ravintolassa pääkaupunkiseudulla lähinnä siivous- ja muissa avustavissa tehtävissä. Tuomiosta käy ilmi, että miehen työvuorolistat eivät itse asiassa pitäneet paikkaansa, sillä niihin oli merkitty vain osa miehen tekemistä työtunneista. Toisessa ravintolassa työskennellyt suomalainen ravintolapäällikkö todisti, että miehen työtunteja ei ollut merkitty listaan, sillä työnantaja oli hoitanut intialaisen työntekijän palkanmaksun itse erillään muiden työntekijöiden palkanmaksusta. Mies oli myöhemmin lisätty työaikakirjanpitoon työnantajan määräyksestä, mutta merkinnät olivat ”osviittaa antavia” eivätkä ne sisältäneet kuin asiakaspalvelutunteja. Miehen siivoustunteja ei ollut merkitty kirjanpitoon. Todistaja kertoi myös, että tunnit oli merkitty miehen kohdalla siten, että ne tulivat ”paperilla täyteen”, eli siten, että perusviikkotyöaika 37 tuntia täyttyi. Tuomiosta käy ilmi, että itse asiassa mies työskenteli säännönmukaisesti 7 päivää viikossa ja hänen viikoittainen työaikansa oli jatkuvasti vähintään 50 tuntia. Hänen tekemänsä siivoustunnit kummassakin ravintolassa oli säännönmukaisesti jätetty merkitsemättä listoihin. Helsingin käräjäoikeus tuomitsi ravintoloiden omistajan kiskonnantapaisesta työsyrynnästä sakkoihin ja Helsingin hovioikeus vahvisti saman tuomion. (Helsinki KO 9.6.2009; Helsinki HO 12.2.2010.)⁴⁸

Työnantajat eivät välttämättä lainkaan pidä työaikakirjanpitoa, josta kävisi ilmi työntekijöiden tekemät työtunnit. Tämä on yleisää etenkin ravintola-alalla (Aluehallintovirasto 15.10.2010). Yleensä työnantajat väittävät, että he eivät ole olleet tietoisia velvollisuudestaan pitää työaikakirjanpitoa. Jotkut työnantajat saattavat pitää työvuorolistaa, mikä ei suinkaan ole sama asia. Oikeusaineistossamme on esimerkki tapauksesta, jossa kiskonnantapaisesta työsyrynnästä syytetyt vastaajat itse puolustautuivat sillä, että heidän ravintola-alan yrityksensä työvuorolista tehtiin vain viranomaisia varten ja ettei se osoittanut heidän työntekijöidensä työssäoloaikaa. Tapauksessa yrityksellä ei ollut lainkaan työaikakirjanpitoa, mutta työvuorolistoista ilmeni, että eri maista kotoisin olevat ulkomaalaiset työntekijät olivat tehneet ilta- ja viikonlopputöitä, joista heille ei maksettu mitään lisä. Espoon käräjäoikeus tuomitsi ravintolan omistajat kiskonnantapaisesta työsyrynnästä sakkoihin. (Espoo KO 26.6.2009.)

Toisessa vastaavassa tapauksessa helsinkiläisen ravintolan omistajat eivät olleet pitäneet työaikakirjanpitoa, koska ”työntekijät olivat ilman työaikakirjanpitoakin tienneet, montako työtuntia he olivat työskennelleet” (Helsinki KO 17.3.2008, 6). Uudenmaan

⁴⁸Vastaava tapaus paljastui vantaalaisessa ravintolassa työskennelleen pakistanilaismiehen kohdalla. Vantaan käräjäoikeus piti selvänä, että mies oli työskennellyt ravintolassa paljon enemmän kuin työvuorolistoihin oli merkitty. (Vantaa KO 10.7.2009, 6.)

työsuojelupiirin mukaan työaikakirjanpidon laiminlyönti aiheutti työntekijöille vahinkoa, sillä he eivät pystyneet seuraamaan työaikaansa, palkanmaksunsa oikeellisuutta ja ylityökorvausten suorittamista. Myös työntekijöille maksettu peruspalkka oli huomattavasti työehtosopimuksen vähimmäistason alittava, joten Helsingin käräjäoikeus tuomitsi tässä tapauksessa vastaajat muun muassa kiskonnantapaisesta työsyrynnästä ja työaikasuojelurikoksesta sakkoihin. (Helsinki KO 17.3.2008.)

Yritysten työaikakirjanpidon väärinkäytösten jäljille on päästy myös työpaikan kulkuraporttien avulla. Näitä tapauksia on ainakin rakennus- ja metallialoilla. Esimerkiksi jos yrityksen työaikakirjanpitoon on kirjattu, että henkilöt tekevät 8 tunnin työpäiviä, mutta kulkuraporteista käy ilmi, että he työskentelevät keskimäärin 11–12 tuntia päivässä (esim. Ahjo 9/2007), on selvää, että ylitöitä on tehty. Kaikissa paikoissa työsuojeluviranomaisilla ei kuitenkaan ole pääsyä työpaikan kulkuraportteihin. Ajankohtaisessa Kakkosessa 31.8.2010 kerrottiin, että työsuojeluviranomaisilla ei ole Olkiluodon ydinvoimalatyömaan kulkuraportteja, mutta Teollisuuden Voima toimittaa tiedot verottajalle. Eri viranomaisten välinen tiedonvaihto ei ainakaan tässä tapauksessa ollut toiminut, sillä verottajalla puolestaan on tiedot vain työntekijöiden verotettavasta ansiotulosta – mutta ei esimerkiksi työaikakirjanpitoa, johon työsuojeluviranomaisilla on pääsy. Näin ollen vaikuttaa siltä, että esimerkiksi Olkiluodon tapauksessa kumpikaan viranomainen ei voi vertailla kulkuraporteissa esiintyviä työtunteja työnantajan työaikakirjanpidossa ilmoittamiin tunteihin tai verotustietoihin.

Törmäsimme vastaaviin viranomaisten välisiin toimivalta- ja tiedonvaihto-ongelmiin myös muualla aineistossa. Tämä vaikeuttaa edelleen ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttötapausten ilmi tuloa. Tilanne saattaa jatkua vuosia ennen kuin joku yksittäinen viranomainen huomaa ongelman ja pyytää selvitystä asiassa. Esimerkiksi Urjalassa sijaitseva linja-autoyritys maksoi Tampere-Pietari-Tampere-linjan venäläisille linja-autonkuljettajille vain 1,03 euroa työtunnilta. Tapaus tuli alun perin ilmi kun Tampereen työvoimatoimiston työlupayksikkö pyysi Hämeen työsuojelupiiriä selvittämään kuljettajien työlupahakemuksessa olleita palkkaepäselvyyksiä. Miehet olivat työskennelleet yrityksessä 1990-luvun puolivälistä. Tuomiosta käy ilmi, että kuljettajille maksettiin jokaiselta edestakaiselta 26 tuntia kestäneeltä matkalta palkkaa 27 euroa ja päivärahaa 40 euroa, kun työehtosopimuksen mukainen vähimmäistuntipalkka vuosina 2003–2006 vaihteli 9,19–10,27 euron välillä. Tämän lisäksi miehille ei maksettu vuosilomakorvauksia, sairausajan palkkaa tai pekkaspäiväkorvauksia. Syyttäjän mukaan työnantaja oli jättänyt laillisia

palkkoja ja muita etuuksia maksamatta miehille yhteensä 122235 euron arvosta. (Toijala KO 1.10.2009.)

3.3.4 Palkanmaksun todentaminen ja pankkitilin väärinkäyttö

LÄHETETTYJEN TYÖNTEKIJÖIDEN JA/TAI ulkomaalaisten vuokratyöntekijöiden työehtojen valvonta on työsuojeluviranomaisille hankalaa, koska palkka-, vero ja sosiaaliturvasäännökset ylittävät kansalliset rajat. Asiantuntijahaastatteluissa kävi ilmi, että työsuojeluviranomaiset eivät esimerkiksi pysty mitenkään todentamaan, maksaako työnantaja todella työntekijöiden sivukulut tai edes heidän palkkansa heidän kotimaassaan, kuten he väittävät. He ovat täysin heille annettujen asiakirjojen varassa. Haastateltu työsuojelu- ja lupaviranomainen kertoi tapauksesta, jossa tarkastuksen kohteena oleva yritys kertoi hoitavansa kaiken rahaliikenteen kotimaassaan.

H: [Tilanne] oli sellainen, että tilitoimisto laski ne palkat, mutta se rahaliikenne ei kulkenut heidän kauttaan, että se kulki sitten siellä kotimaassa, ja sinne vaan toimitettiin työaikakirjanpitona lista, missä näky työntekijät ja sitten tehdyt tunnit per päivä. (...)

AJ: Eli se palkka maksettiin sinne kotimaahan?

H: Joo, se hoidettiin niin, että tämä tilitoimisto ainoastaan teki nämä palkkalaskelmat täällä, eli tavallaan teki sen laskennan. (...) Näitten palkkalaskelmien perusteella mun mielestä vaikutti, että heille maksetaan sellainen peruspalkka, että se on se tietty summa, mutta kaikki muut [lisät] sitten jää maksamatta.

AJ: Voiko olla niin, että niille ei vaikka oikeasti maksettaisi mitään tai maksettaisiin huomattavasti pienempää [palkkaa], koska me ei pystytä mitenkään [todentamaan sitä]?

H: Joo ei, me ei pystytä sitä (...). Meille annetaan selvitys maksetuista palkoista (...) tässä tapauksessa mä sain ne palkkalaskelmat, mutta se, että onko se raha oikeasti liikkunut, niin sitähän mä en pysty todentamaan.

– Työsuojelu- ja lupaviranomainen

Haastatteluotteesta käy ilmi, että lähetettyjen työntekijöiden palkkaliikenne voi käytännössä tapahtua Suomen ulkopuolella, joten sen oikeellisuutta tai määrää ei voida ainakaan Suomen viranomaisten toimesta varmentaa. Asiassa ollaan lähinnä työnantajan tai hänen edustajansa antamien papereiden varassa. Ammattiliiton edustaja kärjistää:

Kun tarkastajat pyytävät paperit, ne saavat paperit ja sitten meillekin on monesti sanottu – alussa mekin pyriteltiin näitä papereita, nämä veijarit sanoi, että sano-kaa vaan lista mitä papereita te haluatte, he toimittaa teille kaikki. Siellä on semmoiset laitteet, että ne saa paremman näköisiä papereita kopioitua kuin viranomaisten alkuperäiset asiakirjat. (...) Ne osaavat kirjanpidot tehdä. Ei ole mitään ongelmia. Jos viranomaiset saavat täydelliset kirjanpidot, niin ne sanovat: kaikki kunnossa!

– Ammattiliiton edustaja

Samanlaisia asiakirjojen aitouteen ja vääristämiseen liittyviä ongelmia on kohdattu myös muiden kuin lähetettyjen työntekijöiden kohdalla. Ulkomaalaisille työntekijöille maksetun palkan suuruutta on vaikea todentaa, koska palkka saatetaan esimerkiksi maksaa kokonaan tai osittain käteisellä. Tällöin työnantajalla ei ole mitään kuittia palkanmaksusta. Käteisellä on maksettu esimerkiksi ylitöistä. Toisaalta näin on myös saatettu maksaa palkkaennakkoja, jotka on sitten vähennetty seuraavasta palkasta, tai käteisellä on maksettu osa työntekijöiden palkasta näiden sukulaisille kotimaassa. Esimerkiksi thai-puutarhatyöntekijöiden tapauksessa työnantajat kertoivat maksaneensa työntekijöiden palkkoja heidän perheilleen ja sukulaisilleen oman Thaimaan matkansa aikana. Samoin päätekiä kertoi maksaneensa palkkoja siten, että hän siirsi rahaa Thaimaassa olevan äitinsä tilille, joka edelleen maksoi rahat työntekijöiden perheelle tai sukulaisille. Työnantaja perusteli, että hän oli sopinut järjestelystä työntekijöidensä kanssa. (6800/R/4242/08.)

Asiantuntijahaastattelujen ja medialähteiden mukaan on yleistä, että ulkomaalaisia työntekijöitä ja etenkin lähetettyjä työntekijöitä on kielletty kertomasta palkoistaan työsuojelutarkastajille tai heitä on käsketty sanomaan tietty työehtosopimuksen mukainen tuntipalkka, joka ei todellisuudessa pidä paikkaansa. Vaikka tilaaja-vastuupapereissa tai työntekijöiden työ lupia koskevissa asiakirjoissa työnantaja on luvannut noudattaa tietyn alan työehtosopimuksen mukaista palkkausta, se ei välttämättä näin todellisuudessa tee.

Musta kokemus kyllä osoittaa, ettei niihin työnantajiin voi kuitenkaan ihan hirveästi luottaa tai siihen että ne hoitaisivat hommat asianmukaisesti ja sitten kun tiedetään, että esimerkiksi tehdään jatkuvasti semmoisia työsopimuksia, jotka ei pidä paikkaansa (...) Kirjoitetaan paperille jotain, että palkka on joku [tietty summa] ja palkka on TES:n mukainen, ja sitten sitä ollaan kuitenkin... sitä ei koskaan makseta, tai jos maksetaan, näytetään tilisiirrolla että on maksettu työntekijälle, niin sitten vaaditaan työntekijää palauttamaan ne rahat.

– Ammattiliiton edustaja

Tilaajavastuulaki

TILAAJAVASTUULAKI TULI voimaan vuoden 2007 alussa (1233/2006). Lain mukaan tilaajalla on velvollisuus selvittää sellaisen sopimuskumppanin taustoja, jonka kanssa hän tekee sopimuksen vuokratyövoiman käytöstä tai tietyistä työsuorituksen sisältävästä alihankinnasta. Jos tilaaja laiminlyö selvityksen tekemisen, se voidaan määrätä maksamaan 1500–15000 euron suuruinen laiminlyöntimaksu. Maksu voidaan määrätä myös, jos tilaaja on tehnyt sopimuksen liiketoimintakielttoon määrätyn henkilön kanssa tai se tietää sopimuskumppaninsa laiminlyövän työnantajavelvoitteitaan, mutta tekee sopimuksen tästä piittaamatta. (Emt.)

SUURELLA OSALLA haastatelluista asiantuntijoista oli kriittisiä näkemyksiä tilaajavastuulaista yleensä ja varsinkin sen toimivuudesta ulkomaalaisten työntekijöiden työehtojen valvonnassa. Vaikka yksi tilaajavastuulain tavoitteista oli varmistaa, että yritykset täyttävät sopimuspuolina ja työnantajina lakisääteiset velvoitteensa, ei tämä haastateltavien mukaan toteudu. ”Siihen kelpaa mikä tahansa käsinkirjoitettu A4 harakanvarvas, että sovellamme metallin TES:iä. Eihän ne ulkomaiset firmat tiedä edes, niille on joku käskenyt kirjoittaa sen”, työsuojelu- ja lupaviranomainen kiteytti.

KUN VUOSITASOLLA tehdään noin 1000 tilaajavastuutarkastusta, jopa 60 prosentissa tapauksista havaitaan puutteita. Eniten puutteita on selvityksessä työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta ja kaupparekisteriotteesta, sekä eläkevakuutusten ja verojen maksamista koskevissa selvityksissä. (Alvesalo & Hakamo 2009.)

ASIAANTUNTIJOIDEN MUKAAN epärehelliset yritykset kiertävät tilaajavastuulakia monin tavoin. Yritykset voivat vääristellä erilaisia asiakirjoja tai papereita. Koska tilaajavastuu koskee alihankintaketjussa vain yhtä porrasta alemmaa sopimuskumppania, yritykset myyvät saatua urakkaa eteenpäin toisille alirakoitsijoille, jolloin samassa ketjussa voi olla kuusikin eri yritystä. Tämä on ammattiliiton edustajan mukaan keino, jolla toimijat häivyttävät vastuunsa. Lakia voidaan kiertää myös siten, että henkilöt perustavat uuden yrityksen puhtaalla rekisterillä esimerkiksi Viroon. Virke:n selvityksen (2010) mukaan Viron kaupparekisterissä on kaikkiaan 20500 suomalaisen henkilö- tai yritystunnuksen saanutta henkilöä tai yritystä, jotka ovat tai ovat olleet vastuuasemassa virolaisyhtiössä. Näistä moni esiintyy 2000-luvulla myös Suomen kaupparekisterissä ja heillä on Suomessa todettuja verotuksen häiriöitä tai yhtiöiden konkurssi-taustaa. (Emt.)

RATKAISUNA TILAAJAVASTUULAKIIN liittyviin epäkohtiin ja väärinkäytöksiin useat haastateltavat ehdottivat lain kiristämistä ja tilaajavastuun ulottamista koko alihankintaketjuun, jotta lakia ei voitaisi kiertää vain lisäämällä uusia sopimuskumppaneita samaan ketjuun. Tästä on syksyllä 2010 puhuttu myös eduskunnassa, jonka seurauksena työ- ja elinkeinoministeriö asetti työryhmän jatkamaan valmistelua rakennusalan sekä majoitus- ja ravitsemusalan harmaan talouden torjumiseksi. TEM:n tiedotteen mukaan työryhmä arvioi erityisesti tarvetta muuttaa tilaajavastuulakia, ja että tilanteen parantamisessa on tärkeintä lisätä tilaajan vastuuta koko alihankintaketjusta. (TEM 9.11.2010.)

Haastateltavat kertoivat törmänneensä tapauksiin, joissa palkka maksetaan kyllä kokonaisuudessaan työntekijän pankkitilille, mutta työntekijä joutuu maksamaan osan palkastaan käteisellä takaisin työnantajalle.

Henkilölle maksetaan tilille palkkaa, ja pankkiautomaatilla rahaa on nostamassa sitten sen palkansaajan lisäksi toinen henkilö. Se ei ole mitään yksittäistä sattumaa, vaan aivan täysin järjestelmällistä toimintaa.

– Esitutkintaviranomainen

Tällä tavalla työnantajat pystyvät peittelemään toimintaansa, koska palkanmaksusta jää legitiimi jälki työntekijän pankkitilitietoihin, vaikka hän ei saakaan pitää kaikkia rahoja. Tämän tapainen järjestely mainittiin erityisesti etnisten ravintoloiden käyttämäksi tavaksi, mutta vastaavasta toimintatavasta oli viitteitä myös muilla aloilla. Oikeusaineistosta ei löytynyt esimerkkejä kyseisestä järjestelystä. Rakennusalan yhteydessä lehdistössä on mainittu, että esimerkiksi 2000-luvun alkupuolella palkkaa perittiin Suomessa työskennelleiltä virolaisilta rakennusmiehiltä väkivalloin takaisin pankkiautomaatilla Virossa. Turun Sanomissa 27.5.2005 haastateltu SAK:n edustaja kuvasi tilannetta näin:

Yleinen käytäntö on, että virolaisen työntekijän tilille maksetaan Suomessa palkkaa, mutta työntekijän mukana automaatille menee gorilloja, jotka ottavat jättiosan. Näitä ei tietysti tarvita, jos palkka maksetaan pimeänä työvoimana suoraan käteen. Siihen on vaikea puuttua, koska työntekijä ei tietenkään uskalla kertoa, Viialainen kertoo. (Turun Sanomat 27.5.2005.)

Haastateltu ammattiliiton edustaja kertoi myös tapauksesta, jossa työsopimuksessa sovittua palkkaa ei aluksi maksettu lainkaan ja sitten kun se maksettiin, työntekijä joutui maksamaan palkan takaisin työnantajalle.

Vaikka palkka maksettaisiinkin henkilön pankkitilille säännöllisesti, on pankkitilitapahtumien varmentaminen viranomaisten näkökulmasta vaikeaa. Työsuojelutarkastajilla ei ole oikeutta pyytää työntekijöiltä heidän pankkitilitietojaan, jotta he voisivat tarkastaa nostetaanko tilille maksetusta palkasta heti tietty summa työnantajalle. Yksi haastateltava kertoi, että hän oli muista lähteistä kuullut, että pankkitiliikenteessä on havaittu joskus outoja piirteitä, jotka viittaavat siihen, että palkkaa on maksettu takaisin työnantajalle.

Se tuleeekin sitten näiden perhesidehakemusten yhteydessä, että sitten (...) jos työntekijä hakee perhettä tänne Suomeen, niin siinä sitten katsotaan, että se toimeentulo täyttyy. Että pystyy elättämään sitä puolisoa täällä Suomessa, niin sitten ne pyytää noita... ei palkkalaskelmia kun noita tilioitteita. Niissä saattaakin sitten just näkyä se, että palkka on tullut, mutta se on nostettu pois.

– Työsuojelu- ja lupaviranomainen

Työsuojelutarkastajien tai muiden viranomaisten onkin siis erittäin vaikea päästä työperäisten hyväksikäyttötapausten jäljille ja todistaa esimerkiksi palkkasyrjintää tapahtuneen, jos ulkomaalaiset työntekijät eivät itse kerro tilanteestaan. Kuitenkin jos tarkastuksella huomataan esimerkiksi alipalkkausta tai muita laiminlyöntejä, on tavallista, että työpaikalle tehdään jälkitarkastus tai yritystä pyydetään ainakin toimittamaan selvitys siitä, että työsuojelupiirin huomautuksiin on reagoitu. ”Tietysti paperi on paperia”, totesi kuitenkin haastateltu työsuojelu- ja lupaviranomainen.

Yksi ilmi tullut keino kontrolloida työntekijöiden rahan käyttöä on suora puuttuminen työntekijän pankkitilin käyttöön tai tilille pääsyn rajoittaminen. Keskeisin esimerkki tästä on thai-puutarhatyöntekijöiden tapaus, jossa työntekijöiden pankkikortit ja niiden tunnusluvut olivat henkilöiden koko työssäolon ajan työnantajan hallussa. Työnantaja perusteli korttien hallussapitoa sillä, että hänen piti vähentää henkilöiden pankkitileiltä kustannuksia, jotka menivät heidän asumiseensa ja ylläpitoonsa, sekä lentolippuihin ja työlupaan. Työnantaja asioi pankkiautomaatilla käyttäen työntekijöiden kortteja ja tunnuslukuja ja teki vähennykset nostamalla heidän tileiltään käteistä rahaa itselleen. Työntekijöiden kertomuksista kävi ilmi, että pankkikortit oli otettu heiltä pois heti tilin avaamisen jälkeen, eikä heillä itsellään ollut mitään tietoa, mitä tilillä tapahtui ja millaisia rahasummia siellä liikkui. Osa työntekijöistä ei olisi edes osannut käyttää pankkiautomaattia. (6800/R/4242/08.) Seuraavassa ote jutun esitutkimateriaalista, jossa työnantaja selittää toimintaansa:

Olen tarvinnut tunnuslukuja voidakseni siirtää rahaa työntekijöiden puolesta. Tai oikeastaan sen takia, että olen voinut ottaa maksettuja kuluja takaisin työntekijöiden tileiltä. [Pankki]kortit eivät missään vaiheessa ole olleet työntekijöiden hallussa. Heidän piti antaa ne minulle, koska olen heidän kanssaan sopinut, että jos minä maksan kaikki kulut heidän puolestaan, minä pidän kortit tunnuslukuineen hallussani. Tiliotteet ovat tulleet pankista kuukausittain. Työntekijät eivät kuitenkaan ole olleet kovin kiinnostuneita näistä papereista, koska he eivät ymmärrä niistä mitään. Työntekijät tietävät saavansa 250 € palkkaa joka kuukaudelta. En ajatellut, että olisi ollut tarpeellista jakaa tiliotteita työntekijöille, koska tiedän palkan minkä heille maksan.

– 6800/R/4242/08, 78.

Myös Savonlinnan kiinalaisravintolan tapauksessa kävi ilmi, että yhdelle työntekijälle oli avattu työnantajansa kanssa yhteinen tili. Esitutkimateriaalista käy ilmi, että kyseessä oli ollut tavallista käyttötiliä korkeakorkoisempi tili, johon työntekijällä ja työnantajalla oli ollut käyttöoikeus vain yhdessä (6700/R/2792/06). Tililtä saattoi siis nostaa varoja vain molempien suostumuksella. Esitutkinnassa uhri kertoi tilistä näin:

Palkkani on mennyt työsopimukseni teon jälkeen [päivämäärä] jollekin sellaiselle tilille, josta en saa nostettua rahaa ilman [työnantajan] suostumusta. Jouduin [päivämäärä] allekirjoittamaan työsopimuksen lisäksi jonkinlaisen pankin sopimuksen, jonka perusteella tililtä nosto-oikeus oli vain [työnantajan] luvalla. (...) Nykyisestä palkastani (1000 €) menee 500 euroa sellaiselle tilille, johon minulla on pankkikortti ja toinen osa 500 euroa menee em. rahastotilille, johon [työnantajalla] on nosto-oikeus. Haluan vielä mainita, että [työnantajan] nosto-oikeudella avatun tilin avaaminen oli ehto sille, että [työnantaja] suostui tekemään työsopimuksen kanssani. Minulla on sellainen käsitys, että [työnantaja] vaati tuon toisen tilin avaamista siksi, että hän pystyy kontrolloimaan minua siten, etten voi lähteä hänen työpaikastaan pois. Itse en sellaista tiliä olisi halunnut missään tapauksessa avata, koska pelkään menettäväni [työnantajalle] sinne talletetut varat.

– 6700/R/2792/06, 98.

Savonlinnan käräjäoikeuden tuomion mukaan tilinkäytön rajoitus tehtiin työnantajan aloitteesta. Tuomiossa todetaan, että aiemmin kokit olivat ilmoittaneet ravintolasta lähdöstään niin myöhään, että ravintoloitsijoille oli tullut kiire etsiä uutta kokkia. Tilin rajoituksella työnantaja sai tietää, jos kyseinen työntekijä ”haluaisi päättää työskentelyn”. (Savonlinna KO 20.2.2009.)

Sekä thai-puutarhatyöntekijöiden että Savonlinnan kiinalaisravintolan tapauksissa työnantaja oli toiminut tulkkina ja avustajana, kun työntekijät olivat alun perin avanneet pankkitilinsä. Haastatellut esitutkintaviranomaiset mainitsivat myös yksittäisiä muita tapauksia, joissa työnantajalla on ollut käyttöoikeus työntekijän pankkitilille tai työnantaja on ottanut työntekijän nettipankkitunnukset haltuunsa. Myös haastateltu ammattiliiton edustaja oli törmännyt hiukan vastaavaan tapaukseen.

Sitten se, että jos rahat kulkisivat pankkitilinkin kautta, niin kuin tämä yks vietnamilaistapaus, jossa isäntä avasi täysin kielitaidottomalle vietnamilaiselle pankkitilin ja otti itsellensä käyttöoikeuden. Tarkastajat olivat vaatineet, että palkka maksetaan pankkitilille. Se maksoi palkan pankkitilille, mutta samana päivänä lähti rahat sieltä pois. Kun isännällä oli käyttöoikeus siihen. Eihän näitä pysty millään lailla estämään.

– Ammattiliiton edustaja

Edelleen uhreja auttava haastateltava kertoi tapauksesta, jossa henkilöllä ei ilmeisesti edes ollut tietoa siitä, että hänellä oli pankkitili, jolle maksettiin pieniä summia rahaa.

Pankkitili-asiaa hankaloittaa se, että ulkomaalainen henkilö ei voi avata pankkitiliä Suomessa noin vain, sillä pankin täytyy pystyä tunnistamaan asiakkaansa. Pankki tarvitsee henkilö- ja osoitetietojen ohella usein myös henkilökoodin, ja useat pankit edellyttävät joko työlupaa, opiskelutodistusta tai suosituskirjettä luotettavalta pankilta sekä selvitystä maksuliikenteen luonteesta (Suomen Pankin kotisivut). Esimerkiksi kausityöläisille pankkitilin avaaminen on käytännössä erittäin vaikeaa. Tähän vedoten kausityöntekijöiden työnantajat ovat maksaneet kolmen kuukauden palkan käteisellä vasta kun kausityöntekijä on lähdössä takaisin kotimaahan. Työnantajat ovat vedonneet asiantuntijahaastateltavien mukaan siihen, että kausityöntekijöille varatuissa majoitustiloissa ei ole mitään lukittavaa paikkaa, missä he voisivat turvallisesti säilyttää rahojaan. Tästä syystä palkka maksetaan vasta työsuhteen lopussa. Tämänkaltainen järjestely herättää paljon kysymyksiä: miten työntekijä toimeentulo hoituu hänen Suomessa oleskelunsa aikana, mitä hän voi tehdä tilanteessa,

jossa yllättävä rahantarve iskee, ja mitä tapahtuu, jos työntekijä haluaa lopettaa työt kesken kaiken?

3.3.5 Työterveys- ja työturvallisuusasiat

ULKOMAALAISTEN HYVÄKSIKÄYTETTYJEN TYÖNTEKIJÖIDEN työterveys- ja työturvallisuusasioissa on aineistomme perusteella puutteita. Työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan työnantajat ovat velvollisia järjestämään työterveyspalvelut työntekijöilleen. Laki koskee myös lähetettyjä työntekijöitä. Työterveyspalveluiden laiminlyönti on sanktioitu työterveyshuoltolain 23§:ssä sakoilla. Haastatellut työsuojelu- ja lupaviranomaiset nostivat esille, että vaikka tässä on ongelmia myös suomalaisten työntekijöiden kohdalla, työterveyspalvelujen puuttuminen koskettaa erityisesti ulkomaalaisia lähetettyjä työntekijöitä (ks. myös Ulti-tiimin raportti 2010). Osin puutteet työterveyspalvelujen hankinnassa johtuvat työnantajan tietämättömyydestä, mikä kävi ilmi myös oikeusaineistosta (esim. Savonlinna KO 20.2.2009).

Työterveyshuollon puuttuminen voi olla merkki heikoista työoloista. Työntekijät eivät välttämättä saa olla pois töistä sairauden takia tai heille ei makseta palkkaa sairausloman ajalta.⁴⁹ Sairaana työskentelyä on pidettävä vakavana merkinä työperäisestä hyväksikäytöstä, sillä pahimmillaan työnteko voi jopa vahingoittaa työntekijän terveyttä pysyvästi. Ehdottomasti vakavin esimerkki tästä on kiinalaisten kivimiesten tapauksessa. Seuraavassa on suora ote tapausta käsitelleestä MOT-ohjelman käsikirjoituksesta 28.10.2002:

Kun yksi heistä [kiinalaisista miehistä] mursi kätensä ja se jouduttiin kipsaamaan, hän oli parin päivän kuluttua taas työpisteessään. Miehet vietiin myös Helsinkiin korjailemaan mukulakiviä. Loukkaantunut mies oli mukana, vaikka hänelle olisi kuulunut työehtosopimuksen mukainen 28 päivän palkallinen sairausloma. (...) Kipsikätisen miehen työskentelystä [työnantaja X] suostui selittämään sen verran, että tämä oli nimenomaan halunnut palata töihin eikä häntä voitu estää. Sairausajan palkasta kiinalaisille ei kuitenkaan ollut kerrottu. (MOT-käsikirjoitus 28.10.2002)

Helsingin Sanomien toimittaja vieraili vuonna 2006 kivimiesten kotiseudulla Kiinassa. Artikkelissa haastateltiin miestä, joka kertoi loukanneensa kätensä kahdesti Suomessa, joista toisella kerralla nyrkki jäi kivimurskaimeen. "Käsi on yhä heikko, ja usein sitä särkee kovasti", mies kertoi artikkelissa. Tapaturmasta ei koskaan nostettu oikeusjuttua. (HS 18.6.2006.)

Savonlinnan kiinalaisravintolan esitutkintamateriaalista kävi ilmi toinen tapaus, jossa henkilö oli kahteen otteeseen joutunut tulemaan sairaana töihin. Hän kuvailee esitutkintamateriaalissa tilanteita näin:

⁴⁹ Työsopimuslain 2:11 §:n mukaan työntekijä on oikeutettu sairausajan palkkaan sairauden tai tapaturman vuoksi. Jos työntekijän työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, hänellä on oikeus saada täysi palkka vähintään sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun saakka.

Pääsin sairaalasta seuraavana aamuna ja jouduin menemään vielä samana päivänä töihin. Olin vielä hyvin kipeänä töissä, päähäni koski (...) ja oli muutenkin sekava olo. Minulla ei kuitenkaan ollut muita vaihtoehtoja kuin mennä työhön. (...) Toisen kerran jouduin käymään lääkärissä sen takia, että leikkasin työssä veitsellä vahingossa sormeeni syvän haavan, johon piti laittaa tikkejä. (...) Kävin silloin [työnantaja X:n] käyttämänä sairaalan ensiapupoliklinikalla, jossa minut vastaanottanut lääkäri määräsi minulle yhden viikon sairauslomaa. En saanut pitää yhtään sairauslomaa, vaan jouduin olemaan töissä heti seuraavasta päivästä lähtien.

– 6700/R/2792/06, 38.

Ensimmäisessä tapauksessa asianomistajan mukaan työnantaja maksoi hänen sairaalakulunsa, mutta vähensi ne sitten hänen palkastaan. Kuten kiinalaisten kivimiesten tapauksessa, myös tässä tapauksessa työnantaja kertoi kuulustelussa, että työntekijä itse halusi tulla töihin:

Minä kerroin hänelle, että hänen pitää pysyä kotona, mutta hän kertoi, ettei hänellä ole kotona mitään tekemistä ja siksi hän tuli töihin. Sanoin hänelle useasti, että sinun pitää mennä kotiin lepuuttamaan kättäsi, mutta hän ei totellut minua. (

6700/R/2792/06, 224.

Ei ole myöskään ennen kuulumatonta, että loukkaantumisen jälkeen henkilö käytännössä irtisanotaan.⁵⁰

Työnantajalla on velvollisuus ottaa työntekijöilleen tapaturmavakuutukset. Tämän laiminlyönti on sanktioitu tapaturmavakuutuslain 55 § a momentissa. Laki koskee myös lähetettyjä työntekijöitä. Haastatellut työsuojelu- ja lupaviranomaiset kertoivat puutteista vakuutusten otossa. Yksi heistä oli havainnut, että pakollisten tapaturmavakuutusten perusteella oli tehty vähennyksiä työntekijöiden palkoista, vaikka mitään vakuutusta ei ollut edes otettu. Ilmeisesti työnantaja otti palkoista tehdyt vähennykset suoraan itselleen.

⁵⁰ Esimerkki tästä on juttu, jossa syyttäjä syytti pienen suomalaisen rakennusalan yrityksen omistajaa vironvenäläisen miehen kiskonnantapaisesta työsyönnistä. Syytteen mukaan: "X on työskennellyt vastaajien yrityksessä ilman työlupaa. Vastaajat ovat käyttäneet hyväksi X:n tietämättömyyttä siitä, että hänelle ei ole myönnetty työlupaa. X ei ole ollut sairausvakuutuksen piirissä. Vastaajat ovat jättäneet maksamatta X:n sairausajan palkan ja päättäneet hänen työsuhteensa ilman asiallista perustetta." (Espoo KO 3.9.2008, 1.) Tapauksessa vastaajien syytteen kuitenkin hylättiin muista syistä.

On sellaisia tapauksia, että palkkakuiteissa näkyy esimerkiksi että nämä pakolliset vakuutusmaksut että ne on peritty työntekijältä, mutta sitten kuitenkin käy selville että tällä työnantajalla ei ole nämä vakuutukset voimassa. Niin silloin herää kysymys, että kun ne on peritty, niin eikös ne pitäisi sitten tilittää eteenpäin? Mutta jos ei ole mitään vakuutusyhtiötä mihin niitä tilittää, että herää se kysymys että ei kaikki taidakaan olla ihan niin kunnossa mitä papereilla näyttää.

– Työsuojelu- ja lupaviranomainen

Tapaturmavakuutus on erityisen tärkeä, koska joidenkin haastattelemiemme asiantuntijoiden sekä pohjoismaisten asiantuntijoiden mukaan ulkomaalaisille työntekijöille saattaa sattua enemmän tapaturmia kuin oman maan kansalaisille (Misuse of migrant labour -seminaari 2010⁵¹). Toisaalta Salmisen (2007, 140–141) mukaan maahanmuuttajille sattuu keskimäärin vähemmän työtapaturmia kuin suomalaisille. Kuitenkin tapaturmavakuutusten liiton mukaan ulkomaalaisille tapahtuneiden tapaturmien määrä on kasvanut 2000-luvulla. Vuonna 2005 Suomessa vakuutetuille ulkomaalaisille sattuneiden tapaturmien määrä jopa kolminkertaistui vuoteen 2004 verrattuna. (Tapaturmavakuutus 1/2007.) Vuonna 2006 eniten tapaturmia tapahtui ammattitehtäin tarkasteltuna siivoojille, maataloustyöntekijöille ja talonrakennustyöläisille (Eskola & Alvesalo 2010, 33). Eskolan ja Alvesalon mukaan on todennäköistä, etteivät pimeästi työskentelevien ulkomaalaisten työtapaturmat tule viranomaisten tietoon (Emt.). Rakennusliitto on arvioinut, että kun suomalaisille sattuu 80 työtapaturmaa miljoonaa työtuntia kohtaan, ulkomaalaisille sattuu työtapaturmia kaksinkertainen määrä (HS 23.12.2007). Syytä tähän voi olla monia: pitkät työpäivät ja fyysisesti raskaat työtävät johtavat väsymykseen, joka altistaa työntekijät työtapaturmille; työhön perehdyttämistä ei ole tehty; työvälineitä ja -menetelmiä ei hallita; työasennot ovat vääriä ja niin edelleen. Muutama haastateltu huomautti, että etenkin alihankkijoiden palveluksessa työskentelevät lähetetyt työntekijät tuntuvat olevan tapaturmille alttiita.

Että sitä voi kysyä, että miksi [alihankkijoille tapahtuu enemmän tapaturmia]. Että sen takia, että ottaako ne kovempia riskejä, teetetäänkö niillä vaarallisempia töitä, onko ne huonommin koulutettuja ja niin edelleen.

– Ammattiliiton edustaja

Myös puutteelliset työvälineet ja huonot työolosuhteet kasvattavat tapaturman riskiä etenkin fyysisessä työssä kuten rakennusalalla.

⁵¹ Seikka kävi ilmi seminaarin yhteydessä käydyin yleisen keskustelun aikana.

Vaikka työnantajan pitäisi esimerkiksi tarjota työntekijöille turvakengät (pakollinen varuste), saattaa ulkomaalainen joutua maksamaan kengät itse. Rakennustyömailla telineissä ja kaiteissa voi olla puutteita tai ne puuttuvat kokonaan. Tällainen tapaus kävi ilmi A-talk ohjelmassa 29.4.2010, jossa espoolaiselta työmaalta puuttuivat kokonaan turvakaiteet. Vastaavissa olosuhteissa tapaturmia voi sattua enemmän, eikä kenelläkään ole varmaa tietoa siitä, mitä tapaturmaan joutuneille työntekijöille tapahtuu.

3.3.6 Työsopimukset

ASiantuntijahaastatteluisuissa tuotiin esiin, että ulkomaalaisilla hyväksikäytetyillä työntekijöillä ei välttämättä ole lainkaan kirjallista työsopimusta, vaan työsopimus on vain suullinen. Tämä näyttäisi olevan tyypillistä, jos henkilön työnantaja on itsekin ulkomaalaistaustainen. On myös mahdollista, että hyväksikäytetyllä henkilöllä on kirjallinen työsopimus, mutta se on tehty kielellä, jota hän ei ymmärrä, esimerkiksi suomeksi tai englanniksi. Kaikki henkilöt eivät myöskään ole luku- tai kirjoitustaitoisia, mikä hankaloittaa asiaa edelleen. Tämä kävi ilmi esimerkiksi loviisalaisen pitserian tapauksen yhteydessä. Ainakin kaksi pitseriassa työskennellyttä kurdi-taustaista miestä oli tehnyt suomenkielisen työsopimuksen, vaikka he eivät osanneet suomea, eivätkä he myöskään osanneet lukea tai kirjoittaa. (Vantaa KO 3.12.2010, 11.)

Luku- ja kirjoitustaidotonta on huomattavasti helpompi hyväksikäyttää ja erehdyttää. Esimerkiksi ottaa nimi-kirjoituksia papereihin, joita hän ei ymmärrä.

– Uhrien auttajataho

Vaikka allekirjoitustilanteessa työsopimuksen sisältö tulkittaisiinkin työntekijälle, on silti olemassa riski, että henkilö ei tiedä mihin hän sitoutuu allekirjoittaessaan työsopimuksen. Tämä edistää hänen riippuvaisuuttaan työnantajasta. Haastateltu työsuojelu- ja lupaviranomainen kertoi myös tapauksista, joissa työntekijöillä oli ollut kaksi eri työsopimusta, joissa on esimerkiksi aivan erisuuruinen palkka. Suomenkieliseen sopimukseen oli merkitty suurempi palkka kuin työntekijän äidinkielellä kirjoitettuun sopimukseen. Toisaalta erikielisiin sopimuksiin saattaa olla merkitty myös eripituinen työsuhteen kesto. Ainakin osa työntekijöistä oli kiinalaissiivoojien tapauksessa allekirjoittanut kaksi työsopimusta – kiinankielisen ja suomenkielisen – joista toisessa luvattiin neljän vuoden työsuhte ja toisessa toistaiseksi voimassa oleva. Myös ammattiliiton edustaja oli törmännyt tähän järjestelyyn:

Yksi on tietysti se, että niillä voi olla väärä käsitys siitä työsopimuksen sitovuudesta, että ne kuvittelee, että niiden täytyy olla määrätty aika siellä töissä. (...) Niillä oli niitä kahta eri sisältöistä työsopimusta (...). Että ne on varmaan vähän siinä harhaluulossa, että ne joutuu olemaan pitempään.

– Ammattiliiton edustaja

Tämä kuvaa laajempaa ilmiötä, jossa työsopimus on vain ”paperi”, johon kirjattua palkkaa tai työaikaa ei välttämättä todellisuudessa noudateta, vaan se on laadittu lähinnä viranomaisia varten. Työsopimuksella saatetaan myös kiristää ihmisiä. Heidän on pakko hyväksyä työsopimukseen tehtävät muutokset, vaikka se vaikuttaisi haitallisesti heidän omaan tilanteeseensa. Haastatellut uhrin kertoivat, että he joutuivat allekirjoittamaan työsopimukset, joissa heidän päivittäistä työaikaansa alennettiin merkittävästi. Muita vaihtoehtoja ei ollut. Henkilöt, jotka eivät suostuneet kirjoittamaan sopimusta, irtisanottiin myöhemmin.

H1 & H2: Meidät kutsuttiin [välitysfirman edustaja X:n] toimistoon (...). Hän halusi, että teemme uuden sopimuksen. Emme saisi enää tehdä 7,5 tuntia päivässä, vaan hän halusi, että teemme neljä tuntia päivässä työtä sisältävän työsopimuksen.

MV: Miten suhtauduitte tähän ehdotukseen?

H: Meille luvattiin, että voimme kaksi vuotta tehdä työtä, mutta sitten meidän viisumissakin [tarkoittavat viisumilla työntekijän oleskelulupaa] luki alun perin, että se on yhden vuoden viisumi. Hän halusi, että vaihdamme työmme, tekisimme neljä tuntia päivässä, tällaisen työsopimuksen. Kysyimme, että jos nyt vaihdamme, jos suostumme tähän sopimukseen, niin vaikuttaako se meidän viisumiimme, työlupaamme. Hän sitten vain sanoi, että nyt bisnes ei mene hyvin, nyt on lama, että voisitteko allekirjoittaa tämän sopimuksen, ymmärrätkö minun kantaani, ja hän myös uhkaili, näkisin, että se on uhkailua. Hän sanoi, että nyt minä hyvin ystävällisesti pyydän teitä allekirjoittamaan tämän sopimuksen, mutta mikäli ette niin tee, niin kahden viikon sisällä minun yritykseni voi pakolla muuttaa tämän teidän sopimuksenne.

– 2 Uhria

Hyväksikäytettyjen työntekijöiden työsopimuksissa voi olla erikoisia vaatimuksia tai ehtoja. Esimerkiksi Savonlinnan kiinalaisravintolan tapauksessa yhdellä kiinalaisella naisella oli yhteinen työsopimus miehensä kanssa. Lisäksi kiinalaisten työntekijöiden työsopimuksissa oli tiukkoja pykäläiä eri asioista, työntekijä ei esimerkiksi voinut sopimuskauden kesken erota työstä ”erilaisilla syillä, tekosyillä”, jonka lisäksi ravintolan sisäisistä asioista, kuten henkilökunnan muutoksista ei saanut kertoa muille. (6700/R/2792/06, liitteet.)

3.3.7 Velka

VELKA JA VELKAORJUUS nostetaan ILO:n (2005b) laatimissa osoittimissa yhdeksi pakkotyön merkiksi. Työsuojeluviranomaisille tarkoitettussa oppaassa (2008) luetellaan muun muassa seuraavanlaisia velkaan liittyviä kysymyksiä, joita voidaan pitää merkkeinä pakollisesta työstä:

- **Maksaako** työntekijä korkeita välitysmaksuja tai matkakustannuksia? Jos maksaa, vähennetäänkö nämä kustannukset hänen palkastaan?
- **Pitääkö** työntekijän maksaa korkeita maksuja asumisesta, ruoasta tai työvälineistä ja vähennetäänkö nämä suoraan hänen palkastaan?
- **Onko** työntekijälle lainattu rahaa tai maksettu palkkaennakkoa, mikä tekee irtisanoutumisen työnantajasta mahdottomaksi?

Käytännössä velkaorjuudeksi määritellään velkasuhteesta johtuva työntekijän hyväksikäyttäminen, jossa työntekijä on sitoutunut velan vakuudeksi tekemään työtä, mutta velka ei työnteosta huolimatta lyhene. Velka työnantajalle korostaa työntekijän riippuvaista asemaa työnantajasta ja vaikeuttaa irrottautumista työpaikasta. Velan ei välttämättä tarvitse olla edes konkreettista rahallista velkaa, vaan se voi olla esimerkiksi kiitollisuudenvelkaa siitä, että työnantaja on ylipäänsä tarjonnut työntekijälleen mahdollisuuden tulla Suomeen töihin. Tähän voi sekoittua myös sukulaisuuteen liittyviä seikkoja, kuten esimerkiksi Pietarsaaren vietnamilaisravintolan tapauksessa. Siinä uhrin eno oli järjestänyt hänet Suomeen auttaakseen ”sukulaispoikaa” ja investoinut myös rahaa sukulaiseensa. (Österbottens tingsrätt 30.4.2010.)

Eri aineistojen perusteella näyttää siltä, että ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttötapauksiin liittyy jossain määrin viitteitä konkreettisesta velasta ja velanottamisesta. Laajimmillaan tämä näyttäytyy kysymyksenä työntekijöiden maksamista välitysmaksuista rekrytointivaiheessa heidän omista kotimaissaan. Välitysmaksujen

lisäksi hyväksikäytetyt työntekijät ovat joutuneet ottamaan velkaa maksaakseen matkakustannuksia.

Haastatellut uhrin kertoivat ottaneensa velkaa esimerkiksi lainaamalla rahaa sukulaisilta, tuttavilta tai pankista. Kyseessä oli heidän näkökulmastaan investointi tulevaisuuteen, koska luvattu palkkataso Suomessa mahdollistaisi velan maksamisen takaisin ja edelleen säästämisen. Ongelmana on kuitenkin se, että etenkin esimerkiksi Aasiasta tulevilla henkilöillä voi olla täysin virheellinen kuva suomalaisesta hintatasosta, eikä heillä ole käsitystä siitä, kuinka kallista eläminen Suomessa voi olla. Näin heillä ei olekaan varaa lyhentää velkaansa samassa tahdissa kuin mitä he ovat kotimaassaan kuitelleet. Silti työntekijän omasta näkökulmasta huonokin ansiotaso Suomessa saattaa olla parempi vaihtoehto kuin paluu kotimaahan.

Se on, sanotaan, että huonoillakin ehdoilla Suomessa työskentely on silloin parempi vaihtoehto, kuin palata takaisin ja työskennellä sillä kotimaan standarditasolla, joka on huonompi kuin ne huonot ehdot Suomessa. Tämä on se kombinaatio milloin se henkilö sitten suostuu täällä ottamaan töitä vastaan käytännössä millä tahansa ehdoilla.

– Uhrien auttajataho

Aineistossa on yksi tapaus, jossa työntekijä konkreettisesti velkaantui työnantajalle työsuhteensa aikana ja joutui tämän seurauksena palaamaan Suomeen, jotta voisi työllään maksaa velkansa työnantajalle. Tämä tapahtui thai-puutarhatyöntekijöiden tapauksessa, jossa velka johtui ilmeisesti henkilön nostamasta palkkaennakosta sekä lentolippuihin ja ylläpitoon liittyvistä kustannuksista. Henkilön lisäksi hänen vaimonsa tuli Suomeen lyhentämään velkaa. Tämä käy ilmi Vaasan käräjäoikeuden tuomiosta asianomistajien kuulemisen yhteydessä: ”Asianomistaja [X] tuli Suomeen vielä toisen kerran, koska jäi ensimmäisellä kerralla velkaa vastaajalle ja hänen täytyi maksaa se työllään pois.” Sekä: ”Asianomistaja [Y] on ilmoittanut tulleen hyväksikäytyksi ja että tuli takaisin Thaimaasta uudelleen töihin kuitenkin, koska hänen miehensä oli velkaa vastaajalle ja velka piti maksaa pois.” (Vaasa KO 29.2.2009, 12–13.)

Esitutinnan aikana kuultu työnantaja kertoi, että palkkaennakoiden maksaminen oli normaali käytäntö, sillä lähes jokainen työntekijä otti palkkaennakkoa. Ennakko lähetettiin yleensä suoraan työntekijöiden perheille Thaimaassa. Näin hän kuvaa järjestelyä kuulustelussa:

**Joidenkin työntekijöiden perheiden taloudellinen tila Thaimaassa on ollut sen verran heikko, että he ovat nostaneet palkkaa etukäteen lähettääkseen sinne rahaa, ja ovat sitten jääneet työnantajalle velkaa. Tämä velka maksetaan takaisin työtä tekemällä. Jotkut ovat nostaneet rahaa etukäteen ja sen jälkeen häipyneet. Näitä on sattunut muutaman kerran viime vuonna. Yleensä ottaen työntekijöillä ei juurikaan kulu rahaa Suomessa, koska kaikki ylläpito ja eläminen on järjestetty yrityksen tiloissa. Jos työntekijät haluavat ostaa tämän lisäksi jotain itselleen, me menemme yleensä yhdessä nostamaan rahat, etteivät he nostaisi lii-
kaa rahaa. Tämä siksi, että työntekijät ovat yritykselle velkaa. Suurin osa rahasta menee kotiin Thaimaahan.**

– 6800/R/4242/08, 74.

Yhdessä kuulustelussa sama työnantaja kertoi, että ”jotkut työntekijät olivat lisäksi minulle velkaa jo tullessaan meille töihin”, mutta asiaan ei valitettavasti saatu lisäselvennystä kuulustelussa (6230/R/2570/08, 39). Ilmeisesti työnantaja viittasi tässä esimerkiksi lentolipuista aiheutuneisiin kuluihin tai mahdollisesti jo ennen työsuhteen aloittamista annettuihin palkkaennakoihin. Velka-asiaan liittyy thai-puutarhatyöntekijöiden tapauksessa olennaisesti kysymys asumiseen ja ylläpitoon (ruokailu, hygienia jne.) menevistä kuluista ja niistä tehtävistä merkittävistä vähennyksistä palkasta. ”Virallisesta” 950 euron kuukausipalkasta työnantaja vähensi 120 euroa kuussa asumisesta ja 13 euroa päivässä ruokailusta (sis. hygieniakulut) eli 390 euroa kuukaudessa sekä erilaisia lentolippu-, viisumi- ja puhelinkuluja. Käytännössä työntekijöille jäi käteen 200–250 euroa kuukaudessa. Suurin epäselvyys tapauksessa liittyi henkilöiden työaikoihin, sillä oman kirjanpitonsa mukaan he työskentelivät säännönmukaisesti yli 8 tuntia joka päivä, kun taas työnantajan mukaan he työskentelivät 40 tuntia viikossa. Tuntimäärästä riippumatta henkilöt saivat saman 200 euron palkan kuukaudessa, joka palkkaennakoiden ja lentolippuihin liittyvien kustannusten johdosta johti siihen tilanteeseen, että työntekijät olivat välillä velkaa työnantajalle. Osalle työntekijöistä ei ollut selvää, että heidän palkastaan tehtiin asumista ja muita kuluja koskevia vähennyksiä, koska he luulivat saavansa ne ilmaiseksi (6230/R/2570/08). Yksi uhri kertoo tilanteesta näin esitutkinnassa:

Minulle luvattiin 10 000 bahtia kuukaudessa palkkaa, ilmainen asuminen ja ruoka. En käsittänyt, että palkasta otettaisiin joku osa pois, kuten on käynyt. Tästä sovituksista palkasta on vähennetty mm. puhelinmaksuja ja jouduimme ostamaan ruokaa omilla varoilla, koska työnantajan tarjoamana se ei aina riittänyt. Lisäksi olen joutunut ostamaan varoilla mm. hygieniatarvikkeita.

– 6230/R/2570/08, 25.

Myös metsämarjanpoiminnan kohdalla on käynyt ilmi tapauksia, joissa henkilö ei ole huonona marjavuotena saanut marjan poiminnalla ansaittua tarpeeksi rahaa edes matkakulujensa kattamiseen, vaan hänen matkansa Suomeen on jäänyt tappiolliseksi (esim. Ilta-lehti 3.8.2006).

"Auttelemista" vai työn tekemistä?

OIKEUS- JA esitutkimateriaaleissa on kolme tapausta, joissa rikolliseksi epäillyt työnantajat tai muut todistajat ovat perustelleet henkilön palkattomuutta tai erityisen alhaista palkkaa sillä, että henkilö ei itse asiassa ole ollut yrityksessä työssä, vaan hän on omasta tahdostaan halunnut viettää aikaa työpaikalla.

ENSIMMÄINEN JUTTU on intialaisen torikauppiaan tapaus, jossa uhriksi epäilty mies kertoi itse oikeudessa, ettei hän halunnut olla yksin kotona. Siksi hän lähti torikauppiaan toimineen miehen mukaan torimatkoille ja auttoi vapaaehtoisesti töissä. Matkoilla hän sai ylläpidon, mutta ei varsinaista palkkaa. Intialaismies oli myös viettänyt aikaa ja "autellut" palkatta myös ravintolassa, jonka torikauppaa harjoittaneet miehet omistivat. Hän oli siivonnut ja kerännyt laseja, mutta palkkaa hän ei ollut kertomansa mukaan pyytänytäkään. Syytetyt kielsivät, että mies olisi ollut heillä töissä, kyse oli vain ajanvietosta. Pari henkilöä todisti, että intialaismies oli heidän käsityksensä mukaan ollut töissä toreilla, mutta oikeus päätyi siihen, että mistään pakosta mahdollisessa työnteossa ei ollut kysymys. (Vantaa KO 13.7.2007, 5–11.) Myös pakistanilaisen ravintolatyöntekijän tapauksessa ainakin yksi todistaja väitti, että pakistanilaismies ei ollut työskennellyt ravintolassa, vaan hän oli vain viettänyt aikaansa siellä (Vantaa KO 10.7.2009, 6).

KOLMAS TAPAUS kävi ilmi Savonlinnan kiinalaisravintolan kohdalla. Ravintolassa työskenteli yhden kokin vaimo, jolle maksettiin erittäin pientä palkkaa. Ravintolan lisäksi hän työskenteli ns. tofutehtaassa valmistaen tofua. Naisen palkka maksettiin miehen palkan yhteydessä tämän tilille. Kyseisen ravintolan toinen omistaja kertoi poliisin kuulustelussa, että nainen ei suinkaan ollut ravintolan työntekijä. Hän kuvaili tilannetta näin:

Pyysin häntä lähtemään pois ravintolasta, mutta hän ei suostunut lähtemään. Minulla oli kaksi kokkia, enkä tarvinnut häntä ravintolaani. Hän tuli ravintolaan, koska hänellä ei kuulemma ollut mitään tekemistä. Minä en olisi halunnut hänen työskentelevän ravintolassa, mutta hänen aviomiehensä [X] käski hänet siivoamaan keittiötä, vaikka se työ kuuluu kokille. Hän tuli ravintolaan vain syömään, viettämään aikaa ja alkoi oma-aloitteisesti siivota, olematta siellä töissä. Kun sitä oli jatkunut tarpeeksi pitkään, niin hän alkoi itsekkin kuvitella, että hän on ravintolan työntekijä

– 6700/R/2792/06, 185.

OMISTAJA KERTOI myös, että nainen ei itse ollut halunnut avata omaa pankkitiliä, joten siitä syystä palkka maksettiin hänen miehensä tilille. Savonlinnan käräjäoikeus oli kuitenkin sitä mieltä, ettei ollut uskottavaa, että naiselle olisi maksettu 200 euron kuukausipalkka ainoastaan muutaman tunnin kuukausittaisesta tofun valmistustyöstä. Käräjäoikeus piti selvänä, että nainen oli ollut kiinalaisessa ravintolassa työntekijänä. Myös muut ravintolan työntekijät todistivat, että nainen oli heidän työtoverinsa. (Savonlinna KO 20.2.2009.)

Velka voi johtaa toistuvaan uhriksi joutumiseen. Asiantuntijoiden mukaan on selviä merkkejä siitä, että samat ulkomaalaiset työntekijät, jotka ovat kokeneet työperäistä hyväksikäyttöä, ovat vaarassa joutua samaan tilanteeseen uudestaan uuden työnantajan palveluksessa.

On ainakin yksittäinen semmoinen tapaus, missä sama henkilö on ollut kahden eri työnantajan palveluksessa ja sitten molemmista yhtiöistä missä tämä työntekijä on ollut töissä niin molempiin yhtiöihin liittyen on tehty tutkintapyynnöt. En tiedä syitä miksi näin on päässyt käymään, että hän on ajautunut sitten perätysten kahteen tällaiseen paikkaan missä on ollut semmoista toimintaa, kiskonnantapaiseen työsyrijintään liittyvää toimintaa, mutta tällaisen yksittäisen tapauksen muistan.

– Esitutkintaviranomainen

Riski joutua tällaiseen tilanteeseen on ilmeisen suuri sellaisten ihmisten kohdalla, jotka ovat esimerkiksi velkakierteessä.

Liian vähäinen työmäärä

KOKONAAN ERI-LAINEN ilmiö on etenkin siivousalalle ilmestynyt järjestely, jossa työntekijät on rekrytoitu lähinnä Aasian maista ja heille on hankittu asianmukaiset työluvut, joiden yhteydessä työnantaja on vakuuttanut tarjoavansa heille tietyn työehtosopimuksen mukaisen palkkatason. Työntekijöiden saavuttua Suomeen työnantajalla ei olekaan ollut tarjota työntekijöille tarpeeksi työtunteja tai tunnit ovat jääneet jopa täysin nolliille. Tämän vuoksi myös työntekijöiden palkka on jäänyt hyvin alhaiseksi. Henkilö ei todennäköisesti saa jatkoa työluvalleen, koska hänen minimoitoimeentulonsa ei täyty, joten hän voi joutua palaamaan kotimaahan velkoineen. Thaimaalaiset marjanpöimijät olivat tulleet maahan suomalaisen välittäjän välittämällä ja työskennelleet kolme kuukautta marjatilalla Suomessa.

Kun ne lähtivät, niin niiden palkat saattoivat olla alle tonnin kolmelta kuukaudelta, ja sitten kun heiltä otettiin nämä lennot vielä siitä, kun niitähän sen työnantajan ei ole pakko maksaa. Työntekijä voi ne joutua itse maksamaan. Suhteessa siihen palkkaan – ne lentoliput olivat varmaan sitten sen tonnin luokkaa kanssa – niin ei siitä koko kesästä jäänyt mitään käteen. Jos sä lähdet täältä ja sulle annetaan 800 euroa, niin onhan se aika huima.

– Työsuojelu- ja lupaviranomainen

ALHAINEN PALKKA ei johtunut vain työntekijöiden maksamista välitysmaksuista, vaan siitä, ettei työsopimuksessa luvuttuja työtunteja tarjottu. Työnantaja oli sopinut työsopimuksessa työajaksi 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa, mutta hänen tekemistään tuntilistoista kävi ilmi, että työntekijät olivat työkennelleet tätä vähemmän, koska työnantajalla ei ollut tarjota heille työtä huonon sadon takia.

KUN ETENKIN Aasian maista kotoisin olevien kohdalla on mahdollista, että henkilöt ovat maksaneet suuria välityspalkkioita tai muita suuria matkakuluja, he ovat hankalassa tilanteessa, jos raha ei riitä edes toimeentuloon. Näin he eivät voi myöskään vähentää velkaansa kotimaassa. Tällaisessa tilanteessa henkilöt eivät myöskään voi saada jatkoa työlupaansa vuoden jälkeen, koska työlupayksikössä katsotaan, että edes heidän minimitoimeentulonsa ei täyty.

3.3.8 Irtisanominen ja palkkasaatavien hakeminen

ASIAANTUNTIJAJAHAASTATTELUISSA KÄVI ILMI, että irtisanominen ja sillä kiistäminen on yksi keino kontrolloida ulkomaalaisia työntekijöitä.

Se on helppoa pitää nämä ihmiset kiinni tässä työpaikassa pienellä palkalla, riittää että vinkataan, että sä saat kenkää tästä työpaikasta, jos olet hankala.

– Uhrien auttajataho

Työntekijöiden jatkuva irtisanominen voi olla myös työnantajan käyttämä keino pysytellä pois viranomaisten silmistä. Joidenkin työnantajien kannalta on nimenomaan helpompaa kierrättää työntekijöitä ja rekrytoida töihin aina uusia henkilöitä, kuin antaa vanhojen työntekijöiden jatkaa työntekoa ja tulla tietoisemmiksi omista oikeuksistaan.

Työnantaja (...) on niin fiksu, että se käyttää työntekijöitä vaan pari kuukautta ja pistää aina ulos, koska se riski tavallaan kärähtää siitä työstä on niin suuri, elikä tavallaan se työntekijämassa kiertää tällä tavalla koko ajan.

– Uhrien auttajataho

Uudet, kokemattomat työntekijät hyväksyvät todennäköisemmin huonot työehdot, eivätkä uskalla valittaa palkastaan tai muista epäkohdista työnantajalle tai viranomaisille. Asiantuntijahaastateltavat kertoivat esimerkkejä tilanteista sekä rakennus-, kuljetus-, että metallialoilta, joissa palkkasaataviaan vaatineet ulkomaalaiset työntekijät irtisanottiin lähes välittömästi tai heille ei tarjottu enää seuraavaa työkeikkaa Suomeen. Yksi haastateltava kertoi tapauksesta, jossa puolalaiset työntekijät olivat pyytäneet metallialalla työskentelevältä yritykseltä palkkasaataviaan sillä seurauksella, että heidän työsuhteensa irtisanottiin pian ”taloudellisten ja tuotannollisten syiden” perusteella. Tämän jälkeen työntekijät joutuivat välittömästi poistumaan työsuhteasunnostaan ja palaamaan Puolaan. Yksi haastateltava kertoi siivousalalla työskennelleestä naisesta, joka irtisanottiin heti sen jälkeen, kun hän tuli raskaaksi. Pelkkä yhteydenotto ammattiliittoon voi haastateltavien mukaan johtaa irtisanomiseen.

Sehän on tietysti yleisin ja sanotaan aivan normaali työnantajien keino, että ne sanoo, että jos (...) soit- taakin [ammatti]liittoon, niin saa saman tien lopputilin. Tai jotakin muuta pullikoi, niin saa saman tien lopputilin. Kun on vuokratyöntekijä ulkomaisen yrityksen palveluksessa, niin sillä ei ole mitään suojaa. Jos isäntä sanoo, että lähde, niin sitten lähtee. Ei ole mitään keinoa puolustautua.

– Ammattiliiton edustaja

Irtisanomisen uhka tai jatkoestin menettämisen pelko saattavat olla syynä siihen, miksi palkkasyrjintää kohdanneet ulkomaiset henkilöt eivät ilmoita tapauksesta viranomaisille tai hae palkkasaataviaan. Eräs haastateltava teki selväksi, että vaikka joku lähtisikin ajamaan tietyn tapauksen kohdalla juttua oikeudessa ja ”voittaisikin” edelleen hyvät korvaukset ulkomaisille työntekijöille, on täysin mahdollista, ettei kukaan hakisi näitä korvauksia.

Ja sitten oli, että isommalle porukalle [työntekijöitä] kun vaadittiin työehtosopimuksen mukaista liksaa, niin isäntä tai edusmies oli sanonut siellä, että se joka tämmöisen tulee vaatimaan tulee kyntämään Tonavan pohjaa. Eikä kukaan vaatinut. (...) Lehti-ilmoituksissa oli kanssa [työntekijöiden lähtömaassa], että tulkaa hake- maan rahaa – ei yhteyksiä. Aika hyvin se uhkaus toimii. Raha on vaan rahaa ja henki on ainutkertainen.

– Ammattiliiton edustaja

Monet hyväksikäytetyt ulkomaalaiset työntekijät eivät välttämättä edes ole tietoisia omista oikeuksistaan tai mahdollisuudesta hakea palkkasaataviaan esimerkiksi palkkaturvasta. Palkkaturvaa haetaan työvoimatoimistolta tai työ- ja elinkeinokeskukselta kolmen kuukauden kuluessa palkkasaatavan eräännyttämisestä. Järjestelmä perustuu palkkaturvalakiin (866/1998), jonka tarkoituksena on turvata työntekijän työsuhteesta johtuvien saatavien maksaminen työnantajan ollessa maksukyvytön. Palkkaturva korvaa korkeintaan 15200 euroa yhtä työntekijää kohden samalle työnantajalle tehdystä työstä. Henkilöllä on oikeus palkkaturvaan, jos työ on tehty Suomessa, ”paitsi silloin, kun kyse on ulkomaisen työnantajan Suomessa tapahtuneesta tilapäistyöstä”. (Kairinen 2009, 389–390.) Käytännössä tämä viittaa suoraan lähetettyihin työntekijöihin, joilla ei ole oikeutta saada maksamatta jääneitä palkkojaan Suomen palkkaturvan kautta. Näiden henkilöiden tilanne onkin siis kovin hankala tässä suhteessa. Todennäköisesti he vain palaavat kotimaahansa ”epäonnistuneen” työkeikan jälkeen.

Toinen mahdollisuus on yrittää hakea palkkasaatavia oikeudellisen avustajan avustuksella riita-asiana käräjäoikeudessa, kuitenkin sillä riskillä, että jos juttu hävitään, voi työntekijä joutua maksamaan kaikki oikeudenkäynnin kulut. Suomessa tilapäisesti oleva henkilö ei todennäköisesti ole valmis ottamaan tätä riskiä. Ammattiliitot ovat vuosikausia ajaneet alipalkkaukseen liittyviä riita-asioita jäsentensä puolesta tuomioistuimissa. Korvauksia voidaan hakea myös laittomasta irtisanomisesta, ja edelleen asiassa saattaa olla mahdollista hakea yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä.

Nämähän on nyt näitä palkkasaatavia, että me haetaan nyt niitä alipalkkoja. (...) Ne tahot ainakin, jotka on joutunut niin paljon sen kanssa tekemisiin, niin ei välttämättä tule edes ajatelleeksi, että kysymys voisi olla jostain työperäisestä ihmiskaupasta.

– Ammattiliiton edustaja

Yleisen periaatteen mukaan henkilön täytyy kuulua ammattiliittoon, jotta liiton edunvalvojat voisivat ajaa hänen asiaansa oikeudessa. Tämä saattaa olla varsinkin tilapäisesti Suomessa oleskelevan ulkomalaisen näkökulmasta vieras ajatus, sillä heillä ei ole a) välttämättä tietoa ammattiliikkeen olemassaolosta, b) luottamusta ammattiliittoa kohtaan, c) mahdollisuutta liittyä ammattiliittoon, koska työnantaja on antanut ymmärtää, että se johtaa vaikeuksiin, d) varaa maksaa ammattiliiton jäsenmaksuja pienestä palkastaan (ks. ammattiliittonjen tarjoamasta avusta hyväksikäytetyille ulkomaisille työntekijöille luvussa 7.5).

3.4 Ulkomaalaiset metsämarjanpoimijat

SUOMEEN SAAPUU VUOSITTAIN tuhansia metsämarjanpoimijoita⁵² etenkin Aasian maista. He työskentelevät viisumilla, eikä heillä ole työ sopimusta, vaan he toimivat niin sanotulla yrittäjäriskillä (ks. myös Valkonen & Rantanen 2008; Rantanen & Valkonen 2008). Metsämarjanpoiminnasta kertyneitä tuloja ei myöskään veroteta. Metsämarjanpoimintaa ei siis Suomessa pidetä työnä, josta syystä sen valvominen ei kuulu työsuojelupiireille. Metsämarjanpoiminnassa ei samasta syystä voi tapahtua niin sanottuja työririkoksia (RL 47), koska toimintaa ei tehdä lain vaatimassa työsuhteessa. Tästä huolimatta hyväksikäyttöä voi tapahtua.

Ulkomaalaisten metsämarjanpoimijoiden asemasta ja olosuhteista on viime vuosina puhuttu paljon mediassa (esim. HS 11.10.2009; HS 31.10.2009; HS 2.8.2010a; HS 2.8.2010b; HS 17.9.2010; HBL 22.9.2010). Esimerkiksi vähemmistövaltuutetun toimisto on tuonut ilmi huolensa siitä, että marjanpoimintaan saattaa liittyä myös ihmiskaupan piirteitä (Vähemmistövaltuutettu 14.4.2009). Syksyllä 2007 Pohjois-Suomessa oli useita tuhansia ulkomaisia marjanpoimijoita. Yhdellä yrityksellä oli listoilla 700 thaimaalaista, 250 ukrainalaista ja 50 mongolialaista marjanpoimijaa. Toisella yrityksellä oli 500–600 ulkomaalaista poimijaa, joista puolet oli Thaimaasta ja loput Ukrainasta ja Venäjältä. Poimijat majoitettiin eri puolille Lappia usein lakkautettuihin kouluihin ja leirintä-alueille. (Luonnosta sinulle -verkkolehti 2/2007.) Vuonna 2010 Helsingin Sanomat kertoi, että Lappissa oli heinäkuun loppuun mennessä arviolta 2500 metsämarjanpoimijaa lähinnä Thaimaasta ja Ukrainasta (HS 2.8.2010a).

Alalla toimii useita marjayrityksiä, jotka tuovat metsämarjanpoimijoita Suomeen. Esimerkiksi Arktiset Aromit ry:n julkaiseman verkkolehden mukaan ulkomaalaiset poimijat maksavat omat lentolippunsa, samoin kuin ruokansa, majoituksensa ja marjanvälittäjien hankkimien autojen polttoaineet, jolloin suomalaisilla yrityksillä on vain kutsujan ja viisuminjärjestäjän rooli. Yhden välitysfirman edustaja painottaa, että kutsujan täytyy hallita poimijan riskit, sillä lentolipun hinta on suuri investointi esimerkiksi thaimalaiselle, ja jos marjoilla ei ansaitsekaan tarpeeksi, on pettymys suuri. (Luonnosta sinulle -verkkolehti 2/2007.) Helsingin Sanomien mukaan poimijat vii pyvät Suomessa yleensä 60–70 päivää, joiden aikana he maksavat marjayrittäjälle noin tuhat euroa vuokraa. ”Vuokraan sisältyy majoitus, ruoka, poimintavälineet, auton käyttö ja bensat.” (HS 2.8.2010b.)

Metsämarjanpoimijat tekevät medialähteiden mukaan erittäin pitkiä päiviä – pisimmillään henkilöt keräävät marjoja esimerkiksi 15 tuntia päivässä (HS 2.8.2010a). ”Erityisesti seitsemänä päivänä viikossa työskentelevien (...) thaimaalaisten poimimien marjojen määrä on huomattava” (Luonnosta sinulle -verkkolehti 2/2007). Henkilöt

⁵² Metsämarjanpoiminta erotuksena tavallisesta marjanpoiminnasta (esimerkiksi mansikkatiloilla), joka tapahtuu työsuhteessa joko urakka- tai tuntipalkalla.

tekevät pitkiä päiviä, koska heidän pitää kattaa marjanpoiminnalla esimerkiksi velaksi ostetut kalliit lentoliput (esimerkiksi Thaimaasta noin 1500 euroa) ja vuokra. Helsingin Sanomien mukaan poimijan on poimittava noin puoli ämpäriä hillaa tai neljä ämpäriä mustikkaa joka päivä pelkästään kattaakseen kulunsa (HS 2.8.2010b).

Metsämarjanpoimijoiden asumisolosuhteet ovat herättäneet keskustelua. Syksyllä 2007 Suomussalmella lakkautettuun kyläkouluun majoitettiin reilut sata thaimaalaista riisinviljelijää, jotka keräsivät pari kuukautta marjoja. Kaksi haastateltua miestä olivat poimineet marjoja aiemmin Ruotsissa. Alkeellisista olosuhteista huolimatta ”miehet tuntuivat silti olevan varsin tyytyväisiä oloihinsa, koululla tosin olisi saanut olla heidän mielestään enemmän vessoja, jotta ne riittäisivät sadalle asukkaalle.” Mediassa kerrottiin syksyllä 2009 myös siitä, kuinka ulkomaalaiset marjanpoimijat ovat Lapissa ja Itä-Suomessa käyneet riistanruokintapaikoilla hakemassa esimerkiksi kaalinlehtiä, joita he ovat valmistaneet itselleen ruoaksi (HS 31.10.2009).

Apu-lehdessä julkaistiin 8.9.2008 laaja ulkomaalaisten metsämarjanpoimintaa käsittelevä artikkeli, jossa kuvataan kainuulaisen marjayrityksen toimintaa. Yrityksen 350 thaimaalaisesta poimijasta 70 prosenttia oli Kainuussa toista tai kolmatta kertaa. ”Tuntuu tietysti hullulta lennättää ihmisiä Aasiasta asti poimimaan marjoja, mutta kuka suomalainen lähtisi yli kahden kuukauden ajaksi seitsemänä päivänä viikossa marjametsään viideltä aamulla 14 tunniksi?” Thaimaalaiset ansaitsivat artikkelin mukaan keskimäärin 1650 euroa, mikä vastaa monen vuoden sikäläistä palkkaa. Haastateltu marjayrityksen toimitusjohtaja kertoi sitoutuneensa maksamaan thaimaalaisille marjoista saman kilohinnan kuin suomalaisille poimijoille. Yrityksellä oli sopimus suomalaisen välitysfirman kanssa, joka hankki poimijoille majoituksen ja sata autoa ja peräkärryä, hoiti viisumit, lentoliput, vakuutukset ja järjesti ennen lähtöä Suomeen lääkärintarkastukset, sekä hoiti edestakaiset kuljetukset lentokentälle Suomessa ja Thaimaassa. Artikkelissa kerrottiin edelleen, että molemmat yritykset olivat neuvotelleet sekä Thaimaan että Suomen työministeriöiden kanssa. Thaimaasta oli käynyt delegaatio tarkistamassa toiminnan Suomessa. Marjayritys lupasi poimijoille 3750 euron bruttotulot, josta vähennettiin lippuihin ja muihin kuluihin tasasummana 1200 euroa. Jokainen Suomeen lähtijä myös haastateltiin Thaimaassa. Artikkelin mukaan jotkut yritykset olisivat vilpillisesti luvanneet jopa 7000 euron bruttotuloja Suomeen tuleville marjanpoimijoille. (Apu-lehti 8.9.2008.)

Thaimaalaisen siirtotyöläisten oikeuksia puolustavan järjestön (Network Against Trafficking and Exploitation of Migrant Workers eli NAT) raportin mukaan noin 80 prosenttia kuudesta tuhannesta Ruotsiin vuonna 2009 lähteneestä thaimaalaisesta marjapoimijasta jäi miinukselle matkan jälkeen (NAT 2010, 24). Raportissa todetaan

tämän johtuvan siitä, että toiminnassa on liian monta välikättä, jotka kaikki laskuttavat marjanpoimijoita. Ennen vuotta 2007 thaimaalainen marjanpoimija maksoi välitysmaksun lisäksi ainoastaan lentolippunsa, viisumimaksun sekä elinkustannukset Ruotsissa. Vuonna 2009 marjanpoimijoista hyötyi jopa kuusi tai seitsemän välikättä, joista jokainen vaati oman osansa: paikallinen rekrytoija, paikallinen välittäjä, paikallisen työministeriön edustaja tai poliitikko (jolle välittäjä maksoi ”voitelurahaa”), lainanantaja, Ruotsin suurlähetystö (viisumimaksu) sekä ruotsalaiset järjestäjät (laskuttivat majoituksesta, ruuasta ja paikallisista kuljetuksista). Lisäksi ruotsalainen marjayrittäjien edunvalvontajärjestö alensi marjoista maksettua kilohintaa, koska vuoden 2009 marjasato oli huono. (Emt., 12.)

NAT:in raportin perusteella näyttää siltä, että thaimaalaiset marjanpoimijat ovat erittäin velkaantuneita jo ennen lähtöään kotimaasta monien välikäsien vaatimien maksujen takia (emt.). Myös yllä mainitut esimerkit herättävät epäilyksiä siitä, että Suomeen tuleville metsämarjanpoimijoille voidaan periaatteessa luvata mitä tahansa. Huonon marjasadon iskiessä henkilöt eivät välttämättä pysty edes kattamaan kaikkia matkakulujaan. Kyse voi siis pahimmillaan olla erehdyttämisestä ja velkaantumisesta, jotka molemmat ovat olennaisia ihmiskaupan piirteitä. NAT:in raportissa kysytäänkin, että jos tämä ei ole työperäistä ihmiskauppaa, niin mikä on? (Emt.)

Aasialaisten lisäksi myös Itä-Euroopasta Suomeen tulevat henkilöt voivat velkaantua. Iltalehti kertoi 3.8.2006, että marjanpoimijoiksi värväytyt ukrainalaisopiskelijat jäivät ilman ansiotuloja oman onnensa nojaan lappilaiseen kylään (ks. myös Rantanen & Valkonen 2008, 32–33). Ilman paluulippua matkustaneet opiskelijat sinnittelivät kylässä niukkojen metsänantimien ja paikallisten asukkaiden avun turvin. Jutun mukaan helsinkiläinen yritys lupasi opiskelijoille majoituksen hirsimökissä, ja varma ostaja maksaisi vajaan euron kilolta hilloista, mustikoista ja puolukoista. Satakunta opiskelijaa tarttui tarjoukseen ja ukrainalainen matkanjärjestäjä järjesti heille matkan Helsinkiin ja edelleen Rovaniemelle reilun 500 euron hintaan. Satoa ei kuitenkaan metsästä löytynyt, joten opiskelijat olivat rahattomina jumissa Lapissa. Meillä ei ole tietoa mitä opiskelijoille tapahtui tämän jälkeen, mutta heidät Suomeen rekrytoinut yritys meni saman artikkelin mukaan konkurssiin. (Iltalehti 3.8.2006.)

Miten metsämarjanpoimintaan sitten pitäisi puuttua, jotta siihen liittyvä hyväksikäyttö minimoitaisiin? Asiaan on jo puututtu jossain määrin. Vuodesta 2010 alkaen metsämarjanpoimintaan tulevien henkilöiden tulee viisumin saadakseen esittää marjanostajayrityksen kutsu ja ostositoumus. Tämä johtuu siitä, että kansallisen ihmiskaupparaporttoijan suosittelun mukaisesti kutsujayrityksen on pystyttävä kattamaan poimijan matkasta, majoituksesta ja työvälaineistä koituvat

kustannukset, jotta poimija ei jää tappiolle Suomessa työskentelyn jälkeen. ”Nykytilanteessa osa poimijoista on velkaantunut, mikä altistaa ihmiskauppaan liittyville ilmiöille.” (Ulkoasiainministeriö 2010.)

Toinen tapa, jolla metsämarjanpoimintaan voitaisiin puuttua, on käsitellä sitä ulkomaalaisen henkilön tapauksessa työsuhteessa tapahtuvana työnä, jolloin esimerkiksi työsuojeluviranomaiset voisivat valvoa työntekijöiden työolosuhteita ja työsuhteen ehtoja. Ruotsissa maahanmuuttovirasto (Migrationsverket) määräsi vuonna 2010⁵³, että ulkomaalaisia metsämarjanpoimijoita koskevat samat säännöt kuin muitakin työperäisiä maahanmuuttajia: heitä koskee kollektiivinen työehtosopimus (ml. tapaturmavakuutus) ja heillä on oikeus ylityökorvauksiin ja epämukavista työajoista maksettaviin korvauksiin (OB-tillägg) (SVT 3.3.2010). Tämän lisäksi marjanpoimijoilla on oikeus noin 17000 kruunun suuruiseen minimipalkkaan (emt.; DN Ekonomi 3.3.2010). Ratkaisuun päädyttiin, koska vuonna 2009 Ruotsissa metsämarjoja poimineista 6000 thaimaalaisesta moni joutui palaamaan kotimaahan velkaantuneina (DN Ekonomi 3.3.2010). Tästä huolimatta ongelmia esiintyy. Kesällä 2010 Ruotsissa oli laaja keskustelu ulkomaalaisten metsämarjanpoimijoiden kohtaamista epäkohdista ja ongelmista minimipalkasta huolimatta. Sekä kiinalaiset että vietnamilaiset marjanpoimijat protestoivat julkisuudessa ja järjestivät mielenilmauksia ja lakkoilivat (esim. Ilta-Sanomat 10.8.2010; HS 6.8.2010). Svenska Dagbladetin mukaan Taalainmaalla työskentelevät vietnamilaiset marjanpoimijat tekivät työsopimukset, joissa he sitoutuivat poimimaan 90 kg puolukkaa, 50 kg mustikkaa tai 20 kg lakkoja päivässä kolmen kuukauden ajan saadakseen minimipalkan. Asuminen ja ruokailu eivät sisältyneet palkkaan, vaan niistä piti maksaa erikseen. (Svenska Dagbladet 13.8.2010.) Näin ollen vaikuttaa selvältä, ettei myöskään tällä Ruotsin ratkaisulla voida poistaa kaikkia metsämarjanpoimintaan liittyviä hyväksikäytön piirteitä.

Thaimaalaisten siirtotyöläisten oikeuksia puolustavan järjestön NATin mukaan marjanpoimijoita ei saisi rahastaa erilaisilla välityks- ja muilla maksuilla. NAT ehdottaa yhteistyötä Thaimaan, Ruotsin ja Suomen välillä rekrytointitapojen parantamiseksi ja velkaantumisen ennaltaehkäisemiseksi sekä vaatii Thaimaan valtiota tiukemmin kontrolloimaan yksityisten rekrytointitoimistojen toimintaa (NAT 2010, 31).

Voiko metsämarjanpoimintaan sitten liittyä työperäistä ihmiskauppaa? Monet ILO:n pakkotyötä koskevista osoittimista näyttävät täyttyvän, eikä ilmiön ollakseen pakkotyötä sinänsä tarvitse olla työtä työsopimuslaissa määritellyllä tavalla (ILO:n pakkotyötä koskevassa yleissopimuksessa puhutaan ”kaikenlaisesta työstä tai palveluksesta”).

⁵³ Jo 2006 Ruotsin verottaja määräsi, että ulkomaalaisia poimijoita käyttävien yritysten on maksettava työnantajamaksuja ja ulkomaisten poimijoiden pitää maksaa veroja, mutta tilanne johti ongelmiin (Rantanen & Valkonen 2008, 28–29).

Marjanpoimijat ovat jo lähtömaassa tapahtuneen velkaantumisen seurauksena riippuvaisia suomalaisesta marjafirmasta toimeentulonsa takaamiseksi. Jos marjanpoimijat lisäksi maksavat kohtuuttomia korvauksia majoituksesta, ruuasta ja kuljetuksista Suomessa, heidän kokonaistilanteensa voi velasta johtuen lähestyä velkavankeutta, eli tilaa, jossa velka ei pienene työnteosta huolimatta. Tilanne voi siten täyttää pakkotyön toisen osa-alueen, eli ”työn vaatimisen rangaistuksen uhalla”. Jos marjanpoimijoita on lisäksi harhaanjoitettu tai petetty työn luonteesta, realistisista ansaitsemismahdollisuuksista tai työnteekoon liittyvistä kuluista (kuljetus, majoitus ja ruoka), ei työntekijän suostumusta työnteekoon voi pitää tietoisena ja vapaaehtoisena. Siten pakkotyön kolmannen elementin voidaan katsoa täyttyvän. Näin ollen marjanpoimijoiden hyväksikäyttö näyttäisi sisältävän pakkotyön keskeiset osa-alueet. Marjanpoimijoiden tilanne voi lisäksi olla ihmiskauppaa pakkotyötarkoituksessa, kun suomalaiset toimijat hyödyntävät marjanpoimijoiden riippuvaista asemaa (eli heidän velkakierrettään), käyttävät hyväksi marjanpoimijoiden erehdystä (koskien toimeentulomahdollisuuksia ja ansaitsemista Suomessa) sekä majoittavat tai vastaanottavat heidät Suomessa, tarkoituksena hyötyä heidän työnteostaan yllä mainituin tavoin. Silloin kun hyväksikäyttö on tietoista, marjanpoimijoiden tilanne voi kokonaisuudessaan täyttää ihmiskaupan ja/tai pakkotyön tunnusmerkit.

⁵⁴ Kuljetussopimuksessa voi lukea, ettei kuljettaja saa ottaa kuljetussopimuksia ulkopuolisilta.

3.5 Pakkoyrittäjäyys

PAKKOYRITTÄJYYS, VASTENTAHTOINEN YRITTÄJYYS ja näennäisyrittäjäyys viittaavat kaikki tilanteisiin, joissa henkilö ajautuu tai ajetaan yrittäjäksi haluamattaan. Termeillä viitataan työjärjestelyihin, jotka sijoittuvat yrittäjäyden ja palkkatyön väliselle harmaalle alueelle (ks. Kantola & Kautonen 2007). Hyvä esimerkki eräänlaisesta pakkoyrittäjäydestä on kuljetusalalla esiintyvä niin sanottu ”torppari”-ilmiö. Sillä viitataan tilanteeseen, jossa kuljetusyrityksen työntekijälle esitetään vaihtoehtoiksi joko lopputili tai yrittäjäyys. Auto- ja kuljetusalan työntekijäliiton AKT:n mukaan ideana on, se että sama työ ostetaankin nyt entiseltä työntekijältä – nykyiseltä yhden henkilön yrittäjältä – alihankintana. Kuljettaja siis joutuu itse ostamaan autonsa ja ottamaan yrittäjäriskin, kun taas hänen ”työnantajansa” ei tarvitse enää maksaa työnantajamaksuja ja muita sivukuluja, eikä ”työnantaja” ole velvollinen työllistämään kuljettajaa säännöllisesti. Käytännössä kuljetusyritys kuitenkin edelleen sanelee kuljettajan työehdot, eikä hän voi ottaa kuljetussopimuksia muualta⁵⁴. Periaatteessa torpparin työsuhte näämioidaan yrittäjäydeksi. Tilanne on kuljettajan näkökulmasta hankala, koska yrittäjäriskin kantaminen voi käytännössä tarkoittaa sitä,

että hänen työpäivänsä pitenevät ja palkkansa pienenee. Kallis auto ostetaan yleensä entiseltä työnantajalta, jolloin velan lyhentäminen on kiinteästi riippuvainen saaduista keikoista, mikä sitoo torpparin entistä tiiviimmin työnantajaan. Yrittäjänä kuljettajan oikeus työttömyysturvaan ja muuhun sosiaaliturvaan poikkeaa hänen palkansaajana nauttimistaan eduista ja esimerkiksi sairastuminen voi johtaa yritystoiminnan vaikeutumiseen, jopa lakkauttamiseen. Kuljetusyri- tys voi myös lopettaa kuljettajan kanssa tehdyn sopimuksen mistä syystä tahansa ja ottaa tilalle toisen alihankkijan. (AKT:n kotisivut.)

Samaa ilmiötä on tavattu myös muilla aloilla, esimerkiksi kampaamo- ja siivousaloilla, mutta ei yhtä laajassa määrin kuin kuljetusalalla. Myös metsureita on ulkoistettu yrittäjiksi, kuten MOT-ohjelmasta 2.4.2007 kävi ilmi. PAMin mukaan myös ravintoloiden vahtimestareissa on näitä ns. pakkoyrittäjiä. PAM katsoo, että yrittäjäsemaan siirretty yksittäinen työntekijä joutuu ottamaan kohtuut- tomia riskejä jäädessään muun muassa työsuojelulainsäädännön ja työnantajan huolehtimisvelvoitteen ulkopuolelle (MTV3 25.3.2006).

Pakkoyrittäjyys koskee niin suomalaisia kuin ulkomaalaisiakkin työntekijöitä. Ulkomaalaisten työntekijöiden kohdalla on kuitenkin paljastunut tavallista räikeämpiä pakkoyrittäjyyden muotoja, esimerkiksi ettei henkilö oletettavasti edes tiedä olevansa yrittäjä.

Ja sitten siinä on semmoista ilmiötä myöskin kun piiri alkoi niitä tarkastaa, kun tuli näitä ulkomaalaistarkastajia, niitten työsuhteiden ehtojen tarkastamisia, niin sitten ne onkin yrittäjiä, vaikkei se kaveri itse, kun se häärää jonkun rälläkän kanssa jotain putkea, niin hän ei tiedä, että hän on yrittäjä. Silloin kun se on yrittäjä, niin silloin tietysti viranomaisenkin ikään kuin kädet nousee pystyyn, koska jos on tehnyt huonon yrittäjä- sopsopimuksen, niin eihän sille mitään sitten voi kukaan. Se ei tietenkään pelkästään riitä, että jos siinä meidän mielestä täyttyy työsuhteen tunnusmerkistö, niin työsuojelupiirikään ei voi sitä määritellä, että onko se vai eikö se ole yrittäjä. Käräjäoikeus [sen määrittelee] viime kädessä, jolloin taas semmoista tahoja, joka sen sinne ajaisi, niin ei ole.

– Ammattiliiton edustaja

Kuten haastatteluteksteistä käy ilmi, viranomaisten on vaikeaa, lähes mahdotonta puuttua yrittäjän statuksella toimivan henkilön työsuhteen ehtoihin. Kun yritys ulkoistaa kaikki riskit itsensä työllistävälle ulkomaalaisille yrittäjille, se voi maksimoida voittonsa entistä tehokkaammalla tavalla.

Työsyryntärikkoksetkin edellyttävät sitä, että on työsuhde. Kun nämä on kaikki itsenäisiä yrittäjiä, kukaan ei suostu puhumaan mitään.

– Esitutkintaviranomainen

Ødegårdin (2010) mukaan Norjassa tyypiesimerkki tällaisesta toiminnasta on vuokratyöfirma, jonka työntekijät ovat kotoisin Itä-Euroopan maista eivätkä tiedä, että he ovat itse asiassa yrittäjiä (self-employed). Yrittäjä-status johtaa siihen, että henkilöiden oikeuksia voidaan polkea täysin laillisesti, koska yrittäjillä ei ole esimerkiksi minimipalkkaa tai oikeutta sairausajan palkkaan. Ødegård törmäsi useisiin tällaisella periaatteella toimiviin yrityksiin tutkissaan ulkomaisen vuokratyön käyttöä rakennusalalla. (Emt.) Jørgensen & Rosschoun (2010) mukaan myös Tanskassa ulkomaalaisia työntekijöitä hyväksikäytetään yrittäjäys-statusta käyttämällä. Tähän on pystytty puuttumaan todistamalla, että työntekijät eivät suinkaan ole yrittäjiä. Koska nämä ”yrittäjät” eivät esimerkiksi ohjaa omaa työtään, työskentele monelle yritykselle tai omista omia työvälineitään, vaan he työskentelevät tietylle yhdelle yritykselle, he ovat todellisuudessa työsuhteessa yritykseen. (Emt.)

3.6 Ulkomaalaisten työntekijöiden verotus

ULKOMAALAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN VEROTUKSEEN liittyviä ongelmia ja mahdollisia epäkohtia ei mainita ILO:n pakkotyötä koskevissa osoittimissa, eikä niitä yksin voida pitää merkinä työperäisestä ihmiskaupasta. Kyse on ennemminkin hyväksikäytettyjen työntekijöiden huonoista työoloista, joihin verotuskysymys voi liittyä. Ulkomaalaisten työntekijöiden verotuskysymys on monimutkainen asia, johon vaikuttaa sekä työntekijän työskentelyjakson pituus Suomessa että se, onko hänen työnantajansa rekisteröity Suomessa vai ulkomailla. Perussääntö on, että lähetetyn työntekijän (ml. lähetetyt vuokratyöntekijät) ei tarvitse maksaa veroja Suomeen, jos hänen työjaksonsa on alle puolen vuoden mittainen. Tästä on kuitenkin maakohtaisia poikkeuksia, joista tärkein on se, että Virosta, Latviasta tai Liettuasta tulevilla henkilöillä on verovelvollisuus Suomeen, vaikka he työskentelisivätkin maassa alle kuusi kuukautta. (Vero 2010.) Seuraava Eskola & Alvesalon (2010) laatima taulukko havainnollistaa verotusasia käytännössä:

	Työnantaja rekisteröity Suomessa	Työnantaja ulkomailla
Työ alle 6kk Suomessa	<ul style="list-style-type: none"> Rajoitetusti verovelvollinen Suomessa Lähdevero 35 % palkasta (mukaan lukien luontoisedut; lounas-, asunto-, tai puhelinetu) 510 €/kk tai 17€/pv vähennys palkasta ennen veron perimistä Lähdeverokortin saa verotoimistosta, hakulomake saatavissa myös internetin kautta 	<ul style="list-style-type: none"> Suomi ei verota, jos ulkomailla oleva työnantaja maksaa palkan Edellytyksenä on, että ulkomaisella työnantajalla ei ole kiinteää toimi-paikka Suomessa Poikkeuksena vuokratyöntekijät, jotka tulevat Pohjoismaista, Baltian maista, Moldovasta, Georgiasta tai maista, joiden kanssa Suomella ei ole veroso-pimusta. Tällaisen vuokratyöntekijän palkkatuloa verotetaan Suomessa. Henkilön tulee itse hakea ennakkojen määräämistä lomakkeella "Ennako-verohakemus"
Työ yli 6kk Suomessa	<ul style="list-style-type: none"> Yleinen verovelvollisuus Suomessa Verotetaan samalla tavoin kuin Suomessa pysyvästi asuvia Annettava veroilmoitus Suomeen 	<ul style="list-style-type: none"> Yleinen verovelvollisuus Suomessa Suomella verotusoikeus, jos työntekijät oleskelevat yli 183 päivää verosopimuksessa tarkoitettuna ajanjaksona Haettava ennakoiden määräämistä, koska ulkomaisella työnantajalla ei ole ennakonpidätyksen perimovelvollisuutta Suomessa Annettava veroilmoitus Suomeen

TAULUKKO 6. Ulkomailaisten työntekijöiden verotus. Lähde: Eskola & Alvesalo 2010, 15.

KÄYTÄNNÖSSÄ ASIAANTUNTIJAJAHAASTATTELUISSA PALJASTUI useita ulkomaisten työntekijöiden verotukseen liittyviä ongelmia. Haastateltu ammattiliiton edustaja oli vahvasti sitä mieltä, että verovalvonta on riittämätöntä nykytilanteessa.

Eli nämä samat tarinat, että kun ulkomailta lähetetään työntekijä Suomeen, niin se ulkomaille rekisteröity vuokratyrittäjä, sille ei missään vaiheessa synny kiinteätä toimipaikkaa Suomeen. Ja kun sillä ei ole kiinteätä toimipaikkaa Suomeen, niin se ei ole velvollinen ilmoittamaan Suomen verottajalle mitään. Eli Suomen verottaja ei koskaan tiedä, että tämä ulkomainen yritys on Suomessa. Sitten kun se ei tiedä siitä yrityksestä, niin ei se tiedä mitään sen yrityksen työntekijöistäkään.

– Ammattiliiton edustaja

Erityinen ongelma on Baltiasta Suomeen tulevien lähetettyjen vuokratyöntekijöiden veronmaksu. Suomen verottajalla ei ole tietoa heistä. Käytännössä verojen maksu on täysin Baltiasta tulevien lähetettyjen työntekijöiden omalla vastuulla. Sama haastateltava kiteyttää ongelman näin:

Mutta kun verottaja ei seuraa millään lailla näitä, niin se olettaa, että se järjestelmä toimii näin että esim. virolaisen Suomeen lähetetyn vuokramiehen, niin sen pitäisi mennä verotoimistoon. Ilmoittaa verotoimistoon arvio siitä paljonko hän tämän komennuksen aikana täällä tienaa ja sitten sieltä verotoimistosta annettaisiin tälle kaverille tilillepanokortit ja sitten se niillä tilillepanokorteilla ryhtyisi maksaan etukäteen, oma-aloitteisesti veroa. Jos se ei näin tee, niin kukaan ei vahdi tekeekö se. Kukaan ei edes tiedä onko se täällä ollut. Niittenhän pitäisi rekisteröityä tänne, mutta kukaan ei myöskään vahdi sitä rekisteröitykö ne tänne. Eli käytännössä mitään valvontaa ei ole ja se johtaa siihen, en mä ole kuullut että kukaan näitä makseliskaan.

– Ammattiliiton edustaja

Sama käy ilmi viranomaisyhteistyön kehittämissuunnitelman (Virke) selvityksestä. Sen mukaan vuonna 2007 ennakkoverojen hakijoita oli vain toista tuhatta. Virke arvioi, että ”kymmenistä tuhansista täällä työskennelleistä ulkomaisista rakentajista vain pieni osa on maksanut palkkatuloistaan veroa Suomeen. Veroa maksamattomien joukossa on niitä, joiden saaman palkan verotusoikeus kuuluu verosopimuksen mukaan kotivaltiolle, mutta paljon myös niitä, joiden kohdalla vapaaehtoisuuteen perustuva verojen maksu ei toimi.” (Virke 2008, 2.)

Ammattiliittojen näkökulmasta verojen maksamattomuus eli käytännössä pimeä työ murentaa suomalaisen työvoiman asemaa ja palkkatasoa. Tämän tutkimuksen puitteissa kyseistä verotusongelmaa on lähestytty nimenomaan siitä näkökulmasta, että henkilöt, joiden työnteosta Suomen viranomaiset eivät edes tiedä ja joiden ansiotulot eivät koskaan tule verottajan tietoon, ovat todennäköisesti erittäin haavoittuvassa asemassa kaiken tasoisille työperäisen hyväksikäytön muodoille.⁵⁵

Entä sitten ne ulkomaalaiset työntekijät, jotka ovat verovelvollisia Suomeen ja maksavat veronsa? Eri lähteistä kävi ilmi, että myös he kohtaavat verotusasioihin liittyviä ongelmia tai epäkohtia. Kontula (2010, 57) huomauttaa, että siirtotyöläisillä on vaihtelevasti mahdollisuuksia tarkastaa, onko työnantajan heille jakamissaan

⁵⁵Yritys, joka ei hoida verovelvollisuuksiaan saattaa laiminlyödä myös muut työnantajavelvollisuuksensa, kuten palkanmaksu, työturvallisuus jne.

palkkatositteissa pidätetyt verot todella tilitetty eteenpäin. Jos näin ei ole tapahtunut, hyödyn korjaa yritys, mutta vastuu veronmaksusta jälkikäteen jää työntekijälle. ”Odottamattomien jälkiverojen maksu kotimaan palkoilla on kova paikka.” (Emt.)

Työnantajat voivat yrittää hyötyä työntekijöiden verojen maksusta eri keinoin. Haastateltu asiantuntija kertoi hyväksikäyttötapauksesta, jossa palkkasyrjinnän lisäksi työntekijöiden verotusasioihin liittyi epäilyttävä järjestely. Yrityksen ulkomaalaisille työntekijöille annettiin aluksi lähdeverokortti (35 %), jonka jälkeen heille hankittiin uusi, pienemmän veroprosentin verokortti. Tämän jälkeen työnantaja vaati työntekijöiden ”varmat” veronpalautukset itselleen.⁵⁶

Just sitä kiristämistä, että jollei näytä viime vuoden veropäätöstä – nyt kun työsuhteet on päättynyt – että saat sä palautuksia vai ei, niin sulle ei makseta loppupalkkaa. Ja sitten kun sä näytät sen [veropäätöksen] ja siitä käy ilmi, jos sä olet mahdollisesti saanut veronpalautuksia, niin se vähennetään siitä loppupalkasta, että sen takiahan hän haluaa sen nähdä. Että hän ottaa ne veronpalautukset, mitkä sitten palkkalaskelmaan kirjataan ennakkopalkkana, eli käytetään ihan toista termiä. Jos se systeemi olisi ihan lain mukainen, niin miksi se täytyy palkkalaskelmaan kirjoittaa palkkaennakkona? Otetaan takaisin palkasta se ennakkoon annettu palkanosa, mitä ei ole tosiaankaan annettu ennakkopalkkana? Mä ymmärrän sen, että nyt verottaja on kiinnostunut pikkuhiljaa tästä.

– Työsuojelu- ja lupaviranomainen

Myös Savonlinnan kiinalaisravintolan tapauksessa kävi ilmi, että yhdelle työntekijälle ei maksettu huhtikuun palkkaa, koska tämä sai työnantajan mukaan veronpalautuksia – jotka maksettiin työntekijälle vasta vuoden lopussa.

⁵⁶Koska lähdeverokortin pidätysprosentti on niin korkea (35%) on hyvin todennäköistä, että työntekijät saavat veronpalautuksia.

4

Uhrien tunnistaminen ja auttaminen

Muiden maiden kokemuksen perusteella tiedämme monen ihmiskauppatapauksen jäävän piiloon (Kangaspunta 2007; IOM & BM.I 2009, 49). Uhrit itse eivät monista syistä johtuen itse pysty, osaa tai halua hakea apua. Uhrien tunnistaminen riippuu siksi pitkälti siitä, näkeekö joku ulkopuolinen taho työntekijän tilanteen ja osaako hän epäillä hyväksikäyttöä. Työperäinen ihmiskauppa on Suomessa edelleen ilmiönä suhteellisen uusi, tai ainakin tietoisuus ilmiöstä on suhteellisen uutta. Siksi on riskinä, että tapauksia jää edelleen tunnistamatta ja mahdolliset työperäisen ihmiskaupan uhrit jäävät vaille apua. Koska ihmiskaupan uhrit ovat usein erityisen haavoittuvassa asemassa (ks. esim. Surtees 2008a; Anti-Slavery International 2006) he saattavat tarvita paljon apua. Myös avun tarjoamisessa on tiettyjä haasteita johtuen uhrien kokemasta traumasta, heidän mahdollisesti monimutkaisista ongelmistaan sekä auttamisjärjestelmän kipukohdista.

TÄSSÄ LUVUSSA KÄSITELLÄÄN ensiksi sitä, miten hyväksikäyttötilanteet tulevat viranomaisten tai uhreja auttavien tahojen tietoon. Sen jälkeen käsitellään uhrien auttamista erityisesti virallisen auttamisjärjestelmän valossa ja uhrien näkemyksiä saamastaan avusta. Lopuksi tarkastellaan ammattiliittojen auttamistyötä sekä avunannon haasteita ja parantamisehdotuksia.

4.1 Hyväksikäyttötapausten ilmitulo

HAASTATELTUJEN ASiantuntijoiden MUKAAN työperäiset hyväksikäyttötapaukset tulevat useimmiten ilmi niin, että joku havaitsee epäkoh-tia ulkomaalaisen työntekijän työoloissa tai -ehdoissa ja ilmoittaa siitä työsuojeluun, poliisille tai uhreja auttavalle taholle. Tapauksia tulee ilmi esimerkiksi niin, että suomalainen puoliso, ystävät, työtoverit tai muut henkilöt ottavat yhteyttä hyväksikäytetyn työntekijän puolesta.

Kyllä ne tulee jotain kiertotietä ne yhteydenotot, että se voi olla joku suomalainen, joka on tutustunut ja on havainnut ja ilmoittelee.

– Työsuojelu- ja lupaviranomainen

Viranomaiset saavat ilmiantoja Suomeen tulossa olevista työntekijöistä ja Suomessa olevista henkilöistä sekä hämäristä tapauksista. Ilmiantajat eivät välttämättä halua ilmoittaa tapauksesta suoraan

poliisille, vaan he kertovat epäilyksistään mieluummin jollekin toiselle viranomaiselle tai uhreja auttavalle taholle. Joissain tapauksissa muut tahot ovat ilmoittaneet näistä vihjeistä ja epäilyksistä poliisille.

Tulee niitä ilmiantoja (...) joku yritys ottaa yhteyttä ja sanoo, että tietää, että naapurifirmassa toimitaan vastoin lakia tai ei varmasti makseta kun 2 euroa tunti, niin kyllä silloin sanotaan, että kerrotaan viesti eteenpäin

– Elinkeinoelämän edustaja

Hyväksikäytetyt työntekijät ottavat haastateltujen asiantuntijoiden mukaan harvoin itse suoraan yhteyttä avunantajatahoihin tai viranomaisiin, mutta tällaisiakin tapauksia on. Joissain tapauksissa henkilöt ovat kuitenkin hakeneet apua suoraan työsuojelupiiristä, ammattiliitosta, uhreja auttavalta taholta tai poliisiasemalta.

Kynnys ottaa yhteyttä ulkopuolisiin näyttää olevan korkea. Tämä liittyy usein nimenomaan henkilön riippuvaiseen asemaan ja turvattomaan tilaan, ja pelkoon siitä, että hän on itse tehnyt jotain laitonta. Hyväksikäytetyillä työntekijöillä saattaa olla vahva viranomaispelko, jonka lisäksi he saattavat pelätä menettävänsä työpaikkansa, jos he kertovat kokemastaan viranomaisille.

Nämä tulee kulttuureista joissa ei viranomaiseen haluta ottaa yhteyttä, niin se on semmoinen este, mikä meillä varmaan on. Jos heillä on siteet tänne Suomeen ja joku osaa heitä neuvoa ja kertoa heille, että täällä voi viranomaiseen ottaa yhteyttä, niin sitten he ottaa yhteyttä, mutta kyllä se aika paljon vaatii. Kun he pelkäävät kuitenkin sen työpaikkansa puolesta, niin he eivät ota sitten yhteyttä. Kyllä mä uskon, että niitä varmasti on paljon enemmän kun mitä meidän tietoon tulee.

– Työsuojelu- ja lupaviranomainen

Olennaista ensimmäisen yhteydenoton jälkeen on se, tunnistavatko viranomaiset ja muut toimijat hyväksikäytön ja mahdollisen ihmiskaupan.

4.2 Uhrien tunnistaminen

IHMISKAUPAN UHRIEN TUNNISTAMINEN on usein hankalaa. Lisäksi tunnistamista voi vaikeuttaa rajanveto ihmiskaupan ja muiden rikosnimikkeiden välillä. Etenkin rajanylitystilanteessa tunnistaminen voi olla lähes mahdotonta, jos varsinaista hyväksikäyttöä ei vielä ole tapahtunut, vaan henkilö itse kuvittelee olevansa matkalla legitimiin

työhön eikä tiedä tulevasta hyväksikäytöstä. Tunnistamista saattaa myös vaikeuttaa ennako-oletus siitä, minkälaisia ihmiskaupan uhrit tai ihmiskauppatilanteet ovat.

Ihmiskauppaa seksuaalisen hyväksikäytön tarkoituksessa on tunnistettu paremmin kuin työperäistä ihmiskauppaa (ks. UNODC 2009c, 51). Tämä saattaa johtua siitä, että monessa maassa ihmiskaupan kriminalisoiva lainsäädäntö ei kata työperäistä ihmiskauppaa, ainoastaan ihmiskaupan seksuaalisen hyväksikäytön tarkoituksessa. Lisäksi ihmiskauppa mielletään usein seksikaupaksi ja siten työperäistä ihmiskauppaa ei välttämättä tunnisteta. Monissa maissa prostituutio tapahtuu näkyvillä paikoilla, kuten kadulla ja ravintoloissa, ja siten seksikaupan uhrit saatetaan huomata helpommin kuin muun hyväksikäytön uhrit. Pakkotyön uhrit taas saattavat työskennellä huomattomammassa paikoissa, ja heidän tunnistamisensa on siksi vaikeaa. (UNODC 2009c, 51.)

Suomessa tilanne näyttää kuitenkin lukujen perusteella päinvastaiselta. Työvoiman väärinkäyttöön liittyviä ihmiskaupan kaltaisia tilanteita on tilastojen valossa tunnistettu paremmin kuin prostituutioon liittyvää ihmiskauppaa (Työministeriö 2007b, 39). Kolme neljäsosaa virallisessa ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmässä olleista uhreista on ollut työperäisen hyväksikäytön uhreja (Joutsejon vastaanottokeskus 2010). Tätä voi selittää osaksi se, että sekä työsuojeluviranomaiset että ammattiliitot valvovat työpaikoilla tapahtuvaa hyväksikäyttöä. Prostituutio taas tapahtuu Suomessa pitkälti poissa julkisilta paikoilta (Kontula 2008). Toisaalta voi myös olla, etteivät prostituutiossa hyväksikäytetyt henkilöt ohjaudu auttamisjärjestelmään, koska ihmiskauppaa ei näissä tapauksissa tunnisteta (Vähemmistövaltuutettu 2010, 46). Tästä huolimatta toistaiseksi ainoat tuomiot ihmiskaupasta on Suomessa annettu ihmiskaupasta seksuaalisen hyväksikäytön tarkoituksessa.

Haastatelluista asiantuntijoista osa pitääkin ihmiskaupan uhrien tunnistamistasoa ja -osaamista hyvänä, ainakin periaatteellisella tasolla.

AJ: Pystyykö viranomaiset tai muut toimijat tunnistamaan näitä työperäisen ihmiskaupan tai hyväksikäytön uhreja?

H: Kyllä mä väitän, että pystyy, pystyy varmasti tunnistamaan, mutta (...) pitäisi kyllä pyrkiä varmaan sitä tunnistettavuutta parantamaan.

– Esitutkintaviranomainen

Tunnistamisen helpottamiseksi ja parantamiseksi on kehitetty

erilaisia listoja ihmiskaupan tunnusmerkeistä. Sekä kansallisessa ihmiskaupan vastaisessa toimintasuunnitelmassa että tarkennetussa toimintasuunnitelmassa on lueteltu tunnusmerkkejä, joita voidaan pitää ihmiskauppaan viittaavina (Ulkoasiainministeriö 2005, 41–43; Sisäasiainministeriö 2008, 26–28). Tunnistamisen hälytysmerkkeinä pidetään välittömästi maahantuloon liittyviä seikkoja, kuten esimerkiksi väärennetyjä matkustusasiakirjoja tai seikkaa, että joku toinen on järjestänyt matkan ja viisumin. Henkilöön liittyviä seikkoja ovat esimerkiksi henkilön pelokkuus ja haluttomuus kertoa tilanteestaan, hänen tietämättömyytensä työnantajan osoitteesta tai nimestä, sekä riippuvuutta ja alistaisuutta osoittavat tekijät. Näitä tekijöitä ovat muun muassa velkasuhde työnantajaan, se, että henkilön matkustusasiakirjat ovat työnantajan hallussa, ja työskentely toisen alistamana. Tunnusmerkit eivät suoraan osoita, että kyseessä on ihmiskauppatilanne, vaan ne toimivat tunnistamisen laukaisevina tai lisäselvitystä edellyttävinä hälytysmerkkeinä. (Sisäasiainministeriö 2008, 26–28.) Lisäksi eri toimijoita⁵⁷ on koulutettu uhrien tunnistamisen tehoksimiseksi (emt., 3–4, Vähemmistövaltuutettu 2010, 21). Koulutusta on ollut paljon erityisesti rajavalvontaviranomaisille uhrien tunnistamisesta juuri rajatarkastuksen yhteydessä, mutta haastatellun asiantuntijan mukaan muut viranomaiset ovat edelleen tietämättömiä ihmiskaupasta.

Varmaan jos ihminen käyttäytyy sillain oudosti siellä [rajatarkastuksessa] rajaviranomaiset reagoivat ja toiseksi ne on saaneet kaikkein eniten koulutusta ihmiskaupasta kaikista viranomaisista (...) jos me puhutaan viranomaisista, sosiaalityöntekijöistä tai Kelan työntekijöistä, kuinka moni näistä ylipäänsä tietää mitään ihmiskaupasta.

– Uhrien auttajataho

Tunnistamista vaikeuttaa myös se, että viranomaiset harvoin tapaavat uhrin henkilökohtaisesti. Asiakirjojen perusteella on vaikea tehdä syvällistä arviota hakijan tilanteesta. Työsuojeluviranomaisten rooli uhrien tunnistamisessa on keskeinen, sillä he saattavat tarkastustoiminnan ansiosta olla ensimmäinen viranomaistaho, joka kohtaa hyväksikäytetyn henkilön työpaikalla. Tunnistamista vaikeuttaa kuitenkin vähäinen yhteys työntekijöihin, sillä tarkastustoimet kohdistuvat pääosin asiakirjojen arviointiin.⁵⁸

Kyllähän se meilläkin aika vähälle jää se tunnistaminen, koska tosissaan se yhteys niihin työntekijöihin eli potentiaalisiin uhreihin on aika olematon.

– Työsuojelu- ja lupaviranomainen

⁵⁷ Ensisijaisia tunnistajatahoja ovat rajaviranomaiset, poliisi, työsuojelu, maahanmuuttovirasto, sosiaalitoimi, terveydenhuolto, kirkko, ammattiliitot, vastaanotokeskukset sekä yksityiset henkilöt (Työministeriö 2006, 25–26). Yksi potentiaalinen tunnistajataho, jota ei ole aikaisemmin huomioitu, ovat kirjanpitäjät, jotka huolehtivat esimerkiksi yritysten työntekijöiden palkanmaksuista tai tilinpäätöksistä.

⁵⁸ Näennäisesti kunnossa olevien papereiden takaa saattaa kuitenkin löytyä väärinkäyttöä ja jopa väärennetyjä asiakirjoja (ks. myös luvut 5.5 työluvista ja jatkoluista ja luku 6.3.6 työ sopimuksesta).

Suora kontakti mahdollisesti hyväksikäytettyihin työntekijöihin voi syntyä työsuojelutarkastuksen yhteydessä. Suomessa toimii tällä hetkellä yhdeksän työsuojelun ulkomaalaistarkastajaa, joiden tehtävänä on valvoa ulkomaalaisia työntekijöitä käyttäviä työnantajia. Tehtyjen ulkomaalaistarkastusten määrä on kasvanut vuosittain (ks. tilastot luvusta 2.2.7) Työsuojelutarkastuksia tehdään saatujen vihjeiden ja yhteydenottojen perusteella sekä viranomaisaloitteesta (Ulti-tiimin raportti 2010). Vaikka tarkastuksista ilmoitetaan yleensä etukäteen, työsuojelu tekee myös yllätystarkastuksia ilmoittamatta.⁵⁹ Tätä on pidetty hyvänä keinona etenkin ulkomaalaistarkastusten osalta (Ruotsala ym. 2010, 62–63).

Tarkastajien vähäisestä määrästä, rajallisista resursseista, kieliongelmissa ja työntekijöiden tietämättömyydestä johtuen hyväksikäyttötapauksia jää pimentoon. Työsuojeluviranomaiset ja ammattiliitot ovatkin ryhtyneet tarjoamaan palveluja viroksi ja venäjäksi, mutta myös muilla kielillä. Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueella työskentelee vironkielinen työsuojelutarkastaja, johon työntekijät ottavat yhteyttä kysyäkseen omalla kielellään työehdoista ja -oloista. SAK ylläpiti vuoteen 2008 asti työelämän infopistettä Tallinnassa, jossa tarjottiin tietoa suomalaisesta työelämästä ja työehdoista. Nykyään Rakennusliitto ylläpitää Tallinnassa vastaavaa yhteystoimistoa, joka antaa tietoa Rakennusliitosta ja Suomen työehdoista sekä rekrytoi virolaisia Suomessa töissä olevia rakentajia liiton jäseniksi (Rakennusliitto 2009).

Kaikkein pahimmat tapaukset saattavat kuitenkin jäädä piiloon sen takia, etteivät heikoimmassa asemassa olevat työntekijät tiedä työsuojeluviranomaisten olemassa olosta eivätkä osaa hakea apua.

Nämä pahimmat tapaukset, niin ei ne ikinä tule meille asti tietenkään. Et se, et ylipäätensä saa tietää, että joku tämmöinen viranomainen on olemassa, niin se on jo aika epätodennäköistä, ja sitten vielä, et sieltä lähtisi [hakemaan apua]. Siinä melkein pitäisi olla just joku tämmöinen tukihenkilö, (...) tai sitten suomalainen puoliso tai joku kaveri, joka olisi paremmin perillä näistä systeemeistä.

– Työsuojelu- ja lupaviranomainen

⁵⁹ Tämän lisäksi ravintola-alalla on todettu tehokkaaksi keinoksi alueelliset tarkastusiskut, joista ilmoitetaan etukäteen vain alueen paikallislehdissä (Ulti-tiimin raportti 2010, 1).

Hyväksikäyttöä kohdanneiden ihmisten ja suoranaisen ihmiskaupan uhrien tunnistamista vaikeuttaa henkilöiden oma haluttomuus kertoa kokemastaan hyväksikäytöstä. Hyväksikäytetyt työntekijät eivät uhrien auttajien mukaan välttämättä puhu kaltoinkohtelustaan edes uhrien auttamiseen erikoistuneille tahoille. Henkilö saattaa siten ensin ottaa yhteyttä aivan eri asian takia, ja ihmiskauppaepäily tulee ilmi vasta myöhemmin.

Tunnistaminen on aina ongelma, jos ei ole syytä edes epäillä ja ihmiset ei kerro mitään, ja tulee aivan toisten asioiden takia. Se miten tunnistetaan on edelleenkin ongelma varmaan kaikilla tasoilla.

– Uhrien auttajataho

Hyväksikäytettyjen työntekijöiden vaitonaisuus voi johtua siitä, etteivät he pidä itseään uhrina. Uhrien haluttomuus kertoa kokemastaan saattaa johtua kokemuksen aiheuttamasta traumasta ja pelosta hyväksikäyttäjiä kohtaan (UNODC 2009a, 2–3; Sigmon 2008; Zimmerman 2009; Työministeriö 2006, 26; ks. myös luku 6.1.2). Uhrin saattavat pelätä myös maasta karkottamista tai sitä, että heidät leimataan rikollisiksi (esim. UNODC 2008, 245; 255; ks. myös luku 8.8).

[Mitä] riippuvaisempia ne on työnantajasta, sitä vähemmän ne pystyy tai uskaltaa ottaa yhteyttä kehenkään.

– Työsuoja- ja lupaviranomainen

Tunnistamista hankaloittaa viranomaisten ja muiden toimijoiden kiire. Ihmiskaupan uhrien tunnistaminen ei ole minkään tahon päätyö, vaan heitä pyritään tunnistamaan muun toiminnan puitteissa. ”Uhrin saattaa tavata jotakin työntekijöitä, viranomaisia tai muita ilman, että tajutaan että taustalla on ihmiskauppaa tai ihmiskauppaan viittaavia tekijöitä”, uhreja auttava asiantuntija kiteytti. Yleinen tietämättömyys ja ymmärtämättömyys ihmiskaupan olemassaolosta ja sen puitteisissa tapahtuvasta väkivallasta lisää uhrien haavoittuvuutta, sillä se vaikeuttaa heidän tunnistamistaan (Sigmon 2008). Iso-Britanniasa alaikäisiä ihmiskaupan uhreja auttaneiden toimijoiden kokemuksia selvittäneen tutkimuksen mukaan ihmiskaupan uhrin saattavat kohdata epäilyjä ja ymmärtämättömyyttä viranomaisten ja auttajatahojen osalta. Uhrien kertomusta väkivallasta ja hyväksikäytöstä ei välttämättä uskota, työntekijät epäilevät maahantulon motiiveja, eikä ihmiskaupan dynamiikkaa ymmärretä (Pearce ym. 2009, 103–108). Myös Suomessa esiintyy ymmärtämättömyyttä ja tietämättömyyttä. Edes mahdollisten uhrien kanssa tekemisissä olevat työsuoja- ja

lupaviranomaiset eivät aina tule ajatelleeksi, että myös Suomessa voi esiintyä ihmiskauppaa tai törkeää työperäistä hyväksikäyttöä.

Jotkut oli hirveen hämmästyneitä siitä, että miten tämä on mahdollista (...) että ne tahot ainakin jotka on joutunut niin paljon sen kanssa tekemisiin, niin ei välttämättä tule edes ajatelleeksi, että kysymys voisi olla jostain työperäisestä ihmiskaupasta (...) Ihmisten tietoisuus siitä ei ole niin laajaa kuitenkaan vielä, siinä olisi varmaan tekemistä (...). Niitten ihmisten pitäisi, jotka siellä kentällä työskentelee, (...) ehkä olla vähän enemmän hereillä, että tämmöisestä voi olla kysymys. Jos havaitsee jotain, sitten raportoi.

– Työsuojelu- ja lupaviranomainen

Etsivä työ ja aktiivinen toiminta uhrien löytämiseksi olisivat tunnistamisen kannalta tärkeitä, mutta etsivän työn traditio on Suomessa edelleen kapea (Työministeriö 2006, 27). Suomessa ihmiskaupan uhrien tunnistamista on voinut lisäksi vaikeuttaa se, että Suomi on usein nähty ainoastaan ihmiskaupan kauttakulkumaana (Viuhko & Jokinen 2009). Myös Suomen syrjäinen sijainti ja viranomaisten suhteellisen tehokas valvontatoiminta on saattanut johtaa virheelliseen päätelmään, ettei törkeää hyväksikäyttöä voi esiintyä Suomessa. Vaikka ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä on esiintynyt jo pitkään, tapaus-ten näkeminen ihmiskauppana on suhteellisen uusi asia.

Näitä tapauksiahan meillä on siis tavallaan ollut ties miten pitkään, aina, että on ollut ulkomaalaisia, jotka on toiminut alipalkattuina ja välillä aika törkeästikin kohdeltuina, mutta se, että sitä oltiin osattu alkaa liittämään ihmiskauppaan, niin se on kuitenkin aika tuore ilmiö, parin vuoden takainen ilmiö. (Ammattiliiton edustaja)

Toisaalta ihmiskauppakeskeisyyttä voi myös kritisoida. Etenkin uhrien kanssa työskentelevät korostavat, että kaikkia hädänalaisia ihmisiä tulisi auttaa, oli kyse sitten ihmiskaupasta tai muusta hyväksikäytöstä.

Minun työn kannalta se on aivan sama. Minä autan ihmistä, joka on hädässä, mulle on yks hailee onko se ihmiskauppaa vai (...) mikä sen taustalla on.

– Uhrien auttajataho

Voikin kysyä, onko liian tiukkojen rajojen ja määritelmien vetämistä lopulta enemmän haittaa kuin hyötyä, jos lähtokohtana on uhrien auttaminen rikosoikeudellisista määritelmistä huolimatta.

4.3 Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä

IHMISKAUPAN UHRIEN AUTTAMISJÄRJESTELMÄÄN haetaan kirjallisen esityksen avulla. Siihen kirjataan tapauskuvaus. Esityksen voi tehdä viranomainen, ihmiskaupan uhri itse tai yksityinen tai julkinen palvelujen tuottaja. Uhrin suostumus on olennaista, sillä palveluja ei voi antaa vastoin henkilön tahtoa (lukuun ottamatta alaikäisiä). (Ks. Kähkönen 2010a.) Haastateltujen asiantuntijoiden mukaan uhrin itse eivät juuri hakeudu auttamisjärjestelmään, sillä harvat uhrin ylipääntään tietävät järjestelmän olemassaolosta. Yleensä uhrin hakemuksen teossa on apuna joku muu taho, kuten kolmannen sektorin auttaja-taho tai oikeudellinen avustaja.⁶⁰ Kiireellisissä tapauksissa järjestelmään voi kuitenkin päästä suullisen esityksen perusteella (Kähkönen 2010a).

Auttamisjärjestelmä tarjoaa myös auttavan puhelimen kautta, johon niin uhrin kuin viranomaiset voivat soittaa.⁶¹ Puhelimeen vastaa Joutsenon vastaanottokeskus. Numerossa voi keskustella ihmiskauppaepäilyistä ja saada apua kirjallisen esityksen tekoon.⁶²

Hakemuksia pääsystä auttamisjärjestelmään arvioi vastaanottokeskuksen yhteydessä toimiva moniammatillinen arviointiryhmä. Ryhmä arvioi uhrien avuntarvetta ja turvallisuusriskejä sekä huolehtii viranomaisten ja auttamisjärjestelmän välisestä tiedonkulusta (Kähkönen 2010a). Vastaanottokeskuksen johtaja tekee päätöksen järjestelmään ottamisesta. Esityksiä voidaan myös hylätä.

Kansallinen ihmiskaupparaportointi on arvostellut kirjallisen hakemuksen vaatimusta sekä moniammatillisen arviointiryhmän kokoonpanoa. Kirjallinen hakemus saattaa turhaan nostaa avun hakemisen kynnystä, etenkin jos järjestelmään pääsemiseksi vaaditaan yksityiskohtaista selvitystä ihmiskaupan uhriksi joutumisesta. Tämän selvityksen tekeminen saattaa edellyttää oikeudellista osaamista ja jopa oikeustieteellistä koulutusta. Käytännössä arviointiryhmä on arvioinut sitä, täyttyykö ihmiskaupaa koskeva rikostunnusmerkistö, sen sijaan, että se arvioisi avun tarvetta ihmiskaupan uhriksi joutumisen viitteiden perusteella. Tämä saattaa kansallisen ihmiskaupparaportoinnin mukaan johtua siitä, että moniammatillisessa arviointiryhmässä korostuu esitutkintaviranomaisten edustus. Kansallinen ihmiskaupparaportointi suosittaa, että auttamisjärjestelmän lähtökohdan tulee olla uhrilähtöinen. Lisäksi raportointi korostaa, ettei auttamisjärjestelmään ohjautumisvaiheessa tarvita varmaa tietoa ihmiskaupasta uhriutumisen, vaan viitteet ihmiskaupasta riittävät. (Vähemmistövaltuutetun suositus 2010.) Auttamisjärjestelmää tulisi käyttää ihmiskaupparaportoinnin mukaan käyttäen tunnistamisen tukena niin, että uhrien kertomukselle ja avun tarpeelle annettaisiin aiempaa enemmän merkitystä ja vasta uhrin päästyä auttamisjärjestelmään

⁶⁰ On olemassa myös tapauksia, joissa uhri on itse hakenut pääsyä viralliseen auttamisjärjestelmään.

⁶¹ <http://www.ihmiskauppa.fi/>, Auttava puhelin: 071 876 3170.

⁶² Ihmiskauppa-asioiden parissa työskentelevien henkilöiden keskuudessa on kuitenkin esitetty auttavaan puhelimeen liittyviä huolia ja ongelmakohtia. On esimerkiksi epäselvää, pystyykö puhelimeen aina (erityisesti ilta- ja yöaikaan) vastaamaan asiantunteva ja kielitaitoinen henkilö, jolla on riittävät valmiudet neuvot ja tarvittaessa ohjata soittaja eteenpäin. Tästä on keskusteltu esimerkiksi ihmiskaupan vastaisessa ohjausryhmässä, johon myös HEUNI kuuluu.

piiriin ruvettaisiin pohtimaan ihmiskaupan rangaistussäännösten soveltamista (Vähemmistövaltuutettu 2010, 58)⁶³

Asiantuntijoiden parissa on ollut keskustelua siitä, onko auttamisjärjestelmään pääsyn kynnys liian matala tai korkea. Tämä kävi ilmi myös asiantuntijahaastatteluissa. Uhrien auttajatahon edustajan mielestä auttamisjärjestelmän kynnys on käytännössä matala.

Aika matalalla kynnyksellä otetaan auttamisjärjestelmään ja kun sitä käynnissä olevaa rikostutkintaa ei vaadita siinä vaiheessa, kun otetaan auttamisjärjestelmään, niin sanoisin että siihen riittää kun on niitä indikaatioita. Niitä osatekijöitä siinä tarinassa, semmoisia osatekijöitä jotka niin kuin jotenkin liittyy siihen että sillä uhrilla ei ole ollut käytännössä vaihtoehtoja lähteä. Ja sitten jos on varsinkin jotain konkreettisia, eristettyä pitämistä, vangittuna pitämistä, uhkauksia, velkasuhteen hyväksikäyttämistä. Ihan näitä osatekijöitä mitä on siellä rikoslain ja YK:n määritelmässä.

– Uhrien auttajataho

Thesslund (2009) on esittänyt, että uhrilähtöisen auttamisjärjestelmän tulisi perustua ihmisen kokonaistilanteesta nouseviin tarpeisiin, eikä niin, että ihmisen tilanne sovitetään ennalta määrättyyn kategoriaan. Seksuaalisen hyväksikäytön uhreja on auttamisjärjestelmässä ollut huomattavan vähän. Voi olla, että heidän kohdallaan pääsyn kriteerit ovat korkeammalla kuin muiden uhrien kohdalla. Liian tiukka ihmiskaupparikoksen tunnusmerkistön seuraaminen auttamisjärjestelmään otettaessa voi johtaa siihen, että jotkut avuntarvitsijat jäävät avun ulkopuolelle. Kansallisen ihmiskaupparaportoin mukaan päätökset auttamisjärjestelmään ottamisesta eivät näytä olevan kovinkaan ennakoitavissa, eivätkä takaa sellaista yhdenvertaisuutta, jota hyvä hallinto edellyttää (Vähemmistövaltuutettu 2010, 58).

Yksi haastateltu asiantuntija korosti toisaalta, ettei auttamisjärjestelmän kynnys saakaan olla liian matala, sillä muuten on vaarana, että järjestelmää käytetään väärin perustein.

Sanot rajalla ihmiskauppa, niin sen jälkeen sä saat olla toista vuotta Suomessa ja sun toimeentulosi ja asumisesi hoidetaan, ja sun ei tarvitse oikeastaan todistaa yhtään mitään muuta kun sanoa sana ihmiskauppa kun sä tulet [rajalle].

– Elinkeinoelämän edustaja

⁶³Tarkennetussa ihmiskaupan vastaisessa toimintasuunnitelmassa on arvioitu, että ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä on ollut toimiva niiden uhrien kohdalla, jotka tavoitetaan ja jotka saadaan auttamisen piiriin, mutta uhrien tunnistamisvalmiutta pitää parantaa (Sisäasiainministeriö 2008).

Pelko järjestelmän väärinkäytön mahdollisuudesta on nostettu esiin myös Pietarsaaren vietnamilaisravintolan tapauksessa. Siinä käräjäoikeus katsoi, että koska asianomistajalla on intressi pysyä ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmän piirissä, hänen kertomuksensa uskottavuutta on arvioitava tämän intressin valossa (Österbottens tingsrätt 30.4.2010, 14).

Auttamisjärjestelmään pääsemisen kynnyksen lisäksi on keskusteltu siitä, onko järjestelmä riittävän uhrikeskeinen. Ihmiskaupan vastaisessa toimintasuunnitelmassa korostetaan, että ihmiskaupan uhreille tarjottavan avun tulee lähtökohtaisesti olla uhrikeskeistä (Ulkoasiainministeriö 2005, 63)⁶⁴. Haastateltu uhreja auttava asiantuntija ei kuitenkaan pitänyt järjestelmää uhrikeskeisenä, vaan totesi sen keskittyvän pikemmin rikoksentekijöihin.

Mutta se kynnyksen madaltaminen olisi hyvä, ja se, että se rikosprosessi, no minä vaan mietin, että voiko auttamisjärjestelmää kutsua uhrikeskeiseksi, jos kaikista tärkeintä on saada kiinni joku rikollinen. Eiköhän se kerro siitä, että se on tärkeämpi kuin sen uhrin auttaminen.

– Uhrien auttajataho

Toisen uhreja auttavan asiantuntijan mielestä auttamisjärjestelmään pääsy ei riipu niinkään rikosprosessista vaan siitä, haluaako uhri ylipäätään tehdä yhteistyötä. On vaikea auttaa henkilöä joka kieltää kaikesta, vaikka auttajilla on epäily mahdollisesta ihmiskaupasta. Näissä tilanteissa uhrin auttaminen vaatii työntekijältä aikaa ja resursseja asian eteenpäin viemiseksi.

Auttamisjärjestelmään pääsyä saattaa toisaalta heikentää se, että osa haastatelluista asiantuntijoista ei kertomansa mukaan tunneta auttamisjärjestelmää kovinkaan hyvin. Tämä voi vaikeuttaa avun saannin lisäksi myös ihmiskaupan uhrien tunnistamista. Aineistomme perusteella emme voi ottaa kantaa siihen, onko ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmän kynnys liian korkea, sopiva tai liian matala. Joka tapauksessa järjestelmään pääsyn käytäntöjä tulee kehittää edelleen sen varmistamiseksi, että kaikki avun tarvitsijat saavat apua mahdollisimman nopeasti. Lisäksi tulee parantaa yleistä tietoisuutta auttamisjärjestelmän olemassa olosta.⁶⁵

Auttamisjärjestelmän tehtävänä on koordinoida uhrin auttamista ja rakentaa uhrin ympärille tukiverkosto. Auttaminen tapahtuu viranomaisten, kolmannen sektorin ja muiden yhteistyönä. Käytännön järjestelyihin vaikuttaa henkilön maassaolostatus ja saako hän apua muuta kautta. Tavoitteena on integroida uhri oman kotikuntansa palveluihin ja tarjota erityistukimuotoja auttamisjärjestelmän kautta. Uhrin asuvat harvoin vastaanottokeskuksessa, vaan he

⁶⁴ Avun tulee myös olla voimaannuttavaa, monikulttuurista, perustua yhteistyöhön eri palvelutarjoajien välillä, tähdätä integraatioon ja informointiin, palvelut eivät saa olla leimaavia tai uudelleen uhriuttavia ja uhrin ja auttajien turvallisuus tulee ottaa huomioon (Ulkoasiainministeriö 2005, 63–64).

⁶⁵ Auttamisjärjestelmän kehittämistä on pohdittu ihmiskaupan vastaisessa ohjausryhmässä osana ihmiskaupan vastaisen tarkennetun toimintasuunnitelman toimenpiteiden arviointia ja suositusten laatimista. Ohjausryhmässä on muun muassa keskusteltu siitä, että auttamisjärjestelmästä tulisi säätää oma erillinen laki, sekä siitä, tulisiko auttaminen siirtää pois turvapaikanhakijoiden vastaanottojärjestelmästä.

asuvat omassa asuinkunnassaan tai esimerkiksi sijainniltaan salaisessa turvatalossa. Uhrit voivat tarvita terveystalvveluja, toimeentulotukea, oikeusapua, tukea rikosprosessissa, apua kielen oppimisessa ja arjen hallinnassa, koulutuksen ja työllistymisen kanssa, sekä sosiaalisten suhteiden luomisessa. (ks. esim. Vähemmistövaltuutettu 2010, 61–63.)

Ihmiskaupan ja hyväksikäytön uhreja autetaan hyvin konkreettisesti. Auttamistyön tarkoituksena on auttaa heitä pääsemään irti vaikeasta tilanteesta. Kun henkilö on päässyt auttamisjärjestelmän piiriin, ensin selvitetään mitä hänelle on tapahtunut, mitkä hänen toiveensa ja tarpeensa (ml. turvallisuus) ovat ja miten hänen asiassaan tullaan etenemään.

Kartoitetaan se olemassa oleva tukiverkosto ja olemassa olevat oikeudet peruspalveluihin tai muihin palveluihin. Sitten järjestetään tarpeen mukaiset palvelut yksilöllisesti yksilöllisen harkinnan mukaisesti.

– Uhrien auttajataho

Työperäistä hyväksikäyttöä kohdanneet ulkomaalaiset eivät välttämättä osaa toimia suomalaisessa yhteiskunnassa. Jos he ovat työskennelleet pitkiä päiviä ja olleet riippuvaisessa asemassa työnantajansa nähden, he eivät välttämättä osaa hoitaa monia käytännön asioita. Auttamisjärjestelmän kautta uhrit saavat myös tulkkipalveluita (Kähkönen 2010b). Monet uhrit ovat traumatisoituneita ja heitä yritetään auttaa toipumaan. Haastatellun esitutkintaviranomaisen kokemuksen mukaan auttamisesta on suuri hyöty uhrien henkisen hyvinvoinnin kannalta ja sillä on merkitystä myös rikosprosessin onnistumisen kannalta (ks. Kainulainen 2004).

Ne olivat ihan finaalissa ne työntekijät. Ne olivat ihan hajalla täysin. Sitten näki kun ne otettiin sinne [auttamisjärjestelmään], niin ne siinä parissa kolmessa kuukaudessa kyllä tokeni, että ne oli sitten ihan ok, että just sen takia voi ajatella jotain oikeudenkäyntiäkin.

– Esitutkintaviranomainen

Auttamisjärjestelmän asiakkuudet kestävät muutamista päivistä muutamiin vuosiin. Henkilö voidaan poistaa auttamisjärjestelmästä, kun avunsaannin perusteet eivät enää täyty, tai jos uhri poistuu maasta. Henkilö voidaan poistaa auttamisjärjestelmästä myös jos ihmiskauppatutkinta ei käynnisty tai se lopetetaan esimerkiksi näytön puutteen takia, tai jos henkilö saa jatkuvan oleskeluluvan (Kähkönen 2010a; 2010b). Aineiston perusteella näyttää siltä, etteivät uhrit

mielellään jää järjestelmään pitkiksi ajoiksi, vaan haluavat siirtyä eteenpäin elämässä. Osa jää Suomeen ja jatkaa elämäänsä täällä.

Auttamisjärjestelmässä on niin monen tyyppisiä tilanteita, niin niistä kaikki ei integroidu loppujen lopuksi Suomeen välttämättä niin että saisivat kotikunnan. Osa integroituu Suomeen ja saa pysyvän tai jatkuvan oleskeluluvan ja kotikunnan.

– Uhrien auttajataho

4.4 Uhrien näkemyksiä avunsaannista

HAASTATTELEMAMME UHRIT OLIVAT pääosin tyytyväisiä Suomessa saamaansa apuun. Haastateltavat kuvasivat haastatteluissa, minkälaista apua he ovat saaneet (muun muassa asianajajan apua, taloudellista apua sekä apua erilaisissa käytännön asioissa) ja miten he ovat kokeneet saamansa avun.

MV: Oletko ollut tyytyväinen tähän apuun, mitä olet saanut siinä auttamisjärjestelmässä?

H: Olen hyvin tyytyväinen. Olen hyvin kiitollinen heille, olen [nähty], että Suomessa on paljon hyviä ihmisiä, ja nämä petolliset ihmiset, huijarit, heitä onkin vähemmistö.

– Uhri

MV: Entä oletteko muuten olleet tyytyväisiä tähän apuun mitä olette saaneet [auttamisjärjestelmässä]?

H: Olemme hyvin tyytyväisiä, he sieltä ohjasivat meidät tänne [kaupungin nimi] sosiaaliavun piiriin ja he auttavat meitä.

– Uhri

Myös muissa haastatteluissa tuotiin esiin tyytyväisyys saatuun apuun ja kiitollisuus niitä ihmisiä (sekä virallisen auttamisjärjestelmän edustajia että kolmannen sektorin toimijoita, asianajajia, sosiaalitoimen edustajia jne.) kohtaan, jotka ovat apua antaneet. Auttamiseen ja auttamisjärjestelmään kohdistuvaa kritiikkiä ei uhrihaastatteluissa juurikaan esitetty. On mahdollista, että haastatteluihin osallistuivat nimenomaan sellaiset henkilöt, joilla oli lähinnä positiivisia kokemuksia avunsaannista ja avun sisällöstä. Voidaan pohtia, suosuisivatko sellaiset henkilöt, joilla on hyvin kielteisiä kokemuksia

saadusta avusta tai esimerkiksi suomalaisesta viranomaistoiminnasta yleisemmin, ylipäänsä osallistumaan tutkimukseen. On myös vaikea arvioida, pitivätkö haastateltavat meitä viranomaisten edustajina tai jollakin muulla tavoin viralliseen auttamisjärjestelmään linkittyneenä tahona, ja vaikuttiko tämä siihen, mitä he halusivat kertoa haastattelussa.

On myös mahdollista, että apua saaneet henkilöt kokevat olevansa kiitollisuudenvelassa auttajiaan kohtaan (Brunovskis & Surtees 2007), eivätkä siksi halua tuoda esiin mahdollista kielteistä palautetta apua ja avuntarjoajia kohtaan. Myös sillä saattoi olla vaikutusta, että haastatteluhetkellä uhrit olivat auttamisjärjestelmän piirissä. Myönteinen palaute voi toisaalta tietenkin johtua myös siitä, että uhrit ovat vilpittömästi tyytyväisiä saamaansa apuun.

Haastattelemamme uhrit edustivat sikäli valikoitunutta joukkoa, että he olivat kyenneet hakeutumaan avun piiriin, he olivat saaneet apua ihmiskaupan uhreille tarkoitettua auttamisjärjestelmästä ja olivat olleet halukkaita ottamaan apua vastaan. Haastattelemamme uhrit olivat puolestaan itse olleet enemmän tai vähemmän aktiivisia avun saamisen ja oman tilanteensa parantamisen suhteen, eivätkä siten edusta sitä mahdollisesti laajaa joukkoa hyväksikäytön uhreja, jotka eivät syystä tai toisesta kykene, uskalla tai halua hakea apua, ja joiden tilanne ei ikinä edes tule viranomaisten tai auttajatahojen tietoon (ks. myös Brunovskis & Surtees 2007).

Haastateltujen asiantuntijoiden arvioiden mukaan monet hyväksikäytön uhreista jäävät Suomeen tai eivät ainakaan välittömästi hyväksikäytön tultua ilmi halua palata kotimaahansa. Haastatellun auttajan mukaan ”vähän ehkä yllättävääkin on ollut se, että suurin osa on pysynyt [Suomessa]”. Osa uhreista saa Suomesta oleskeluluvan ja kotikunnan, osa ei. Osa saattaa jäädä Suomeen poliisitutkinnaan, oikeuskäsittelyyn ja mahdollisten rahallisten korvausten saamisen vuoksi. Toisilla suunnitelmissa saattaa olla kotiinpaluu, mutta käytännön syistä (esim. velan takia) kotiin ei voidakaan välttämättä palata.

MV: Osaatko sanoa tuleeko nämä ihmiset alun perin tänne jäädäkseen vai että nyt vuoden, kaksi vuotta - jonkun ajan teen töitä ja sitten olen saanut paljon rahaa kasaan ja palaan kotiin?

H: (...) ne joiden kanssa olen tästä jutellut, niin he on sanoneet, että heillä on tarkoituksena olla täällä useita vuosia töissä. Niin että pystyvät tienamaan tarpeeksi tai hyvin ja sitten toiveena usein on se kotiin paluu. Se toive tai ajatus muuttuu tässä tai usein se ajatus on muuttunut siinä vaiheessa kun on tajunnut, että sitä velkaa ei pysty lyhentämään tai maksamaan takaisin. Silloin se kotiin paluu muuttuu aika vaikeaksi vaihtoehdoksi. Se velka ei siellä häviä mihinkään.

– Uhrien auttajataho

Osa asiantuntijoista myös totesi, etteivät he oikeastaan tiedä, mitä hyväksikäytetyille ulkomaalaisille lopulta tapahtuu ja minne he päätyvät hyväksikäytön tultua ilmi. Myös mahdollinen uudestaan uhriksi joutuminen jää valtaosin pimentoon, eikä auttavilla tahoilla useimmiten ole mahdollisuuksia selvittää tai saada tietoonsa, mitä uhreille myöhemmin tapahtuu.

4.5 Ammattiliittojen auttamistyö

AMMATTILIITOT OVAT RYHTYNEET auttamaan ulkomaalaisia työntekijöitä, jotka eivät ole liiton jäseniä. Eräät liitot ovat majoittaneet uhreja, antaneet heille ruokaa, tarjonneet suojaa työnantajalta ja auttaneet oikeudenkäynnissä ja palkkasaatavien hakemisessa. Alipalkkattujen puolalaisten sähkömiesten tapauksessa Sähköliitto onnistui vaatimaan puolalaisten työnantajaa maksamaan työntekijöille suomalaisen palkkatason mukaista palkkaa, vaikka työntekijät eivät kuuluneet liittoon (ks. myös Tampere KO 16.12.2009). Sähköliiton puheenjohtaja totesi tapauksen yhteydessä, että liitto haluaa ”turvata mahdollisimman tasa-arvoiset työskentelyolosuhteet ja palkat kaikille Suomessa työskenteleville sähköalojen ammattilaisille”. (Edunvalvonnantekijät 13.3.2007.) Myös Rakennusliitto on konkreettisesti auttanut liittoon kuulumattomia työntekijöitä, esimerkiksi kiinalaisia kivimiehiä, ja järjesti heidän puolestaan myös solidaarisuuslakon (HS 27.9.2003).

Siirtotyöläisiä tarkastelleen Engblomin (2010) mukaan liittoihin kuulumattomien ulkomaalaisten työntekijöiden etujen ajaminen on ammattiliittojen edun mukaista ainakin kahdessa mielessä. Ulkomaisen työntekijän alhainen palkkataso ja huonot edut vaikuttavat myös muiden työntekijöiden palkkaan ja etuihin. Lisäksi kilpailu vääristyy, jos työ- ja palkkaehtoja rikkovat toimijat voittavat urakkakilpailuja väärin ehdoin. Toisaalta on ammattiliittojen etujen mukaista kontrolloida maahanmuuttoa ja ylläpitää työvoiman tarveharkintaa etenkin aloilla, joilla on työttömyyttä. Ammattiliitot myös vastustavat pimeää tai harmaata työvoimaa. Niiden silmissä työntekijä, joka

suostuu pimeään palkanmaksuun, ei petä ainoastaan valtiota, vaan hän pettää myös muita työntekijöitä. Engblomin mukaan kummasakin tapauksessa liittojen tulisi kuitenkin tarjota apua kaikkein heikoimmassa asemassa oleville työntekijöille, jotka muuten jäävät kaiken avun ulkopuolelle. (Engblom 2010.)

Suomessa ammattiliittojen harjoittama työehtojen valvonta on keino ylläpitää ja säilyttää korkealla järjestäytymisasteella ja edunvalvonnalla saavutettu työehtosopimusjärjestelmä, ei niinkään keino torjua ulkomaista työvoimaa (Forsander 2008, 355). Haastateltu ammattiliiton edustaja korosti, että liittoon kuulumattomien auttamisen taustalla on juuri omien työntekijöiden edun valvominen.

Sen [vuoden 2004] jälkeen viikoittain ollaan hoidettu myös ulkomaalaisten asioita, vaikei he kuulukaan liittoon, mutta (...) me tehtiin semmoinen ratkaisu täällä [liitossa], että me autamme niitä ihmisiä, vaikkeivät he kuulukaan ammattiliittoon (...) koska se luo meidänkin työsuhteen ehtoihin paineita, että me saadaan minimitä se paine auttamalla niin paljon kun me pystytään.

– Ammattiliiton edustaja

Kansallinen ihmiskaupparaportoiija korostaa, että työmarkkinajärjestöillä on keskeinen rooli mahdollisten ihmiskaupan uhrien tunnistamisessa ja auttamisjärjestelmään ohjaamisessa. Ammattiliitot saattavat tavoittaa uhreja viranomaisia paremmin ja kertoa heille heidän oikeuksistaan. Ammattiliitot voivat myös tuoda hyväksikäyttötapa-uksia viranomaisten tietoisuuteen. (Vähemmistövaltuutettu 2010, 49–50.)

4.6 Auttamisen haasteita

ERIASTEISTA TYÖPERÄISTÄ JA muuta hyväksikäyttöä kokeneilla henkilöillä voi olla monia ongelmia ja heidän auttamisensa vaatii paljon resursseja ja erikoisosaamista. Auttamista vaikeuttaa etenkin resurssien niukkuus ja henkilöstön vähyys.

Haastavaa on auttaa sellaisia henkilöitä, jotka eivät kuulu tai pääse virallisen ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmän piiriin, mutta joilla kuitenkin on avun tarve. Heille on haastateltujen asiantuntijoiden mukaan vaikea saada apua ja tukea koordinoitusti. Näissä tapauksissa viranomaiset ja muut toimijat tekevät usein työtä yli oman työnkuvansa auttaakseen hyväksikäytön kohteita. Yksi haastateltu asiantuntija totesi joutuvansa välillä tekemään työtä varsinaisen tehtäväkenttensä ulkopuolella, sillä uhrit tarvitsevat usein niin

konkreettista ja yksityiskohtaista apua. Myös toinen haastateltava kertoi toimenkuvansa ylittävistä työstä. Mitä enemmän panostetaan mahdollisten uhrien tunnistamiseen, sitä enemmän työtä tarvitaan, mutta resurssit eivät vastaavasti näytä kasvavan.

Jotenkin tuntuu, että tässä hommassa on nyt tehtävä enemmän kun mitä virkamiehenä edellytetään tai mitä voi tehdä, että jotenkin näitä [autettavia] on niin paljon.

– Työsuojelu- ja lupaviranomainen

On autettu aina sen verran kun on pystytty, mutta se joskus ei ole kovin paljon.

– Uhrien auttajataho

Toinen mahdollinen ongelma on auttamisen vaikeus. Auttamatta jättäminen saattaa tuntua viranomaisista paremmalta vaihtoehdolta kuin riittämätön auttaminen (Pearce ym. 2010, 114–115). Auttamisessa saattavat olla vastakkain auttamisen etiikka ja toisaalta lain tulkintaan perustuva viranomaisnäkökulma (ks. Suoranta 2010).

Haastateltujen asiantuntijoiden mukaan viranomaisyhteistyö on auttamisen yhteydessä toiminut suhteellisen hyvin. Viranomaisyhteistyötä ja verkostoitumista tarvitaan silti lisää. Myös kolmannen sektorin toimijat ovat verkostoituneet, esimerkiksi Oulussa, jossa seurakunnan kansainvälisen työn yhteydessä on ryhdytty auttamaan ihmiskaupan uhreja sekä laadittu auttamistyön ohjeet. (Rauhan Tervehdys 24.9.2009.)

Aineistomme perusteella näyttää siltä, että uhrien tunnistaminen on edelleen auttamisen suurin haaste. Tunnistaminen on kaiken ihmiskaupan vastaisen työn keskeisin elementti ja tämän parantamiseen tulee edelleen panostaa. Kouluttamista on varmasti syytä jatkaa, mutta sen ohella voisi myös harkita tunnistamisvelvollisuuden laajentamista (esimerkiksi työsuojeluviranomaisille). Tunnistamisen ohella auttamisjärjestelmään ohjautumista tulee myös vahvistaa. Tässä suhteessa Joutsenon vastaanottokeskuksen ylläpitämä puhelinpäivystys on olennainen ensisijainen informaatiokanava ja tietoisuutta tästä puhelinnumerosta tulee edelleen lisätä, mutta samalla tulee varmistaa, että numerosta saa tarvittavaa apua omalla kielellä. Sekä tunnistaminen että auttamisjärjestelmään ohjautuminen tarvitsevat tuekseen myös entistä parempaa yhteistyötä eri toimijoiden välillä. Siten kansallisia ohjautumisjärjestelmiä (national referral mechanisms) on syytä edelleen kehittää ja vahvistaa, esimerkiksi laatimalla seikkaperäiset ja konkreettiset ohjeet siitä, mitä yksittäisen virkamiehen tai muun henkilön tulee tehdä kohdatessaan mahdollisen ihmiskaupan uhrin (ks. esim. OSCE 2004).

5

Esitutkinta ja rikosprosessi

Tässä luvussa käsitellään ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttötapausten esitutkintaan, syyteharkintaan ja tuomioistuinkäsittelyyn liittyviä haasteita ja ongelmakohtia. Lähdekirjallisuuden ja eri tutkimusaineistojemme perusteella näyttää selvältä, että ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä esiintyy paljon, mutta osa siitä ei koskaan tule viranomaisten tietoon (ks. luku 7). Toisaalta tapauksia karsiutuu pois rikosprosessin eri vaiheissa. Syitä tähän on monia: poliisi ei pysty selvittämään asiainkulkua, tavoittamaan asianosaisia tai saamaan näyttöä rikoksesta; syyttäjä tekee syyttämättäjättämispäätöksen asiassa jne. Tämän seurauksena tuomioiden määrä on paljon alhaisempi kuin poliisin tietoon tulleiden rikosten määrä (ks. luku 2.2.4). Tämä on yleistä monien eri rikosten kohdalla (ks. esim. raiskauksesta Kainulainen 2004).

ASIAANTUNTIJAHAASTATTELUISSA KÄVI ILMI, että ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttötapaukset eli käytännössä kiskonnantapainen työsyryntä ja ihmiskauppa -nimikkeillä tutkittavat tapaukset ovat haastavia tunnistamisen ja tutkimisen osalta. Tämä johtuu monista eri syistä.

Kun ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttötapaus on tullut ilmi, siitä tehdään tutkintapyyntö tai ilmoitus poliisille, joka selvittää onko asiassa syytä epäillä rikosta. Tutkintapyyntö tai ilmoituksen voi tehdä esimerkiksi aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue (jäljempänä työsuojelupiiri), uhrin palkkaama asianajaja, uhrien auttamiseen erikoistunut järjestö, yksityinen henkilö tai uhri itse. Tutkintapyyntö tehdään yleensä paikallispoliisille, joka antaa relevantit tapaukset tiedoksi Keskusrikospoliisille (KRP) ja Vähemmistövaltuutetun toimistolle.⁶⁶

Tapaus voi tulla ilmi poliisin oman valvontatoiminnan tai eri viranomaisten tekemien yhteisratsioiden yhteydessä. Haastateltujen asiantuntijoiden mukaan poliisi tekee jonkin verran yhteistarkastuksia esimerkiksi työsuojeluviranomaisten ja verottajan kanssa, ja näistä on osapuolilla hyviä kokemuksia.

⁶⁶ Kyseessä on uusi järjestely, joka mahdollistui sen jälkeen, kun vähemmistövaltuutetusta tehtiin lain muutoksella (1109/2008) kansallinen ihmiskauppa-raportoija, jolla on laajat tiedonsaantioikeudet.

5.1 Tutkintavastuu

ENNEN KUIN ESITUTKINTA voidaan varsinaisesti aloittaa, juttu pitää määrätä jollekin tietyllä yksiköllä tai poliisille tutkittavaksi. Se, kenelle tai mille yksiköllä juttu menee tutkittavaksi, ei kuitenkaan ole itsestään selvää, kun kyse on ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäyttötapauksesta, joka saatetaan tutkia esimerkiksi työrikoksena, talousrikoksena tai väkivaltarikoksena.

Helsingin poliisilaitoksella talous- ja omaisuusrikosyksikössä tutkitaan kiskonnantapainen työsyryntä ja luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö -nimikkeillä etenevät rikosjutut, kun taas väkivaltayksikkö tutkii muut rikoslakiin liittyvät työrikkokset (eli käytännössä esimerkiksi ihmiskauppa-nimikkeellä tutkittavat jutut). Jako ei kuitenkaan ole täysin selkeä, koska tietyn jutun rikosnimike voi muuttua esitutinnan aikana tai edelleen syyteharkinnan aikana. Näillä eri rikostyyppien tutkintaan erikoistuneilla yksiköillä on asiantuntemusta eri asioista ja teemoista, mikä saattaa jo lähtökohtaisesti ohjata tutkintaa tiettyyn suuntaan. Esimerkiksi haastateltu uhrien auttaja piti ongelmallisena sitä, että talous- ja omaisuusrikosyksikkö tutkii ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöön liittyviä tapauksia, koska hän ei kokenut, että tämänkaltaiset jutut ovat kovin korkealla yksikön prioriteeteissa:

Etä nythän nämä käsitellään siellä talousrikosyksikössä pääosin, niin että talousrikos, se on kuuluisa jo valmiiksi siitä, että tietysti kaikki tämmöiset, ne mitä nyt yleensä talousrikoksina nähdään – kirjanpitorikokset, veropetokset, muut – niin nehän on kauhean suuritöisiä, siinä on valtavat massat mitä ne joutuu käymään läpi kirjanpitoja ja muita. Tosi aikaa vieviä projekteja. Niin se, että siellä on nyt joku yhden tämmöisen ulkomaisen työntekijän puolen vuoden palkkahyväksikäyttöjuttu odottaa jonossa 2 vuotta sen takia, että kun ei sillä ole mitään, ei se ole missään suhteessa.

– Uhrien auttajataho

Asiantuntijahaastatteluisissa nostettiin esiin, että tutkinnan suorittaminen voi olla hankalaa pienellä paikkakunnalla⁶⁷. Ongelma on siinä, että eri toimijat tuntevat toisensa, eivätkä viranomaiset välttämättä suostu uskomaan, että heidän kotipaikkakunnallaan voisi tapahtua ”jotain tällaista”. Ennakoasenne vaikuttaa edelleen siihen, mitä tutkitaan, mitä uskotaan tapahtuneen, miten tutkinta tehdään ja miten sitä ohjataan. Jos on jo valmiiksi päätetty, että tapauksesta ei ihmiskauppaa voi löytyä, ei sitä myöskään löydetä.

⁶⁷ Pienellä poliisilaitoksella juttu voidaan käytännössä määrätä tutkittavaksi henkilölle, joka on sattunut olemaan vuorossa tapauksen tullessa ilmi (ns. juttuvuoroperiaate) (Alvesalo & Jauhiainen 2006, 29–30). Tämä on yleistä muutenkin työrikosten kohdalla, sillä niiden tutkintaan erikoistuneita poliiseja on hyvin vähän (emt.).

Pieni paikkakunta, tekijät on arvostettuja paikkakunnalla ja on ollut pitkään siellä ja muuta vastaavaa, ekana ei halua uskoa niistä, että mitä ne on tehnyt ja sitten toinen on se, ettei halua leimautua siellä.

– Esitutkintaviranomainen

Juttu voi edelleen mennä KRP:lle tutkittavaksi, jos se on jollain tavalla erityinen (esimerkiksi kovin laaja) tai jos siihen liittyy kansainvälisyyden teema tai järjestäytyneet rikollisuus. Jos juttu kuitenkin menee KRP:lle tutkittavaksi, se voi keskittyä tutkintaan laaja-alaisemmin, kun taas paikallispoliisin pitää jatkuvasti sivussa tehdä päivittäistutkintaa ja sen resurssit ovat rajalliset. Haastatellut asiantuntijat pitivät hyvänä, että KRP tutkii ja on tutkinut juttuja, koska sillä on aiheesta parempi kokemus ja tämän lisäksi laajemmat resurssit tehdä tutkintaa. KRP:ssä toimi vuosina 2004–2008 erillinen pimeän ulkomaisen työvoiman valvonta- ja tutkintayksikkö (jäljempänä PUT-yksikkö). Se mainittiin useassa haastattelussa, ja asiantuntijoilla oli kokemusta yhteistyöstä yksikön kanssa.

PUT-yksikkö sulautettiin kuitenkin osaksi KRP:n pääosaston talousrikoslinjaa ns. reaaliaikaisen tutkinnan toiminnoksi vuonna 2009. Eskola ja Alvesalo (2010) kävivät läpi PUT-yksikön tutkimat tapaukset 1.1.2004–15.5.2008 välisenä aikana. Tuona aikana yksikössä kirjattiin 147 rikosilmoitusta, ja esitutkinta-aineistoon liittyi 52 eri yritystä. Ulkomaista työvoimaa oli kirjattu liittyvän 29 ilmoitukseen (19,7 %), kun taas ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöön tai luvattoman työvoiman käyttöön liittyviä rikosepäilyjä oli ainoastaan kuudessa (4 %) rikosilmoituksessa. Suurin osa PUT-yksikön tutkimista rikosnimikkeistä oli siis erilaisia vero- ja talousrikoksia, ei suinkaan pimeän työvoiman käyttöön liittyviä rikosnimikkeitä. (Eskola & Alvesalo 2010, 71–74.)

Eskola ja Alvesalo toteavatkin, että PUT-yksikkö ei onnistunut toteuttamaan sille asetettuja ulkomaiseen työvoimaan liittyviä tavoitteita. Vaikka yksikön perustamista perusteltiin nimenomaan tarpeella valvoa paitsi ulkomaisen työvoiman ehtoja myös väärinkäyttöä kokonaisuudessaan, käytännössä yksikkö keskittyi ainoastaan tutkimaan vero- ja muita talousrikoksia. Edelleen Eskolan ja Alvesalon mukaan rikoksia, joissa oikeudenloukkauksen kohteena oli ulkomainen työntekijä, tutkittiin vähän. Sen sijaan tutkinta painottui rikoksiin, joissa uhrin asemassa oli verottaja tai muut yritykset. ”Aineiston perusteella ei ole mahdollista päätellä, jätettiinkö ulkomaalaisiin työntekijöihin liittyvät väärinkäyttötapaukset tutkimatta vai olivatko tapaukset sellaisia, että niissä ei ollut laittomaan hyväksikäyttöön viittaavaa toimintaa.” (Emt., 75.) Eskolan ja Alvesalon tutkimuksen perusteella voi siis väittää, että myös KRP:n tutkimisissa on ollut ongelmia ja että tutkinta on ohjautunut ennemminkin erilaisten talousrikosten tutkintaan kuin ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttörikosten tutkintaan.

5.2 Tutkinnan kesto ja rajoittaminen

RAJALLISISTA RESURSSISTA JOHTUEN poliisilla on yleensä ruuhkaa juttujen tutkinnassa, joten esitutkinnan varsinainen aloittaminen saattaa pahimmillaan viivästyä monella kuukaudella. Tämä saattaa edelleen vaikeuttaa esitutkinnan tekemistä ja aiheuttaa ongelmia uhreille. Uhrien auttajatahon edustaja kritisoi poliisin toimintaa nimenomaan tästä näkökulmasta:

Se tutkinnan aloittaminen monissa [tapauksissa] mun mielestä kestää luvattoman pitkään tällä hetkellä. Myös siihen nähden, että näissä tapauksissa kuitenkin on riski että henkilö joutuu lähtemään takasin kotimaahan, jolloin ei varmaan ole tarkoituksenmukaista, että se tutkinta tyssää sitten siihen, että se uhrin asemassa ei enää tarpeellisilta osin pääsekään kuulusteluihin ja muuta. Koska sillä on aina tietysti oma merkityksensä, että kuullaanko se henkilökohtaisesti vai jonkun hänen kirjeensä perusteella.

– Uhrien auttajataho

Uhrin näkökulmasta tutkinnan aloittamisen ajankohta ja tutkinnan kokonaiskesto ovat erittäin merkityksellisiä seikkoja, sillä uhrien oleskelulupa saattaa umpeutua tutkinnan aikana tai jo ennen kuin se on edes ehditty aloittamaan.

MV: Minkälainen oleskelulupa teillä tällä hetkellä on Suomessa?

H1: En oikein tiedä, että mitä nyt tapahtuu seuraavaksi. Viisumini on tällä hetkellä voimassa tämän kuun 23. päivään.

MV: Tämän kuun, eli huomiseen?

H1: Huomiseen, kyllä. (...) aion tänään tai huomenna mennä poliisilaitokselle kysymään mitä minun tulisi tehdä.

MV: Loppuuko sinulla myös huomenna?

H2: Kyllä, se on aivan sama kun hänellä.

– 2 uhria

Jos tutkintaa tehdään esimerkiksi ihmiskauppa-nimikkeellä tai ihmis-kaupan kaltaisen rikoksen nimikkeellä, uhri voi hakea tällä perusteella maahanmuuttovirastolta oleskelulupaa ”yksittäinen inhimillinen syy” -perusteella. Tämän lisäksi uhrille voidaan myöntää ns. harkinta-aika, jonka kuluessa hänen pitää päättää, tekeekö hän yhteistyötä viranomaisten kanssa. Harkinta-aikoja on kuitenkin toistaiseksi myönnetty vähän, mikä kansallisen ihmiskaupparaportoin mukaan saattaa kuvastaa sitä, etteivät viranomaiset ole vielä sisäistäneet sen käyttömahdollisuutta (Vähemmistövaltuutettu 2010, 77). Kansallinen ihmiskaupparaportointi myös kritisoi sitä, että uhrien oleskeluluvan saanti ja auttamisjärjestelmään pääsy ovat niin sidoksissa esitutkintaan ja siihen, millä rikosnimikkeellä esitutkinta suoritetaan. (Vähemmistövaltuutettu 2010, 55).

Tilanne kun usein on että tämä oleskelulupa on jollain lailla sidoksissa siihen esitutkintaan. Etenkin jos on haettu ihmiskaupan perusteella, niin aika usein näyttää siltä että maahanmuuttovirasto haluaa tietää esitutkinnan tulokset ennen kuin ne myöntää luvan tai tekee päätöksen sen oleskeluluvan kanssa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että nämä uhrit joutuvat odotamaan epätietoisuudessa aika pitkään. Esitutkintakin voi kestää kuukausia jopa vuosia. Sehän on raskasta kelle tahansa.

– Uhrien auttajataho

Uhrien haastatteluissa kävi ilmi, että poliisin tekemä esitutkinta oli haastateltavien näkökulmasta pitkälinen prosessi ja tutkinnan tila oli monelle epäselvä. He eivät siis tieneet, oliko tutkinta päätetty, miten se oli edennyt tai tulisi etenemään.

Haastateltu esitutkintaviranomainen myönsi, että nimenomaan jutun tutkinnan aloittaminen voi viivästyä, vaikka aktiivinen tutkinta-aika ei sinänsä venähtäisikään kovin pitkäksi. Haastattelemiemme asiantuntijoiden mukaan poliisin varsinaiset tutkinta-ajat venyvät liian pitkiksi. Tästä syystä esimerkiksi ammattiliiton edustaja koki, ettei heidän kannata ilmoittaa poliisille jokaisesta löytämästään hyväksikäyttötapauksesta.

Poliisilla on yli 2 000 talousrikostutkintaa jonossa ja yhden jutun tutkiminen vie keskimäärin vuoden. Se on kahdentuhannen vuoden jono. Totta kai siellä on useampi tutkija, mutta ei näitä pikkusia viitsi sinne.

– Ammattiliiton edustaja

Tutkinnan aloituksen viivästyessä tai pitkän tutkinnan aikana poliisilla voi olla vaikeuksia tavoittaa uhreja kuultavaksi. Kuulustelu voidaan tehdä hyödyntäen eri maiden välisiä oikeudellisen yhteistyön sopimuksia, mutta käytännössä maiden välillä on suuria eroja sen suhteen, reagoidaanko oikeusapupyyntöihin ja millä nopeudella. Poliisilla on ollut tässä vaikeuksia esimerkiksi Venäjällä (Viuhko & Jokinen 2009, 74). Mitä sitten tapahtuu jutuille, jossa asianomistajaa ei päästä kuulemaan lainkaan? Haastateltu esitutkintaviranomainen kertoo seuraavaa:

AJ: Joo. Entä jos sitä ei enää tavoitetaakaan sitä ulkomailla olevaa henkilöä?

H: Niin, että ei edes oikeusapuhakujen avulla, no se oikeusapupyyntö tehdään, jos ei sitä kautta saada tavoitettua, niin sitten se mahdollisesti jää tavoittamatta.

AJ: Kaatuuko se juttu periaatteessa kokoon?

H: No, jos siinä on muita asianomistajia ja näyttö vaan riittää, niin ei se mun käsityksen mukaan pitäisi myöhemmässäkään vaiheessa kaatua, että jos vaan syyt epäillä rikosta ja näyttää on sen verran, että se kynns ylittyy, niin esitutkintapöytäkirja laaditaan ja lähetetään syyttäjälle syytettä varten, että se ei sitä kaada jos yks asianomistaja, jos vaan ne muut edellytykset täyttyy.

– Esitutkintaviranomainen

Toinen realiteetti on kuitenkin käytännössä raha: ulkomaille asti ulottuva tutkinta on erittäin kallis. Eräs haastateltu asiantuntija toi ilmi, että jos tutkinta johtaa ulkomaille, hänen kokemuksensa mukaan asiassa voidaan käytännössä tehdä päätös esitutkinnan rajoittamisesta⁶⁸, jolloin käytännössä juttu jää siihen.

H: Se on sitten ihan sattuman kauppaa, että kuka siellä [poliisissa] on tutkijana ja tietääkö se näistä jutuista.

AJ: Miten se teillä näkyy jos ne ei tiedä mitä ne [poliisit] tekee?

⁶⁸ Esitutkintalain (245/2006) mukaan syyttäjä voi tutkinnanjohtajan esityksestä määrätä, että esitutkinta lopetetaan, jos tutkinnan jatkamisesta aiheutuvat kustannukset olisivat selvässä epäsuhteessa tutkittavana olevan asian laatuun ja siitä mahdollisesti odotettavaan seuraamukseen (ETL 4 § 4). Katso myös VKSV (2007:2).

H: Syyttämättäjättämispäätöksinä tai sitten se, että esitutkinta rajoitetaan, kustannukset tulee vastaan. Jos on ulkomaalaisia työnantaja tai pitäisi ulkomailta jotain selvittää, niin ei tutkita.

– Työsuojelu- ja lupaviranomainen

Aineistostamme on yksi tapaus, jossa ulkomaisen työntekijän hyväksikäyttötapauksen kohdalla tehtiin ensin niin sanottu suppea esitutkinta⁶⁹, jonka jälkeen asiassa tehtiin syyttäjän pyynnöstä lisätutkinta. Haastatellut asiantuntijat vihjasivat, että juttuja saatetaan jättää myös kokonaan tutkimatt⁷⁰ tai esitutkinta voidaan lopettaa erinäisistä syistä⁷¹.

5.3 Kuulustelu

KUULUSTELUT OVAT ESITUTKINNASSA keskeisessä asemassa. Poliisi pyrkii kuulustelun aikana saamaan selville mahdollisimman tarkasti, mitä on tapahtunut, missä, miksi ja miten ja kuka on ollut osallisena asiassa (Kainulainen 2004, 62–63). Ulkomaalaisten työntekijöiden ja mahdollisesti myös ulkomaalaistaustaisten vastaajien tutkiminen ja kuulusteleminen vaatii aiempaa kokemusta ulkomaalaisten kanssa toimimisesta ja tietynlaista asennoitumista tilanteisiin. Esimerkiksi tapahtumien kulusta saattaa olla vaikea ottaa selvää, varsinkin jos tilanteeseen liittyy myös sukulaisuus ja erilaisia etnisen yhteisön sisäisiä asioita tai kulttuurisia tekijöitä. Haastateltujen asiantuntijoiden mukaan poliisin pitäisi tarkkaan miettiä miten tietyistä asioista kysytään kuulustelussa.

Se poliisi kysyy asiakkaalta, että oletko sä saanut jotain lisävapaapäiväkorvausta. Ja se on ihan älytön kysymys! Koska eihän se henkilö tiedä mikä on lisävapaapäiväkorvaus tai joku - ei nyt edes välttämättä mikä on ylityökorvauskaan. Ei se [ulkomaalainen henkilö] pysty vastaamaan tommoiseen kysymykseen (...) kun sillä ei ole mitään käsitystä koko järjestelmästä. (...) [Täytyy olla kokemusta] siitä miten ne kysymykset pitää kysyä, että niitä ei voi kysyä vaan, että kerro vapaasti mitä sulle on tapahtunut. Ei niiltä tule mitään silloin ulos. Elikä se vaihtelee hirveästi kulttuuristakin että minkälainen tapa on kertoa asioista ja mitä ylipäänsä kerrotaan. Ja vaikka tiedetäänkin, että jotain on tapahtunut, niin ei välttämättä kerrota, jos sitä ei osata erikseen kysyä.

– Uhrien auttajataho

⁶⁹ Suppea esitutkinta on esitutkintalain mukaan mahdollista toimittaa yksinkertaisissa ja selvissä asioissa, jos teosta ei ole yleisen rangaistuskäytännön mukaisesti odotettavissa ankarampaa rangaistusta kuin sakkoo. Käytännössä tällä tarkoitetaan, että näyttöpuolen tulee olla asiassa yksinkertainen "esim. sillä tavoin, että asia voidaan selvittää yhden tai kahden todistajan omakohtaisiin havaintoihin perustuvalla kertomuksella". Suppean esitutkinnan peruste voisi olla esimerkiksi se, että joko valvontaviranomainen on havainnut rikkomuksen, tai epäilty ei kiistä rikosta. (Helminen ym. 2005, 30–33.)

⁷⁰ Esitutkintalain mukaan esitutkinta saadaan jättää toimittamatta vain sellaisen rikoksen johdosta, josta ei ole odotettavissa ankarampaa rangaistusta kuin sakkoo ja jota on kokonaisuudessaan pidettävä ilmeisen vähäisenä, jos asianomistajalla ei ole asiassa vaatimuksia. (ETL 4 §).

⁷¹ Esitutkinta voidaan lopettaa saattamatta asiaa syyttäjän harkittavaksi siinä tapauksessa, että tutkinnassa on käynyt selville, ettei rikosta ole tehty taikka ettei asiassa voida nostaa ketään vastaan syytettä tai esittää muuta rikokseen perustuvaa julkisoikeudellista vaadetta (ETL 43 §).

Toiseksi kommunikointi uhrien ja mahdollisesti tekijöidenkin kanssa pitää kuulustelun aikana hoitaa tulkin välityksellä. Tähän kuluu yleensä enemmän aikaa kuin tavalliseen kuulusteluun, ja lisäksi tulkin käyttö on kallista (varsinkin jos tulkin pitää matkustaa toiselta paikkakunnalta tai esimerkiksi pääkaupunkiseudulta, jos kyseessä on harvinaisempi kieli). Joskus rahoja kuitenkin pyritään säästämään, jos kuulusteltava henkilö puhuu esimerkiksi vähän englantia. Tämä saattaa aiheuttaa ongelmia rikoksen selvittämisessä.

Että varmaan voi olla, että tehdään kuulusteluja, jos vähän joku puhuu suomea tai jotain englantia, niin tehdään sellaisia todella puutteellisia [kuulusteluja], että säästetään eikä käytetä tulkkia. Ja sitten käy semmoisia kun tiedät tapauksia, että mennään oikeudenkäyntiin ja siellä kuulustelussa kertoo, että on tehty englanniksi kuulustelu, ja oikeus on sinne valmiiksi hommannut englanninkielisen tulkin, aletaan käymään sitä kärkeä, niin joutuu vaan tulkki sanoo, et ei tämä onnistu, et ei tämä puhu niin paljoa englantia, että pystyttäisiin käymään tätä. Silloin herää kysymys, että no entäs se kuulustelu, miten se on pystytty tekemään. Eli todennäköisesti se on hakattu sinne ja sitten kuulustelija on sanonut parilla sanalla ”mä kirjoitin tänne nyt tällein, oliko se näin?”, sitten toinen ”yes”, se on siinä.

– Esitutkintaviranomainen

Kuulusteltavan omasta näkökulmasta sekä hänen oikeusturvansa kannalta omalla äidinkielellä puhuminen tulkin välityksellä on parempi vaihtoehto kuin puutteellinen keskustelu englanniksi tai suomeksi. Tilanne on helpompi myös esitutkintaviranomaiselle. Kokonaan oma kysymyksensä on kuitenkin se, ketä kannattaa käyttää tulkkina pienellä paikkakunnalla varsinaisessa kuulustelutilanteessa tai muissa epävirallisissa tilanteissa. Riskinä on, että tulkkina toimiva henkilö voi olla kuulusteltavan henkilön työnantajan tuttava, ystävä tai sukulainen, joka voi tahtomattaan tai tietoisesti vaikuttaa kuulustelun kulkuun ja vääristää tulkattavaa asiaa. Näissä tapauksissa kyse ei siis ole virallisesta tulkista, jota sitoo ammattisäännöstö, jonka mukaan tulkin on oltava puolueeton eikä hänen tule esimerkiksi antaa henkilökohtaisten asenteidensa tai mielipiteidensä vaikuttaa työhönsä (Tulkin ammattisäännöstö 3/1994).

Haastateltujen asiantuntijoiden mukaan esitutkintaviranomaisten on kuulusteluissa syytä herättää kuulusteltavissa uhreissa ja epäillyissä luottamusta, jos he haluavat todella tietää mitä asiassa

on tapahtunut (ks. myös Kainulainen 2004, 63–66). Tämä käy ilmi seuraavasta haastatteluotteesta:

Kuulusteluhan on semmoinen virallinen keskustelutilanne, että joittenkin kanssa lähtee synkkaamaan ja joittenkin kanssa ei, että esimerkiksi yksi tämmöinen kylästynyt henkilö mikä oli sitten sieltä [työpaikasta X] lähtenyt menemään, niin kun hän rupesi sitten luottamaan meihin ja ymmärsi, ettei meitä tarvitse pelätä, niin hänhän oli sitten hyvinkin avulias ja puhui niin paljon, että tutkijat oli jo sitten aivan tuskaisia, että hyvnen aika kun tämä mies puhuu niin pitkästi. Mutta sekin vaati sen, että moneen kertaan kerrottiin mistä on kysymys. (...) me lähdettiin niin pehmeästi liikkeelle, että ne uskaltavat kertoa... mitä nyt ei kuitenkaan voi sanoa, ei kukaan ventovieraalle ihmiselle lähde yhtäkkiä kertomaan, on niin vaikeita asioita.

– Esitutkintaviranomainen

Ulkomaalaisten kanssa toimivat viranomaistahot pitävät yleisenä kemuksena sitä, että uhri paljastaa asioita asteittain, kun luottamus viranomaista kohtaan kasvaa. On täysin mahdollista, että kyseinen henkilö muuttaa tarinaansa useaan otteeseen kuulustelusta toiseen ja että kokonaiskuvan muodostaminen vaatii hyvinkin useita kuulustelukertoja. Eräs haastateltava kertoi, että ei henkilö kertomusta muuttaessaan kuitenkaan välttämättä koe valehtelevansa, vaan ”hän varmaan omasta mielestä kertoo totuuden”. Uhreja auttava henkilö tiivistää ongelman näin: ”Sitten tulee tämä suomalaisten pakkoneuroottinen suhtautuminen tähän rehellisyyteen, että miksi hän ei ole kertonut sitä ihan heti. Ja sitten automaattisesti oletetaan, että hän valehtelee ja on keksinyt näitä asioita, kun todellisuudessa systeemi ei rohkaise siihen, että heti kerrotaan. Tätä minä pidän huonona.”

Yksi haastateltu esitutkintaviranomainen toi myös ilmi, että jos kuulusteltavat henkilöt kuuluvat johonkin laajempaan ulkomalaisyhteisöön, sen sisälle pääseminen saattaa olla hankalaa esimerkiksi todistajia etsittäessä. ”Sitten jos semmoinen ihminen [löydetään], joka puhuu, niin hän puhuu sitten mahdollisesti toisen käden tietoa tai jotain muuta, ja sittenkään ei välttämättä halua paperille tulla sitä kertomaan.” Ei myöskään ole suinkaan harvinaista, että henkilöitä on neuvottu siitä, mitä viranomaisille pitää sanoa. Erään asian tuntijan mukaan tämä on erittäin yleistä etenkin tapauksissa, joihin liittyy ihmissalakuljetuksen elementti tai maahantulo on muuten ollut osa järjestäytynyttä toimintaa.

Myös uhrin kokema trauma voi aiheuttaa hänessä muistihäiriöitä ja pelkoreaktioita, jotka vaikuttavat siihen, miten johdonmukaiselta uhrin kertomus kuulostaa. Zimmermanin (2009, 27–28) mukaan ihmiskaupparikoksen tutkinta on usein riippuvainen uhrin kertomuksesta ja muistista, mutta uhrin kykyyn antaa pätevä todistajanlausunto voivat kuitenkin voimakkaasti vaikuttaa traumatisoituminen ja siitä seuraavat kognitiiviset häiriöt. Zimmermanin mukaan viranomaisten tulisi ottaa huomioon traumatisoitumisen vaikutukset uhrin toimintakykyyn erityisesti jos haastattelu tehdään välittömästi sen jälkeen, kun uhri on päässyt pois hyväksikäytön olosuhteista. (Emt.)

5.4 Näyttöongelmat

ESITUTKINNAN AIKANA POLIISIN tavoitteena on kerätä mahdollisimman selkeä näyttö tapahtuneesta rikoksesta. Uhrien ja epäiltyjen kertomukset ovat harvoin ainoa asiasta saatavilla oleva näyttö, ja poliisi hakee kirjallisia todisteita. Ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttötapauksien tutkintaan ja rikosprosessissa etenemiseen liittyy monia näytöllisiä ongelmakohtia. Kuten luvuissa 6.3.3 ja 6.3.4 kävi ilmi, lakia rikkovat työnantajat harhauttavat viranomaisia monin tavoin, muun muassa työpäivien pituuteen ja palkan maksuun liittyvillä seikoilla. Tämä saattaa vaikeuttaa näytön hankkimista tapahtuneesta rikoksesta.

Jos saadaan vaan näytettyä, kuinka paljon on maksettu työntekijöille, että jos se perustuu johonkin muuhun kun työntekijöiden omaan kertomaan, tai yleensä jos on joku faktatieto, että paljonko palkkaa on maksettu, että se on sitten alipalkka, niin se on selvempi asia. Mutta että ei tämmöisiä sana vastaan sanaa, ehkä työajoissa sitten voi tulla enemmänkin, jos ei ole pidetty työaikakirjanpitoa, niin sitten saattaa olla semmoisia näyttöongelmia.

– Esitutkintaviranomainen

Joillain yrityksillä ei esimerkiksi ole lainkaan työaikakirjanpitoa, joten kirjallisia todisteita työntekijöiden työpäivien pituudesta on vaikea, jopa mahdotonta saada.

Jos ajattelee, että työvuorolistat ja työaikakirjanpito, palkkakirjanpito, niin nehän on just ne dokumentit, millä se työnantaja näyttää, että työntekijä on ollut töissä, tälle on maksettu, ja siinä periaatteessa se näyttö, kun tulee tällainen palkkasaatavariita, niin se näyttö kääntyy sille työnantajalle, eli jos työntekijä kertoo, että mä olen ollut tälle töissä ja näin ja näin paljon mulle on maksettu, niin ainut millä se voidaan kumota on periaatteessa se, että se työnantaja esittää, että tässä on työvuorolistat ja työaikakirjanpito, ei pidä paikkaansa.

– Esitutkintaviranomainen

Jos kirjallisia todisteita työpäivien pituudesta ei ole, poliisi voi tehdä arvioita työntekijöiden työpäivien pituudesta esimerkiksi etnisen ravintoloiden kohdalla ravintolan aukio-oloaikojen perusteella. Tämän lisäksi pitää laskea erilaiset valmistelutyöt aamulla ja loppusiivoukset illalla. Työntekijöiltä pyritään selvittämään heidän työaikansa suullisesti kuulustelun aikana. Työntekijöiden mahdollisesti pitämät omat työtuntikirjanpidot ovat arvokkaita todisteita. Näillä oli esimerkiksi thai-puutarhatyöntekijöiden tapauksessa suuri merkitys, sillä useat työntekijät olivat pitäneet tarkkaa työaikakirjanpitoa, jota pystyttiin vertaamaan työnantajan väittämiin tehtyihin työtunteihin (6800/R/4242/08; 6230/R/2570/08; Vaasa KO 29.2.2009).

Jossain alalla jotkut laittaa ruutuvihkoon kenties tai jostain muuta vastaavaa, ehkä rakennusala on löytynyt semmoisia (...) Pikkunen lappunen jossain tai jollain tavalla vähän kirjaisi niitä työaikoja sitten, että jos tulee aikanaan se ongelma, ettei niitä palkkoja tule, niin sitten olisi kirjannut ne. Koska se on aika vahva näyttö, jos sulla on vaikka se ruutuvihko mihin sä olet kirjannut niitä sitten. Kyllä sä saat sen mukaan ne saatavat takaisin sitten.

– Esitutkintaviranomainen

Työaikakysymys on tärkeä, koska poliisit tekevät esitutkinnan aikana laskelmat rikoshyödyn määrästä työtuntien, -aikojen ja TES:n mukaisten palkkojen ja eri lakisääteisten lisien perusteella. Toinen tärkeä näytöllinen tekijä on palkan maksuun liittyvät seikat ja järjestelyt, joita käsitellään luvussa 6.3.4. Esimerkiksi jos kaikki tai osa palkkoista maksetaan pimeästi, on vaikea näyttää suuntaan tai toiseen, onko palkkoja maksettu tai jätetty maksamatta – varsinkaan jos hyväksikäytetyt työntekijät eivät halua kertoa asiasta viranomaisille.

Rikoksen todistaminen siis hankaloituu huomattavasti, jos saatu näyttö on vain suullista, kuulusteluissa ilmi käynyttä asiaa. ”Jos ei ole mitään kirjallista, sitten se on just sitä, että ketä uskotaan” (Syyttäjä).

5.5 Vaikeat nimikkeet ja tunnusmerkistö

JOKUT HAASTATELLUT ASIAANTUNTIJAT ovat sitä mieltä, että poliisilta puuttuu asiantuntemusta, osaamista ja/tai kokemusta tutkia ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöön liittyviä juttuja. Tutkija Anna Kontula kertoi Ajankohtaisessa Kakkosessa 31.8.2010, että hänen tiedossaan on esimerkiksi kolme tapausta Olkiluodon ydinvoimalatöyrymaalta, joissa poliisi on jättänyt tutkinnan kesken.

Näiden tekijöiden lisäksi rikosnimikkeisiin liittyvät kysymykset tekevät jutuista hankalia ja kalliita tutkittavia. Rikosnimikkeinä kiskonnantapainen työsyrintä ja ihmiskauppa ovat nimittäin sangen uusia ja vähän käytettyjä (ks. taulukot 2 ja 3). Haastatellut asiantuntijat esittivät, että poliisit eivät joko tunne nimikkeitä lainkaan tai kokevat niiden käytön olevan hankalaa.

H: No vähän heikolta mun mielestä näyttää, koska on vaikeuksia poliisissa tunnistaa näitä kiskonnantapaisia työsyrintäjuttuja ja sitten se, että nyt työsyrintä on varmaan tullut tutuksi käsitteeksi, (...) että se varmaan, se on helpompi vetää sen tämmöisen tunnetumman käsitteen alle, mutta en mä oikein usko, että sitä tietotaitoa, koska meillä on vaikea välillä saada juttuja esitutkintaankin, että niitä tutkittaisiin kunnolla. Kyllä mä luulen, että tämmöinen ihmiskauppa käsitteenä voi olla vähän pelottava.

AJ: Eli teillä on ollut vaikeata saada poliisi tekemään...

H: Tekemään hyvää esitutkintaa.

AJ: Mistä se johtuu? Onko se siitä, että ne eivät tunne sitä?

H: Sitä lainsäädäntöä, on, että niillä on niin laaja kenttä, ja mä luulen, että näitä tulee kuitenkin sen verran harvakseltaan, nämä ulkomaalaisrikkomuksetkin on välillä vähän semmoisia, että ei ne selviydy niistäkään. Ne koetaan ilmeisen vaikeiksi.

– Työsuojelu- ja lupaviranomainen

Myös uhrien auttajatahojen edustajat toivat ilmi saman näkemyksen. Poliisin kokemattomuus heijastui heidän mielestään tutkintaan liittyvinä epäselvyyksinä ja ongelmina. Työsuojelu- ja lupaviranomaiset kommentoivat, että poliisille tehtävään esitutkintapyyntöön merkataan mahdollisimman tarkkaan nimikkeet, joihin työsuojeluviranomaiset arvioivat työnantajan syyllistyneen, esimerkiksi kiskonantapainen työsyrintä, työsyrintä, työaika-suojelurikos jne. Tämä on koettu hyvänä keinona kiinnittää poliisin huomio oikeisiin seikkoihin ja ohjata ja avustaa heitä esitutkinnan kohdistamisessa. Työsuojeluviranomaisella on oikeus tulla kuulluksi esitutkinnan aikana, sekä myös ennen syyttäjän syyteharkinnan päättämistä. Poliisin tutkintaa avustetaan vapaamuotoisesti ja tarkoitus on varmistaa, että kaikki asiaan liittyvät seikat tulevat riittävästi selvitettyä. (Työsuojeluhallinto 2007, 8–9.)

Ihmiskaupasta ei kuitenkaan työsuojeluviranomaisillakaan ole juuri kokemusta tai asiantuntemusta. Nimike nostettiin esiin haastavana ja vaikeatulkintaisena monen asiantuntijan haastatteluissa. Haastateltu esitutkintaviranomainen oli sitä mieltä, että etenkin ihmiskauppapöytäkirjan sisältö on hankala, ja tutkinnassa on vaikea täyttää koko tunnusmerkistö.

Eli ihmiskauppajutut ovat erittäin harvinaisia ja erittäin haasteellisia tutkittavia, ja se johtuu ihan vaan siitä, että se rikoksen tunnusmerkistö on kirjoitettu sillä lailla, että sen henkilön pitää olla orjuudessa tai orjuuden kaltaisissa olosuhteissa tai matkalla niihin, ja sen asian selvittäminen niin se on meidän keinoin erittäin vaikeata tai jopa mahdotonta.

– Esitutkintaviranomainen

Tämä haastateltava tulkitsee ihmiskaupan periaatteessa edellyttävän orjuutta tai orjuuden kaltaisia olosuhteita. Rikoslain mukaan ihmiskaupparikoksessa ei sinänsä edellytetä orjuutta vaan ihmiskaupan hyväksikäyttö tarkoittaa henkilön asettamista seksuaalisen hyväksikäytön kohteeksi, pakkotyöhön, muihin ihmisarvoa loukkaaviin olosuhteisiin tai taloudellisessa hyötymistarkoituksessa elinten tai kudosten poistamiseksi (RL 25 3§). Edellyttämällä orjuuden kaltaisia olosuhteita ihmiskaupan tunnusmerkistön täyttymisen raja asetetaan lainlaatijan tarkoitusta korkeammalle. Kuten ILO on pakkotyötä koskeissa tulkintaohjeissa korostanut, pakkotyön tunnusmerkit ovat moninaisia ja ne osoittavat eriasteista kontrollia, valtaa ja väkivaltaa (ks. ILO 2005b). Moni näistä osoittimista näyttää myös täyttyvän ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttötapauksissa Suomessa (ks. luku 6).

Jos ajatellaan ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä työrikosten kontekstissa, on selvää, että työrikkokset eivät poliisin näkökulmasta ole kaikkein kiinnostavimpia tutkia (ks. Alvesalo & Jauhiainen 2006). Syitä tähän on monia. Työrikosten tutkintaan erikoistuneita poliiseja on vähän eikä työ- tai työturvallisuusrikosten tutkinta ole kovinkaan arvostettua (Emt.) Tämän lisäksi työrikkoksista määrättävät rangaistukset ovat alhaisia ja pakkokeinoja käytetään vähän, toisin kuin esimerkiksi huumerikkoksissa.

Jos meille tulee vihje, että Helsingin satamaan tulee viis kiloa amfetamiinia, rikoshyöty on vaikka 50000 euroa, niin siellä on aika monta viranomaistahoja, jotka ovat kiinnostuneita, siellä on useampi poliisiorganisaatio, siellä on KRP, siellä on HPL eli Helsingin poliisilaitos ja Eteläinen tullipiiri. Kaikki on kieli pitkällä, että kuka sen jutun saisi. No, tulee vihjetieto, että sinne tulee viisi somalia, jokainen maksaa reissustaan 10000 euroa, ketä se kiinnostaa.

– Esitutkintaviranomainen

Yllä oleva haastatteluote korostaa näkemystä siitä, että esitutkintaviranomaiset ovat kiinnostuneempia tutkimaan esimerkiksi huumeiden salakuljetusta kuin ihmisten salakuljetusta. Laittoman maahantulon osalta ongelma on myös siinä, että viranomaiset eivät voi tietää, mihin tilanteeseen henkilö päätyy kohdemaassa. Henkilö voi päätyä pakkotyöhön jossain toisessa Euroopan maassa, johon hän matkustaa Suomen kautta. Ongelmat yhteistyössä eri maiden viranomaisten välillä kuitenkin vaikeuttavat tämän selvittämistä.

Näissä on nämä ulottuvuudet sellaisia, että me ollaan muiden maiden viranomaisten armoilla siinä, että se ei ole meidän käsissä se juttu enää. Se asian selvittämisen ei ole niin yksinkertaista. Meidän lainkäytön ulottuvuus on vaan tässä meidän valtakunnan alueella. Ei valitettavasti päästä käsiksi.

– Esitutkintaviranomainen

Laittomasti maahan järjestetty henkilö voi päätyä myös pakkotyöhön Suomessa⁷²

⁷² Aineistossamme on kaksi tapausta, joissa laittoman maahantulon järjestämiseen on liittynyt syyte joko ihmiskaupasta pakkotyön tarkoituksessa (intialaisen torikauppiaan tapaus) tai kiskonnantapaisesta työsyrynnästä (loviisalaisen pitserian tapaus). Intialaisen torikauppiaan kohdalla syyte ihmiskaupasta hylättiin ja tuomio tuli ainoastaan laittoman maahantulon järjestämisestä, mutta loviisalaisen pitserian osalta käräjäoikeuden tuomio tuli laittoman maahantulon järjestämisen lisäksi kiskonnantapaisesta työsyrynnästä (Vantaa KO 3.12.2010).

5.6 Syyttäminen ja syyttämättä jättäminen

ESITUTKINNAN VALMISTUTTUA SIINÄ kertynyt aineisto toimitetaan syyttäjälle, joka tekee asiassa syyteharkinnan. Syyttäjä arvioi jokaisen rikoksesta epäillyn henkilön ja teon osalta erikseen sen, onko rikos tehty ja onko siitä syyttämiseksi riittävästi näyttöä. Jos näyttöä ei ole riittävästi, syyttäjä tekee päätöksen syyttämättä jättämisestä tai päättää, että asiassa ei ole tapahtunut rikosta (ks. myös VKSV 2007:4).

Käytännössä syyttäjällä on valta ratkaista, millaisia juttuja tuomioistuinkäsittelyyn valikoituu (Virolainen 1998, 89). Eri syyttäjillä voi olla eri linjoja siitä, miten lakia tulkitaan ja millä perusteilla syyttämättäjättämispäätöksiä voi tehdä (ks. esim. Kainulainen 2009, 126–130). Syyttämättäjättämispäätökset ovat ainakin haastateltujen asiantuntijoiden mukaan työrikosten kohdalla suhteellisen yleisiä. Tähän voi olla monia syitä: poliisin tekemä puutteellinen tai muuten näytön kannalta ongelmallinen esitutkinta, rikoksista tuomittavat alhaiset rangaistukset tai lain tulkinnalliset kysymykset. Haastatellut syyttäjät kertoivat, että varsinkin työoikeus on syyttäjien mielestä vaikeatulkintaista, mikä voi johtaa siihen, että työrikosjuttuja vältellään.

Saattaa hyvinkin olla, että ylipäätään työrikosnimike, mikä tahansa työrikosnimike aiheuttaa kylmää hikeä suurimmalle osalle syyttäjistä ja ne lukevat sitä pöytäkirjaa tai sitä esitutkintamateriaalia, joka on ehkä esitutkinnan aikana heille toimitetaan niin nimenomaan sillä silmällä, että miten tästä eroon pääsee viemättä sitä käräjille.

– Syyttäjä

Syyttäjä voi kuitenkin saada työrikosjutuissa apua työsuojeluviranomaisilta. Työsuojelun näkökulmasta yhteistyön on tarkoitus varmistaa, että esitutkinta on suoritettu työsuojelun kannalta asianmukaisesti ja että se sisältää tiedot, joita asian työsuojelullinen arviointi edellyttää. ”Työsuojeluviranomainen tuo esiin ne seikat, jotka vaikuttavat asian arviointiin työsuojeluolojen ja toisaalta työsuojelunormiston kannalta.” (Työsuojeluhallinto 2007, 8–9.) Tästä huolimatta haastatellut työsuojeluviranomaiset kuitenkin kokivat, että työsuojelupiirin asiantuntemusta ei välttämättä tarpeeksi huomioitu syyteharkinnassa, mikä sitten heijastui edelleen syyttämättäjättämispäätöksinä.

5.7 Rangaistukset

ASiantuntijahaastatteluisissa paljastui, että työrikoksista tuomitavat alhaiset rangaistukset vähentävät sekä esitutkintaviranomaisen että syyttäjien motivaatiota tutkia ja syyttää juttuja. Esimerkiksi kiskonnantapaisen työsyöjinnän kohdalla henkilö voidaan tuomita maksimissaan kahdeksi vuodeksi vankeuteen, mutta käytännössä jutuista tuomitaan yleensä sakkoja (ks. myös Marttinen ym. 2010). Esimerkiksi vantaalaisen ravintolan yrittäjä tuomittiin pakistanilaismiehen kiskonnantapaisesta työsyöjinnästä 70 päiväsakkoon à 6 euroa = 420 euroa (Vantaa KO 10.7.2009). Ankarin tuomio aineistossa on puolestaan Savonlinnan kiinalaisravintolan tapauksessa. Siinä ravintolan omistajapariskunta tuomittiin ehdolliseen 9 kuukauden vankeusrangaistukseen ja viiden vuoden liiketoimintakieltoon.

Esitutkintaviranomainen katsoo sitä rangaistusmaksimia [eli 2 vuotta] ja se on ihan kylmä tosiasia.

– Esitutkintaviranomainen

H1: Mä olen joitain [työrikosjuttuja] käynyt istumassa ja just tämä turhautuminen, että mä istun kaks päivää käräjillä ja jos tulee tuomio niin se on just joku kymmenen päiväsakkoa, niin...

H2: Joo.

H1: Tuntuu että menee oppineen aika hukkaan. Ei ole kovin palkitsevaa. Huumepuolella se on niin paljon haus Kempaa, kun...

H2: Sitten kunnolla häkki heilahtaa.

– 2 syyttäjää

Viranomaiset kokevat, ettei ole mielekästä käyttää huomattavia resursseja ja aikaa sellaisen jutun tutkintaan, josta ei maksimissaankaan voi saada kuin kahden vuoden tuomion ja todennäköisesti syytetty pääsee pienillä sakoilla. Tämä herättää tietysti kysymyksen siitä, kannattaisiko juttuja sitten yrittää saada prosessiin ihmiskauppanimikkeellä, jolloin rangaistusmaksimit ovat korkeammat. Kuten sanottu, tunnusmerkistön todistaminen on kuitenkin haastavaa ja aikaa vievää ja saattaa vaatia lisäresursseja tutkintaan. Myös haastatellut työsuojelu- ja lupaviranomaiset pitivät nykyisiä rangaistuksia alhaisina, eikä niillä heidän mielestään ollut mitään pelotevaikutusta.

Jotenkinhan sitä työnantajaa pitäisi pystyä tehokkaammin rankaisemaan siitä, että se tekee tämmöistä (...) mutta että just tällä hetkellä vain joku työsyryntä ja kiskonnantapainen työsyryntä, niin ne on aika, no tuntuu vähän tehottomilta.

– Työsuojelu- ja lupaviranomainen

Asiantuntijoiden mukaan olisi erittäin tärkeää, että uhrin lähtisivät hakemaan palkkasaataviaan, koska näistä korvausvaatimuksista voi kertyä työsyryntään syyllistyneelle työnantajalle suuri summa maksettavaa pelkkien pienten sakkojen sijaan.

Haastatellut syyttäjät toivat myös ilmi, että heidän mielestään laissa on suuri epäkohta, kun yhteisösakkoa ei voida määrätä kiskonnantapaisen työsyryntän yhteydessä. Oikeushenkilö voidaan rikoslain yhdeksännen luvun mukaan tuomita yhteisösakkoon, jos se on osallinen rikokseen tai sallinut rikoksen tekemisen tai jos sen toiminnassa ei ole noudatettu vaadittavaa huolellisuutta ja varovaisuutta rikoksen estämiseksi. Yritys voidaan tuomita yhteisösakkoon esimerkiksi erilaisten talousrikosten, kuten kirjanpitorikosten ja rahanpesurikosten yhteydessä, sekä työturvallisuusrikoksen yhteydessä. Sakon määrä voi vaihdella 850 eurosta aina 850 000 euroon.

Kiskonnantapaisesta työsyryntästä ei voi tuomita yhteisösakkoon, mikä on mun mielestä ihan käsittämätön lehmän menevä reikä. Se on nimenomaan taloudellista rikollisuutta. En ymmärrä minkä takia jostain sisäpiiririkoksista voi tuomita yhteisösakkoon, mutta kiskonnantapaisesta työsyryntästä ei voi.

– Syyttäjä

Yhteisösakolla saattaisi siis olla jo jonkinlaista pelotevaikutusta työnantajien toimintaan, kun tällä hetkellä ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäytöstä käteen jäävä rikoshyöty on huomattavasti suurempi kuin rikoksesta tuomittu pieni sakko.

Myös muualla Euroopassa on viime aikoina säädetty lakeja, joilla pyritään entistä tehokkaammin rankaisemaan työnantajia, jotka käyttävät esimerkiksi laitonta ulkomaalaista työvoimaa. Esimerkiksi Iso-Britanniassa säädettiin vuonna 2008 siviilioikeudellinen seuraamusjärjestelmä, jonka perusteella laitonta työvoimaa käyttävä työnantaja voidaan tuomita maksamaan sakkoa jopa 10000 puntaa per työntekijä. Tämän lisäksi rikoslakiin lisättiin uusi rikos ”laitto-man työntekijän palkkaaminen tietoisesti”, josta työnantaja voidaan tuomita enimmillään kahden vuoden ehdottomaan vankeusrangaistukseen. Niiden työnantajien, jotka on tuomittu kyseisestä rikoksesta

tai jotka ovat joutuneet maksamaan sakot laittoman työntekijän palkkaamisesta, nimet julkaistaan kuukausittain. (Anderson 2010, 302–303.)

5.8 Uhrien ”tyytyväisyys” ja tämän vaikutus rikosprosessiin

YKSI SEIKKA, JOKA edelleen vaikeuttaa ulkomaisten työntekijöiden hyväksikäyttötapausten tutkintaa on se, että uhreilla – hyväksikäyttöä kokeneilla työntekijöillä – ei välttämättä ole mitään vaatimuksia työnantajaansa kohtaan. He saattavat myös olla sangen tyytyväisiä heille maksettuun (ali)palkkaan, sillä heidän ansionsa ovat silti todennäköisesti huomattavasti suuremmat kuin kotimaassa.

Mitä mä olen välillä huomannut poliisissa ja sitten joskus noissa oikeuden päätöksissä on se asenne, että jos tämä uhri ei itse koe tulleen syrjityksi, että se ei ole syrjintää.

– Työsuojelu- ja lupaviranomainen

Ulkomaalaislakia koskevassa hallituksen esityksessä 151/2003 todetaan, ettei ulkomaalaisilla useinkaan ole omaa intressiä viedä asiaansa eteenpäin, sillä työehtosopimuksen alittavat työsuhteen ehdot perustuvat usein työntekijän ja työnantajan keskinäiseen sopimukseen. Edelleen esityksessä todetaan, että työpaikan menettämisen ja maasta poistamisen pelosta ulkomaalaiset työntekijät eivät useinkaan käänny viranomaisen puoleen. ”Ulkomaalaisten nimettömät tiedustelut eivät ole harvinaisia, mikä viittaa siihen, että ulkomaalaiset työntekijät ovat riippuvaisia työnantajistaan eivätkä ryhdy toimenpiteisiin, vaikka olisivatkin tietoisia oikeuksistaan sekä työsuojelupiirin menettelytavoista.” (HE 151/2003, 8.)

Lain mukaan työntekijää suojaavat vähimmäisehdot ja säännökset ovat pakottavaa oikeutta, eikä niistä voi sopia työntekijän vahingoksi edes hänen omalla suostumuksellaan (Työ- ja elinkeinoministeriö 2001, 2). Työsyrjintärikokset ovat virallisen syytteen alaisia rikoksia, joten syytteen nostaminen ei edellytä asianomaisen suostumusta. Asiantuntijahaastattelussa vihjattiin, että poliisi ei tutki juttuja joko lainkaan tai ainakaan asiaankuuluvalla tarmolla, jos uhrilla ei ole mitään vaatimuksia. Haastattelun esitutkintaviranomaisen mukaan tilanne on kuitenkin parantunut viime vuosina.

Tossa on parannusta kuitenkin tapahtunut, mun mielestä niitä tutkitaan kuitenkin. On selvästi parannusta tapahtunut, näitä tuolakin justiin, syyttäjällä on toi sama homma tullut, että kun siitä tarpeeksi muistutetaan, että se ei ole asianomistajarikos, se on vaan

tutkittava, niin sitä kautta se menee ja niitä aletaan tutkimaan. Ja siinä on tapahtunut parannusta, että on niitä juttuja tullut, mutta niitä silti jätetään tutkimatta edelleen. (Esitutkintaviranomainen)

Toinen haastateltu esitutkintaviranomainen kielsi, että uhrin omalla suhtautumisella olisi mitään vaikutusta esitutkinnan suorittamiseen.

No ei se työntekijän suhtautuminen vaikuta siihen rikosepäilyyn millään tavalla, että useimmiten ne on tällaisia, että ne [uhrit] on ihan tyytyväisiä. Totta kai, kun kotimaassa on huomattavan paljon pienempi palkka siihen pieneen alipalkkaan mitä Suomessakin saavat. Että siihen nähden he ovat tyytyväisiä useimmiten siihen tilanteeseen, eikä ole vaatimuksia työnantaja kohtaan, mutta ei se vaikuta siihen [tutkintaan].

– Esitutkintaviranomainen

Hyvä esimerkki siitä, kuinka uhrien tyytyväisyys saattaa vaikuttaa jopa käräjäoikeuden tuomioon, on helsinkiläisen pitserian tapaus vuodelta 2008. Tapauksessa pitserian ulkomaalaistaustaista omistajaa syytettiin kiskonnantapaisesta työsyrynnästä, sillä hän oli maksanut kolmelle työntekijälleen alle TES:n mukaista palkkaa ja jättänyt maksamatta heille kuuluvia lisä. Tuomiosta käy ilmi, että työntekijät ja työnantaja olivat ystäviä ja kotoisin samasta maasta, ja että he olivat keskenään sopineet, että työntekijät auttavat vastaajaa aloittamaan yritystoimintaa. Työntekijät korostivat, etteivät he olleet millään tavalla riippuvaisia työnantajastaan, vaan että järjestelyistä oli sovittu yhteistuumin. Tuomioistuimien päätys siihen, että kiskonnantapaisesta työsyrynnästä ei jutussa ollut näyttöä. Näin siitä huolimatta, että tuomiossa viitataan työsuojelupiiriin lausuntoon, joka korostaa, että työsyrynnän tunnusmerkistön täyttymisen kannalta on merkityksetöntä kokevatko työntekijät itse tulleen syrjityiksi ja perustuuko eri asemaan asettaminen syrjivään tarkoitukseen vai ei. (Helsinki KO 13.10.2008.)

Toisessa erään rakennusalan yrityksen tapauksessa asianomistajia, kolmea vironvenäläistä miestä, kuultiin Helsingin käräjäoikeudessa tilanteesta, jossa heidän suomalaista työnantajaansa syytettiin kiskonnantapaisesta työsyrynnästä. Miehillä ei ollut rangaistusvaatimusta eikä korvausvaatimuksia työnantajaansa kohtaan. He kertoivat oikeudessa, että he eivät olleet sinänsä tietoisia Suomessa käytössä olevasta alaansa koskevasta työehtosopimuksesta tai työaikalaisista. Käräjäoikeus sanoo tuomiossa näin: ”On todettava, etteivät virolaiset asianomistajat ole itse ymmärtäneet vastaajan menettelevän lainvastaisesti ja syyllistyvän asiassa kiskonnantapaiseen työsyryyntään, koska heiltä on puuttunut tietämys lain sisällöstä eivätkä he

ole ymmärtäneet tulleen asiassa syrjityiksi.” Edelleen tuomiossa todetaan, että huolimatta siitä, että asianomistajat eivät ole itse kokeneet oikeuksiensa tulleen loukatuksi, ”kysymys on yleisestä ja yhteiskunnallisesta edusta sekä yleisestä lainkuuliaisuudesta. On tärkeää, että työmarkkinoilla vallitsee yhdenvertaisuus ja työntekijät voivat luottaa siihen, että heitä kohdellaan työssään yhdenvertaisesti muiden kanssa. Tässä tapauksessa vastaaja on nimenomaan yrittänyt hyödyntää asianomistajien virolaisuutta ja heidän tietämättömyytään oikeuksistaan.” Käräjäoikeus tuomitsi vastaajan kiskonnantapaisesta työsyönnästä sakkoihin. Hän valitti hovioikeuteen, joka kuitenkin vahvisti tuomion. (Helsinki KO 2.7.2008; Helsinki HO 18.6.2010.)

Myös haastateltu syyttäjä myönsi, että uhrin ”tyytyväisyydellä” saattaa olla vaikutusta jutun menestymiseen.

Niin, sen asianomistajan näennäinen tai sitten ihan todellinenkin tyytyväisyys siihen oloonsa niin varmaan kyllä todella helposti kaataa tämän työliitännäisen ihmiskaupan menestymismahdollisuudet. Vaikka olisi osoitettavissa, että valinnanvaraa ei ollut.

– Syyttäjä

Mistä tämä uhrien ”näennäinen tyytyväisyys” sitten voi johtua? Miksei heillä ole vaatimuksia työnantajaansa kohtaan? Yksi mahdollisuus on se, että uhrin saattaneet tottua epäreiluun menettelyyn jo kotimaassa, kyse ei ole mistään erikoisesta heidän silmissään (esim. Woolfson 2007).

Se voi tietysti olla, että meitä vähän karmaisee tuomoinen, mutta ihminen, joka tulee jostain äärimmäisen kurjista oloista, niin hänhän saattaa olla ihan tyytyväinen siihen, että hänellä on katto päin päällä ja saa pari euroa päivässä rahaakin vielä. Mutta en minä nyt tiedä sitten, että mikä heidän länsimainen unelma on, että onko se toteutunut tuossa.

– Esitutkintaviranomainen

Toinen mahdollinen syy, miksi uhrin eivät vaadi rangaistusta tai korvauksia heitä syrjineeltä työnantajalta on ajatus kiitollisuudenvelasta. Työntekijät saattavat kokea olevansa kiitollisuudenvelassa mahdollisuudesta tulla töihin Suomeen. Vielä eri syy voi olla, että he eivät halua menettää kasvojaan perheensä tai kotikylänsä silmissä. Samaa kansalaisuutta oleva työnantaja on saattanut vakiinnuttaa asemansa paikallisyhteisössä ja omassa etnisessä yhteisössä niin, että uhreilla ei ole juurikaan mahdollisuutta alkaa syyttää tätä rikoksesta.

Näissä tapauksissa on aina, sen takiahan ne tänne lähtee länteen, että ne saisi sitä rahaa sitten. Ja nämä nyt onnistu, vähän pidemmällä kaavalla ja sen takia tuossa justiin huomaa, no jossainhan on ollutkin tuosta ajankäsitteestä ilmeisesti näiden kulttuurierojen takia justiin, että kiinalaisilla justiin, että ei ne lähde sen takia, että ne saa nyt ja tässä ja heti. Ei sillä ole merkitystä, vaan se riittää, että tietää, että tulevaisuudessa, voi olla viis, kymmenen vuotta ja sitten ehkä päästään perustamaan sitä omaa [yritystä] ja sitten alkaa tulee sitä rahaa. Että ollaan valmiita tekemään melkein millä tahansa. Ja se tietysti on varmaan se yks, että minkä takia ne ei sitten, harvoin niitä tuleekin niitä asianomistajia sieltä, koska tehdään vaan pitkää päivää.

– Esitutkintaviranomainen

Myös Olsen (2008) korostaa kiinalaisten työntekijöiden kulttuurisidonnaisia motiiveja kysyttäessä, miksi he alun perin muuttavat länteen ja suostuvat huonoihin työoloihin. Kiinalaiset eivät esimerkiksi ajattele yksilön oikeuksia, vaan perheen ja valtion oikeudet ovat yksittäisen ihmisen oikeuksia tärkeämpiä. He ovat myös tottuneet huonoihin työolosuhteisiin, pitkiin päiviin ja korruptioon kotimaassaan. He eivät välttämättä ajattele yksittäisen työntekijän oikeuksista samalla tavalla kuin länsimaissa ajatellaan. (Emt., 27–29.)

Portillo (2010) erittelee kolme pääsyytä miksi paperittomat siirtotyöläiset Yhdysvalloissa eivät vaadi heille kuuluvia oikeuksiaan, esimerkiksi palkkasaatavia. Ensinnäkin siirtotyöläiset pelkäävät karkotusta kotimaahan, jos heidän statuksensa tulee viranomaisten tietoon prosessin aikana. Toiseksi siirtotyöläiset ovat valmiita hyväksymään huonommat työsuhteen ehdot hetkellisesti osana työskentelyä Yhdysvalloissa. Kolmanneksi siirtotyöläisten oma työetiikka ja yhteiskuuluvuus, jota he tuntevat amerikkalaista työkulttuuria kohtaan, saa heidät sietämään huonoja työoloja yleisen hyvän edistämisen nimessä. (Emt.)

Vaikka kulttuuriset seikat saattavat auttaa ymmärtämään, miksi henkilöt suostuvat hyväksikäyttöön, se ei poista hyväksikäytön tuomittavuutta (ks. myös Vähemmistövaltuutettu 2010, 143). Kaikkia tulee kohdella yhdenvertaisesti työmarkkinoilla eikä sillä pitäisi olla merkitystä, että hyväksikäyttö ymmärretään eri tavalla eri kulttuureissa tai että työehdot ovat erilaisia eri maissa.

Muita syitä, miksi uhreilla ei ole vaatimuksia heitä hyväksikäyttäneitä työnantajia kohtaan, on esimerkiksi se, ettei henkilö välttämättä pidä itseään uhrina. Myös uhkailu ja irtisanomisella pelotteilu voivat olla syitä, miksi apua ei lähdetä hakemaan alun perinkään.

Lisäksi osa hyväksikäytetyistä henkilöistä voi tietoisesti tehdä työtä pimeästi tai ilman asianmukaista työntekijän oleskelulupaa. Vaikka suurimmassa osassa tietoomme tulleista ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttötapauksissa henkilöllä on ollut asianmukaiset oleskeluluvat, todennäköisesti etenkin pimeästi tai ilman papereita työskentelevät henkilöt kohtaavat erilaisia työperäisen hyväksikäytön muotoja. Tämä saattaa jäädä viranomaisilta pimentoon nimenomaan, koska uhrin eivät halua saattaa paperitonta statustaan viranomaisten tietoon (vrt. Portillo 2010) eivätkä siten hae apua tilanteeseensa miltään taholta.

6

Mitä työperäinen ihmiskauppa on?

Tässä luvussa pohdimme mitä työperäinen ihmiskauppa käytännössä on ja mitkä sen elementit ovat lainsäädännön soveltamisen näkökulmasta. Esittelemme ensin haastattelemiemme asiantuntijoiden näkemyksiä ihmiskaupan määritelmästä ja pohdimme määritelmän ongelmia ja rajanvetoa muihin rikosnimikkeisiin. Tämän jälkeen käsittelemme muutamia esimerkkitapauksia muiden maiden tuomioista. Lopuksi pohdimme työperäisen ihmiskaupan konkreettisia elementtejä ja ulottuvuuksia ja ehdotamme apuvälineitä ilmiön ja tapausten tulkintaan.

6.1 Keskustelua ihmiskaupan määritelmästä

HAASTATTELUAINEISTOMME PERUSTEELLA ASIAANTUNTIJOILLA näyttää olevan suhteellisen selkeä käsitys siitä, mitä työperäinen ihmiskauppa tarkoittaa. Ihmiskaupan yksi keskeinen elementti on haastattelemiemme asiantuntijoiden mukaan erehdyttäminen työn sisällöstä lähtömaassa niin, että työntekijä päätyy eri työhön kuin on kuvitellut. Toinen keskeinen tekijä on velkaantuminen esimerkiksi välitysmaksujen takia. Kolmas keskeinen seikka on Suomessa tapahtuva hyväksikäyttö. Suurin osa haastatelluista asiantuntijoista korosti sitä, että ihmiskaupassa on kyse kokonaisvaltaisesta tilanteesta, jossa uhrilla ei ole muita vaihtoehtoja kuin alistua hyväksikäyttöön. Hyväksikäyttö koostuu asiantuntijoiden mukaan useista eri elementeistä:

- **Työnantaja** ei maksa lainkaan palkkaa tai ainoastaan hyvin vähän palkkaa
- **Työntekijällä** ei ole omaa rahaa käytössään
- **Työolosuhteet** ja -ajat rikkovat työlainsäädäntöä
- **Työnantaja** kontrolloi työntekijän vapaa-aikaa ja liikkumista
- **Työnantaja** ottaa passin ja/tai matkustusasiakirjat pois
- **Työntekijää** pidetään epätietoisuudessa asuin- ja työpaikan sijainnista, työnantajan henkilöllisyydestä
- **Työnantaja** ei anna työntekijän hallita omaa pankkitiliään
- **Työnantaja** painostaa työntekijää

Kontrollikeinoista liikkumisvapauden rajoittaminen korostui monien asiantuntijoiden puheessa ihmiskaupan keskeisenä tunnusmerkkinä. Kontrollin ei tarvitse saada äärimmäisiä muotoja, kuten lukitsemista työpaikalle tai asuntoon. Riittää, että liikkumisvapautta rajoitetaan erilaisin keinoin (ks. luku 6.2.1). Vastaavasti ihmiskaupparikoksen perustekomuodon tunnusmerkistön täytyminen ei edellytä väkivallan käyttöä.

Rajanveto ihmiskaupparikoksen ja muiden ihmiskaupan kaltaisten rikosten välillä on aineistomme perusteella haastavaa, etenkin suhteessa kiskonnantapaiseen työsyrintään. Lainsäädännön perusteella rajanvedon pitäisi olla suhteellisen selkeä. Jos ulkomaalaisen työntekijän tietämättömyyttä on käytetty hyväksi ja hänelle on maksettu huonoa palkkaa ja teetetty pitkää päivää, on kyseessä kiskonnantapaiselta työsyrintältä vaikuttava tilanne. Jos työntekijää on tämän lisäksi erehdytetty työn luonteesta ja olosuhteista, ja häntä kontrolloidaan erilaisin keinoin, voi kyseessä olla ihmiskauppa pakotyötarkoituksessa. Käytännössä tulkinta ei kuitenkaan ole näin yksiselitteinen.

Keskeisenä ongelmana näyttää olevan riippuvaisen aseman ja turvattoman tilan hahmottaminen ja määrittely. Jos ihmiskaupparikoksen tekotapa ja tarkoitus (eli hyväksikäyttö) täyttyvät, riittää että rikoksen toteuttavana keinona on uhrin riippuvaisen aseman tai turvattoman tilan hyväksikäyttö (Roth 2010b, 287). Kuitenkin ihmiskaupan tulkinta on suomalaisessa oikeuskäytännössä ollut hyvinkin tiukka. Ainoastaan kaikkein vakavimmat ja stereotyyppisimmät seksuaalisen hyväksikäytön tapaukset on tulkittu ihmiskaupaksi. (Roth 2010a, 265.) Suomen ensimmäisessä ihmiskauppatuomioissa kehitysvammaisen nainen katsottiin ihmiskaupan uhriksi ja muiden 13 naisen katsottiin olevan törkeän parituksen kohteita (emt., 266). Riippuvaisen aseman ja turvattoman tilan todentaminen näyttää olevan vaikeaa seksuaalisen hyväksikäytön osalta mutta on varmasti yhtä haasteellista myös työperäisen ihmiskaupan tapauksissa.

Vaikeuksia lisää se, että kiskonnantapaisen työsyrintään kohteen riippuvainen asema kattaa samat riippuvuuden syyt kuin ihmiskaupassa. Taloudellisen tai muun ahdingon hyväksikäyttäminen vastaa ihmiskaupparikoksen turvattoman tilan hyväksikäyttöä (Kaikkonen 2008, 83). Jos vain kaikkein vakavimmat riippuvuutta ja turvattomuutta osoittavat seikat huomioidaan, ei ole yllättävää, että vakavaakin työperäistä hyväksikäyttöä sisältävät tapaukset käsitellään kiskonnantapaisena työsyrintänä (tai jopa työsyrintänä, vrt. Vaasa KO 29.2.2009).

Myös pakkotyön määrittelyminen konkreettisesti on vaikeaa etenkin ”pakon” osalta. Pakkotyö ei vaadi äärimmäistä työntekijän pakottamista, väkivaltaa ja kontrollointia, vaan ILO:n osoittimien

mukainen pakkotyön määritelmä näyttää varsin samankaltaiselta kuin kiskonnantapaisen työsyrynnän tunnusmerkistö. ”Pakkotyön” määritelmä ei näytä täyttyvän yhtä helposti kuin ”epäedullinen asema” vaikka molemmat tunnusmerkistöt sisältävät samoja elementtejä (Kaikkonen 2008, 88).

Tutkimuksemme perusteella eri toimijoilla näyttää olevan risiriitainen tulkinta ihmiskaupan ja pakkotyön teoreettisesta sisällöstä suhteessa määritelmän käytännön soveltamiseen. Ongelmana ovat mielikuvat, joiden mukaan vain äärimmäinen hyväksikäyttö ja pakottaminen voivat olla ihmiskauppaa. Pohtiessaan ihmiskaupan määritelmää osa haastattelemistamme asiantuntijoista viittasi kirjallisuudessa tai elokuvissa esitettyyn ”tyypilliseen ihmiskauppatapaukseen”, jossa henkilöä huijataan väärällä työlupauksella tai hänet kidnapataan ja hän päätyy lopulta orjaksi. Suomessa ei haastateltujen asiantuntijoiden mukaan tällaisia tapauksia ole kuitenkaan ollut.

Tutkimuksemme perusteella meille herää epäily siitä, että monilla toimijoilla saattaa edelleen olla stereotyyppinen näkemys ihmiskaupasta ja pakkotyöstä äärimmäisenä ilmiönä, jossa hyväksikäytön uhri on pakotettu työntekoon väkivalloin ja hänen liikkumistaan rajoitetaan totaalisesti. Kansainvälisesti on kuitenkin tiedossa, että hyvin harva ihmiskaupan uhri on kidnapattu väkivalloin. Esimerkiksi IOM:n tietokannassa on tietoja 16000 ihmiskaupan uhrista mutta näistä vain sata kertoi tullessa kidnapatuksi väkivalloin (Craggs 2010). Ihmiskauppa voikin olla paljon arkisempaa. Siksi onkin hankalaa, jos ihmiskauppaa käsitellään mielikuvien kautta ja pakkotyön käsitteen ajatellaan koskevan vain äärimmäisiä tilanteita, kuten haastateltu syyttäjä kärjistää: ”Pallo jalassa hakataan kivilouhoksessa, se on sitä pakkotyötä”.

6.2 Esimerkkejä muista maista

AINEISTOMME OSOITTA A ETTÄ Suomessa on vakavia ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttötapauksia ja näissä tapauksissa on ollut ihmiskauppaan ja pakkotyöhön viittaavia elementtejä, mutta ihmiskaupan tunnistamisessa on edelleen ongelmia. Erityisesti oikeusaineiston perusteella näyttää siltä, että hyväksikäytettyjen työntekijöiden tilannetta ei arvioida riittävän kokonaisvaltaisesti. Etenkin Savonlinnan kiinalaisravintolan sekä thai-puutarhatyöntekijöiden tapauksissa on mielestämme selviä ihmiskauppaan viittaavia seikkoja. Lisäksi monissa muissa aineistomme tapauksissa on ollut ainakin yksittäisiä työperäisen ihmiskaupan piirteitä ILO:n pakkotyötä koskevien osoittimien perusteella. Seuraavaksi esittelemme esimerkkejä muista maista, jotka osoittavat, että ihmiskaupan määritelmän ongelmallisuudesta riippumatta työperäisestä ihmiskaupasta on annettu tuomioita

Suomenkin tapauksia vastaavissa tilanteissa.

Kansainväliset esimerkit osoittavat, että työperäiset ihmis-kauppatapaukset ovat haastavia rikosoikeusjärjestelmälle. ILO:n tuomareille, syyttäjille ja oikeustoimijoille laatimassa käsikirjassa esitellään eri maista oikeuden ratkaisuja, jotka koskevat pakkotyötä ja työperäistä ihmiskauppaa (ILO 2009d). Ratkaisuissa toistuvat tietyt teemat, jotka havainnollistavat tavallisimpia kysymyksiä, joita tuomioistuimet kohtaavat käsitellessään pakkotyötä ja työperäistä ihmiskauppaa.

- **Näyttökysymyksen** osalta tuomioistuimet joutuvat pohtimaan sitä, onko uhrin/työntekijän oma kertomus hyväksikäytöstä riittävä todiste hänen kohtaamastaan pakosta, vai tarvitaanko muitakin todisteita.
- **Epäsuorat** pakottamisen muodot aiheuttavat haasteita tuomioistuimille. Miten todistaa henkinen kontrolli tai pakottaminen (vai onko se liian subjektiivinen mitattavaksi)? Voiko työntekijä olla "henkisesti kahlittu" työpaikkaan, vaikei häntä ole fyysisesti lukittu työpaikalle?
- **Mikä** painoarvo tulee antaa yleiselle taloudelliselle painostamiselle, kuten työntekijän heikolle taloudelliselle lähtötilanteelle, jota työnantaja ei sinänsä aiheuta?
- **Miten** määritellään riippuvainen asema ja turvaton tila?
- **Mikä** on työntekijän oman haavoittuvuuden merkitys arvioitaessa onko työ ollut pakkotyötä? Tämä koskee etenkin tilannetta jossa työntekijä on jo lähtökohtaisesti niin haavoittuvassa asemassa, ettei suoranaista pakottamista välttämättä tarvita. (Emt., 5–6.)

⁷³ Alemmissa oikeusasteissa oli jo aiemmin annettu tuomioita työperäisestä ihmiskaupasta.

Ennakkotapauksen merkitys ihmiskauppa- ja pakkotyökeskustelun kannalta näyttää tärkeältä. Hollannin korkein oikeus antoi ensimmäisen työperäistä ihmiskauppaa koskevan tuomionsa lokakuussa 2009⁷³. Päätös on kiinnostava, koska meillä ei vielä ole vastaavia tuomioita. Tapaus koski kiinalaisravintolan kiinalaisia työntekijöitä. Alun perin sekä alemmat oikeusasteet hylkäsivät syytteet työperäisestä ihmiskaupasta. Korkein oikeus kuitenkin katsoi, että kyseessä oli ihmiskauppa. Tuomion jälkeen syytteeseen ja oikeuteen menneiden työperäistä ihmiskauppatapausten määrä on lisääntynyt ja tuomioita on annettu useita (van Krimpen 2010).

Kyseisessä tapauksessa laittomasti Hollannissa oleskelevat kiinalaiset työskentelivät huonoissa olosuhteissa kiinalaisessa ravintolassa. Heillä oli pitkät työpäivät (11–13 tuntia/päivä) ja 6 työpäivää viikossa. He ansaitsivat 450–800 euroa kuukaudessa, eikä heillä ollut omaa tilaa, sillä kaikki nukkuivat samassa huoneessa. Hovioikeus

katsoi, ettei kyseessä voinut olla ihmiskauppa, koska työnantaja ei ollut rekrytoinut työntekijöitä erikseen, vaan työntekijät olivat itse ha- keutuneet ravintolaan ja pyytäneet sieltä töitä. Hovioikeuden mukaan työnantajan pitäisi olla aloitteellinen (rekrytoinnin suhteen) ja tietoi- sesti hyväksikäyttää uhrien riippuvaista asemaa ja turvatonta tilaa, jotta kyseessä olisi ihmiskauppa. Korkein oikeus kuitenkin päätti, et- tä hyväksikäytön todistamiseksi riittää, että työnantajalla oli tarkoi- tus hyväksikäyttää työntekijöitä niissä olosuhteissa, jotka vallitsivat kiinalaisravintolassa.⁷⁴ Korkein oikeus katsoi, että on mahdotonta an- taa yleispätevää hyväksikäytön määritelmää. Se riippuu tapauksen yksityiskohdista, joita ovat esimerkiksi työn luonne ja kesto, työnteki- jöille asetetut rajoitukset sekä työnantajan taloudellinen hyöty. Arvi- oitaessa näitä yksityiskohtia tulee oikeuden mukaan vertailukohtana käyttää Hollannissa yleisesti hyväksytyjä työehtoja ja yhteiskunta- todellisuutta. Korkeimman oikeuden mukaan ihmiskaupparikoksen tunnusmerkistön täyttyminen ei siis vaadi hyväksikäytön toteutumista, tarkoitus riittää. (Bureau NMR 2010, 85–86; van Krimpen 2010.)

Hollannin esimerkki osoittaa, että tapauksista pitäisi valit- taa hovioikeuteen ja sieltä edelleen korkeimpaan oikeuteen. Tästä on esimerkkinä myös Helsingin käräjäoikeuden antama tuomio pa- rituksesta, joka muuttui hovioikeudessa ihmiskaupaksi (Helsinki KO 28.11.2008; Helsinki HO 29.12.2009). Hovioikeus argumentoi tuo- miossaan täysin päinvastoin kuin käräjäoikeus ja katsoi, että kyseessä on ihmiskauppa. Hovioikeus tarkasteli kaikkia ihmiskaupparikoksen osatekijöitä erikseen ja määritteli uhrin turvattoman tilan ja riippu- vaisen aseman aiempaa laajemmin. Hovioikeuden tulkinnan mukaan kyseessä voi olla ihmiskauppa myös, vaikkei uhria ole pakotettu vä- kivalloin tai erehdytetty kavaluudella. (Helsinki HO 29.12.2009; Vä- hemmistövaltuutettu 2010, 112–114.) Ihmiskauppatapausten tarkas- telu vaatii laajaa näkökulmaa ja tulkintaa uhrin kokonaistilanteesta, etenkin kun arvioidaan turvatonta tilaa ja riippuvaista asemaa. Se, et- tä uhri voisi periaatteessa lähteä hyväksikäyttötilanteesta (kuten että uhrilla on käytössään matkapuhelin tai että poliisiasema on lähellä), ei välttämättä tarkoita sitä, että hän käytännössä voi lähteä (vrt. Ös- terbottens tingsrätt 30.4.2010). Todellisuudessa useat päällisin puolin huomaamattomat seikat voivat estää uhria lähtemästä.⁷⁵ Arvioitaessa hyväksikäyttöä ja pakkotyötä tulisi myös tarkastella sitä, onko uhrilla tosiasiallisia vaihtoehtoja lähteä tilanteesta. Rothin mukaan on tärkeä arvioida tilannetta uhrin näkökulmasta ja sitä, onko hänellä tosiasia- allisia mahdollisuuksia suojautua hyväksikäytöltä (Roth 2010a, 280). Uhrihaastatteluissamme kävi ilmi, että avun hakemiselle on lukuisia esteitä kuten esimerkiksi kielitaidon, paikallistuntemuksen tai kulku- välineiden puute ja tietämättömyys omista oikeuksistaan ja suoma- laisesta yhteiskunnasta.

⁷⁴ Työnantaja oli tietoinen työntekijöiden laittomasta oleskelusta ja hyödynsi tätä.

⁷⁵ Tätä käsitellään myös Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen päätöksessä Siliadin vs. Ranska. Ks. myös liikkumisvapautta käsittelevä alaluku luvussa 7.

Ihmiskaupan kokonaisvaltaista kontrollointia ja lähtemisen problematiikkaa on käsitelty tuomioistuimessa Norjassa. Jæren käräjäoikeus antoi tuomion törkeästä työperäisestä ihmiskaupasta heinäkuussa 2008 (Jæren District Court, 4.7.2008). Tapauksessa ryhmä erityisen haavoittuvassa asemassa olevia brittiläisiä nuoria miehiä houkuteltiin katukivetyks- ja asfalttitoihin Englannissa. Miehet kuuluivat niin sanottuun *travellers* -ryhmään ja olivat asunnottomia ja työttömiä. Yksi heistä oli henkisesti jälkeenjäänyt ja yksi tarvitsi epilepsian takia jatkuvaa lääkitystä. Hyväksikäyttäjät kuljettivat miehet parin kuukauden työnteon jälkeen Norjaan, jossa he tekivät kiveytys- ja asfalttitoita noin kolmen kuukauden ajan. Miehillä maksettiin erittäin huonoa palkkaa, he asuivat huonoissa olosuhteissa (asuntovaunussa), tekivät pitkää päivää, olivat jatkuvasti valvonnan alaisia ja heitä uhkailtiin väkivallalla, jos he eivät tekisi töitä tai yrittäisivät lähteä. Oikeus katsoi, että vaikka miehet lähtivät Norjaan vapaaehtoisesti, suostumuksella ei ollut merkitystä, koska heidän haavoittuvaa asemaansa hyväksikäytettiin. Oikeus myös katsoi hyväksikäytön toteutuvan yllä mainittujen olosuhteiden perusteella (syytetyt myös myönsivät nämä olosuhteet). Oikeus korosti päätöksessään, että suostumuksen sijaan tulisi arvioida, pystyvätkö työntekijät halutessaan lähtemään hyväksikäyttötilanteesta. Vaikka työntekijöillä oli fyysiset mahdollisuudet lähteä ja Norjan poliisi oli käynyt työpaikalla, oikeus katsoi osoitetuksi, että miehet eivät voineet lähteä, koska:

1. **miehillä** oli syytä olla peloissaan, että heitä rangaistaisiin, jos he lähtisivät,
2. **miehet** olivat vieraassa maassa eikä heillä ollut tietoa tarkemmasta olinpaikastaan eivätkä osanneet norjaa,
3. **miehillä** ei ollut rahaa ja he olivat riippuvaisia työnantajan tarjoamasta majoituksesta ja
4. **yhdellä** miehellä ei ollut laillista passia.

Oikeus katsoi, etteivät miehet voineet lähteä, minkä takia he olivat pakkotyön uhreja. Oikeus katsoi myös, että työnantajat olivat tietoisesti käyttäneet hyväksi miesten turvatonta tilaa pakkotyötarkoituksessa. Oikeuden mukaan tämän kaltaista kyynistä hyväksikäyttöä ei voi hyväksyä ja siksi se katsoi tärkeäksi tuomita hyväksikäyttäjät ehdottomaan vankeusrangaistukseen ihmiskaupparikoksesta (1v 6kk). (Jæren District Court, 4.7.2008.)

Jærenin käräjäoikeus kuuli 15 todistajaa, käsittelyssä oli koko ajan tulkki läsnä jonka lisäksi syytetyiltä takavarikoitiin lähes 40000 euroa ja auto (Jæren District Court, 4.7.2008). Tapaus oli asiantuntijoiden mukaan onnistunut, koska tutkintaan ja käsittelyyn panostettiin sekä aikaa että resursseja, minkä lisäksi oikeudellinen yhteistyö

Norjan ja Iso-Britannian välillä toimi hyvin (Fowke 2010). Norjan tapauksessa näyttää myös siltä, että juttua lähdettiin alun perin ajamaan ihmiskauppana ja tämä näkyy oikeuden päätöksessä. Jutussa ei myöskään juututtu ihmiskaupan pakkotyökäsitteeseen, vaan sovellettiin sitä nyky-Norjan työoloihin.

Hollannin ihmiskauppasäännös ei mainitse pakkotyötä eksplisiittisesti⁷⁶, vaan viittaa toisen tarkoitukselliseen hyväksikäyttöön (intention of exploiting this other person). Näin ollen keskustelu pakkotyön määritelmästä ei näytä yhtä suurelta ongelmalta Hollannissa. Norjassa pakkotyö on sisällytetty ihmiskauppasäädökseen, mutta Jæren käräjäoikeus ei lähtenyt problematisoimaan pakkotyön määritelmää, vaan keskittyi siihen oliko työntekijöillä mahdollisuus lähteä työnantajan määräysvallan alaisuudesta. Molemmissa oikeustapauksissa painotettiin turvatonta tilaa ja riippuvaista asemaa hyväksikäytön mahdollistavina tekijöinä. Molemmat esimerkit osoittavat, että työperäistä ihmiskauppaa esiintyy Suomen kaltaisissa pohjoisen Euroopan maissa ja ihmiskauppasäännöstä voi soveltaa ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttötapauksissa.

Soveltamalla Hollannin korkeimman oikeuden tulkintaa ja Norjan käräjäoikeuden argumentteja Suomessa esiin tulleeisiin ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttötapauksiin voidaan väittää, että myös Suomessa esiintyy työperäistä ihmiskauppaa. Hollannin kiinalaisravintolan tapauksen yksityiskohdat muistuttavat erityisesti esimerkiksi Savonlinnan kiinalaisravintolan tapauksesta, jossa työnantaja rekrytoi työntekijät itse, eli oli itse aktiivinen. Toisaalta kiinalaiset työntekijät eivät oleskelleet maassa laittomasti. Tuntematta tarkemmin Hollannin tapauksen kaikkia yksityiskohtia näyttää siltä, että Savonlinnan kiinalaisravintolan työntekijät työskentelivät vielä huonommissa olosuhteissa kuin Hollannin tapauksessa. He tekivät vähintään yhtä pitkää työpäivää, heillä oli vähemmän vapaapäiviä, he joutuivat työskentelemään sairaana, työntekijöitä oli kielletty opiskelemasta suomenkieltä ja työnantaja pyrki rajoittamaan työntekijöiden kontakteja suomalaisiin. Tämän lisäksi työnantaja oli kieltänyt ainakin yhtä työntekijää poistumasta kaupungista, eivätkä työntekijät saaneet käydä kaupungin toisessa kiinalaisravintolassa ja heitä uhkailtiin palauttamisella Kiinaan, elleivät he totteliisi työnantajaa. Osa työntekijöistä työskenteli ravintolassa usean vuoden ajan ja asui ravintolan varastotilana käytetyssä asunnossa. Kiinalaisravintolan omistajat saivat tuomion kiskonnantapaisesta työsyrynnästä, minkä lisäksi he sopivat maksavansa työntekijöille 400 000 euroa palkkaosia. Rahakorvauksen suuruus osoittaa, että työnantaja oli taloudellisesti merkittävästi hyötynyt työntekijöiden hyväksikäytöstä usean vuoden ajan. (Savonlinna KO 20.2.2009; Roth 2010b; ks. myös luku 6.3.1) Vastaavanlaisia piirteitä oli myös thai-puutarhatyöntekijöiden

⁷⁶ Hollannissa ei erotella työperäistä ihmiskauppaa seksiperäisestä ihmis-kaupasta, sillä seksityö on Hollannissa määritelty lailliseksi työksi. Siksi siellä puhutaan ihmiskaupasta seksuaalisen hyväksikäytön tarkoituksessa erotuksena muista hyväksikäytön muodoista (other forms of exploitation) (van Krimpen 2010).

tapauksessa (Vaasa KO 29.2.2009; ks. esim. luku 6.3.7), jossa työntekijät tekivät pitkää päivää. Heidän palkastaan vähennettiin suoraan asumiseen, ruokailuun, lentolippuihin ja työlupiin liittyviä kustannuksia. Työnantajalla oli työntekijöiden pankkikortit ja tunnusluvut hallussaan ja hän kontrolloi heidän rahankäyttöään.

Savonlinnan kiinalaisravintolan ja thai-puutarhatyöntekijöiden tapauksissa työnantaja oli mielestämme selkeästi hyväksikäyttänyt työntekijöiden turvatonta tilaa ja riippuvaisesta asemastaan sekä kontrolloinut heitä kokonaisvaltaisesti. Työntekijöiden ei ollut riippuvuudestaan johtuen välttämättä mahdollista lähteä työnantajan määräysvallan alaisuudesta.

Ihmiskauppa on prosessinomainen rikos, jossa uhriin vaikutetaan kokonaisvaltaisesti. Siten uhrin turvatonta tilaa ja riippuvaisesta asemaa voidaan hyväksikäyttää niin rekrytoinnin yhteydessä kuin pakkotyötilanteessa. Uhrin näkökulmasta on olennaista arvioida hänen kokemuksensa kokonaisuudessaan. Siksi tulisi kiinnittää huomioita kaikkiin osatekijöihin, jotka tekevät tilanteesta sellaisen, ettei työntekijä voi tosiasiallisesti irrottautua työstään. Riippuvuutta voi esimerkiksi aiheuttaa sukulaisuussuhde työnantajaan. Toisin kuin Pohjanmaan kärjäoikeus argumentoi pietarsaarelaisen vietnamilaisravintolan tapauksessa, sukulaisuus voi olla negatiivinen seikka – eikä siinä välttämättä ole kyse epätavallisesta sukulaisen auttamisesta (ks. Österbottens tingsrätt 30.4.2010).

Pakkotyötä tulisi lisäksi arvioida suomalaisessa yhteiskuntatodellisuudessa, suhteessa suomalaiseen työelämään. Lähtökohtaisesti ei voi ajatella, että työperäistä hyväksikäyttöä Suomessa vertaillaan pakkotyöhön ja äärimmäisiin riistotilanteisiin muissa maissa.

6.3 Johtopäätöksiä määritelmästä

OIKEUSAINESTOMME PERUSTEELLA NÄYTTÄÄ siltä, etteivät oikeudenkäyttäjät ja eri toimijat välttämättä huomioi ILO:n pakkotyötä koskevia osoittimia ja ihmiskaupan prosessia ja elementtejä arvioidessaan hyväksikäyttöä ja sen vakavuutta.

Olemme tässä tutkimuksessa hyödyntäneet ILO:n instrumentteja, erityisesti sen laatimia pakkotyötä koskevia osoittimia. Empiirisen aineistomme perusteella voidaan sanoa, että Suomessa esiintulleissa ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttötapauksissa on ILO:n laatimien osoittimien mukaisesti esiintynyt pakkotyön piirteitä ja siten työperäistä ihmiskauppaa. Rikoslain ihmiskauppapöytäkirjan soveltaminen työperäisiin hyväksikäyttötapauksiin on osoittautunut haasteelliseksi. Jotkut asiantuntijat ovat ehdottaneet törkeän kiskonnantapaisen työsyönnön lisäämistä rikoslakiin tai työperäisen hyväksikäytön lisäämistä ihmiskaupparikoksen määritelmään. Jos

pakkotyötä käsitellään hyvin tiukasti ainoastaan äärimmäisenä pakottamisena, voidaan pohtia, tulisiko erikseen kriminalisoida ne työperäisen hyväksikäytön muodot, jotka eivät täytä pakkotyön tiukkaa määritelmää, mutta jotka ovat kuitenkin selkeästi kiskonnantapaisista työsyryntä vakavampia (vrt. Roth 2010a, 299). Nykyinen rikoslaki antaa kuitenkin tarpeeksi kattavan viitekehyksen työperäisen ihmiskaupan juridiseen käsittelyyn ja ilmiön laajempaan hahmottamiseen, jos pakkotyötä pystyttäisiin käsittelemään nykyistä laaja-alaisemmin.

Ongelmien ratkaisemiseksi esitämme Soukolan (2009) tavoin, että pakkotyötä ja ihmiskauppaa tulisi tarkastella konkreettisten osoittimien kautta. Soukolan mukaan se, että pakkotyön määritelmän tarkempi läpikäynti puuttuu hallituksen esityksestä voi ”johtaa lainsoveltajaa harhaan eli pitämään itse pakkotyön määritelmää jollakin tavalla epäselvänä”. Ihmiskaupparikoksen pakkotyötunnusmerkistön ja ihmisarvoa loukkaavien olosuhteiden määritelmän epäselvyys ratkaisisi Soukolan mukaan sillä, että käytettäisiin ILO:n pakkotyön yksityiskohtaista määritelmää ja muita kansainvälisiä instrumentteja tulkinta-apuna. (Soukola 2009, 281–282.) Oikeudellisen määritelmän selkiyttämiseksi ehdotamme suositusten laatimista konkreettisten esimerkkien pohjalta etenkin esitutkinta- ja oikeusviranomaisille.

ILO on tässä tutkimuksessa käyttämiemme pakkotyötä kuvailevien perusosoittimien lisäksi julkaissut työperäisen ihmiskaupan kuutta ulottuvuutta koskevan yksityiskohtaisen listan, jonka perusteella on mahdollista arvioida, onko epäillyn ihmiskaupan uhrin kohdalla kyse työperäisestä ihmiskaupasta vai vain esimerkiksi huonoista työoloista. ILO yrittää menetelmällä havainnollistaa ja yhdenmukaistaa Palermon sopimuksen termien tulkintaa, eli mitä pakottaminen, harhaanjohtaminen, petos, vallan väärinkäyttö tai haavoittuvan aseman hyödyntäminen, toisen henkilön pitäminen vallassa sekä hyväksikäyttäminen käytännössä tarkoittavat. ILO on yksinkertaistanut ihmiskaupan prosessin kuuteen ulottuvuuteen, jotka ovat:

- **rekrytoinnin** tai kuljetuksen yhteydessä tapahtunut erehdyttäminen (10 osoitinta)
- **rekrytoinnin** tai kuljetuksen yhteydessä tapahtunut pakottaminen (10 osoitinta)
- **rekrytointi** haavoittuvaa asemaa hyväksikäyttäen (16 osoitinta)
- **hyväksikäyttö** työpaikalla (9 osoitinta)
- **pakottaminen** kohdemaassa. (15 osoitinta)
- **haavoittuvan** aseman hyväksikäyttö kohdemaassa (7 osoitinta)

Osoittimet on sisäisesti jaoteltu heikkoihin, keskivahvoihin sekä vahvoihin elementteihin. ILO:n menetelmän mukaan jokaista osoitinta

arvioidaan erikseen, ja jos sen puitteissa löytyy tarpeeksi konkreettisia esimerkkejä, on kyseessä mahdollinen ihmiskaupan uhri. Näin olen ILO:n listan mukaisesti työntekijä, jota on rekrytoinnin yhteydessä erehdytetty työn olosuhteista, asumisesta ja palkasta, joka joutuu tekemään ylipitkää työpäivää, jonka passi otetaan pois ja jota uhkailaan ilmiannolla tai väkivallalla, ja joka on riippuvainen työnantajastaan, voi olla työperäisen ihmiskaupan uhri. (ILO 2009b; ks. liite 9.)

ILO:n yksityiskohtaisia osoittimia käyttäen voidaan tarkastella yksittäisiä ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttötapauksia ja katsoa miten monta ihmiskaupan tunnusmerkkiä niistä on löydettävissä. Toisaalta Skrivankovaa (2010) mukaillen voidaan arvioida työntekijöiden vapauksia ihmisarvoisen työn näkökulmasta (kuten mahdollisuus lähteä) ja työehtoja suhteessa kansalliseen työlainsäädäntöön. Jos ihmisarvoinen työ ja työehdot eivät täyty, tulisi tarkistaa onko pakkotyön osoittimia läsnä.

Ihmiskaupan tunnusmerkistön osalta on arvioitava ihmiskaupan kokonaisuutta yksityiskohtaisesti, eli ihmiskaupan keinoja, tekoa ja hyväksikäyttötarkoitusta. Roth argumentoi (2010a), että ihmiskaupparikoksen tunnusmerkistön täytyminen ei edellytä että jokainen epäilty on osallistunut koko tekotajuun (rekrytointi, kuljetus, hyväksikäyttö). Riittää, että epäilty ottaa uhrin valtaansa, värvää, luovuttaa, kuljettaa, vastaanottaa tai majoittaa. Ihmiskaupan tunnusmerkistön täyttymiseksi tulisi yhden tekotavan lisäksi myös riittää että yksi ainoa keino on ollut käytössä. Suomessa esiin tulleissa hyväksikäyttötapauksissa on useimmiten ollut kyse toisen riippuvaisen aseman tai turvattoman tilan hyväksikäyttämisestä tai toisen erehdyttämisestä⁷⁷.

Hyväksikäytön osalta arvioitavaksi tulee se, onko kyseessä ollut pakkotyö tai pakkotyöhön saattaminen. Pakkotyön ei, kuten olemme yllä argumentoineet, tarvitse tarkoittaa vain äärimmäistä pakottamista, väkivaltaa ja kontrollia. Pakkotyön ”pakkoa” tarkasteltaessa on olennaista huomioida myös hienovaraiset kontrollikeinot, kuten ne seikat, joiden takia työntekijä ei voi lähteä työpaikalta. Näitä ovat esimerkiksi velasta johtuva riippuvuus työnantajasta sekä tietämättömyydestä ja vaihtoehdottomuudesta johtuva haavoittuva asema. Mitkä ovat ne seikat, jotka pakottavat henkilön jatkamaan työntekoa, vaikka hän olisi alun perin suostunutkin työntekoon? Ne keinot, joilla työntekijää kontrolloidaan ja hänen velkaansa pahennetaan ja hänen liikkumavapauttaan ja itsemääräämisoikeutta rajoitetaan, ovat juuri niitä tekijöitä, jotka poistavat alkuperäisen suostumuksen merkityksen.

Ihmiskaupan ja pakkotyön arvioiminen on vaikeaa myös siksi, että pakkotyön ja ihmiskaupan tunnusmerkistöt ovat osittain päällekkäisiä. Ihmiskaupan keinot ja ne keinot, joilla pakkotyötä vaaditaan

⁷⁷Tiedossamme ei ole tapauksia, joissa työperäisen ihmiskaupan uhreja olisi varsinaisesti myyty tai ostettu.

”rangaistuksen uhalla” ovat suurilta osin päällekkäisiä. Samoilla keinoilla on kaksoisrooli. Tämä saattaa johtaa siihen, että näyttökynnys asettuu liian korkealle. Kuitenkin Norjan ja Hollannin oikeustapauksissa on painotettu nimenomaan turvatonta tilaa ja riippuvaista asemaa hyväksikäytön mahdollistavina tekijöinä, samalla kun on arvioitu sitä, mikä estää työntekijöitä lähtemästä. Lisäksi aito suostumus työntekoon edellyttää tietoa olosuhteista ja oikeuksista, sillä henkilö ei voi suostua omaan hyväksikäyttöön. Ihmiskaupparikoksessa on keskeistä myös tekijöiden tahallisuus, eli työnantajan on pitänyt tietää, että työntekijöiden riippuvaista asemaa käytetään hyväksi.

Ihmiskaupan pakkotyötarkoituksessa voidaan siis nähdä tarkoittavan tilannetta, jossa henkilö on värvätty tai pakotettu työhön, jonka olosuhteista häntä on erehdytetty ja jossa hän joutuu vakavan hyväksikäytön uhriksi ja josta hänen on pelottelun, väkivallan tai muun vallankäytön takia vaikea tai mahdoton irrottautua. Tutkimuksemme osoittaa, että Suomessa esiintyy ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttötilanteissa työperäisen ihmiskaupan ja pakkotyön piirteitä. Haluamme kuitenkin painottaa, että vaikka oikeudellisessa mielessä on tärkeä pohtia ihmiskaupan määritelmää ja sen rajanvetoja muihin ihmiskaupan kaltaisiin rikoksiin, on uhrien auttamisen näkökulmasta kaikkein tärkeintä auttaa hädässä olevia ihmisiä.

7

Johtopäätöksiä ja suosituksia

7.1 Yhteenveto tuloksista

TÄMÄN TUTKIMUKSEN TAVOITTEENA on kuvailla työperäistä ihmiskauppaa ja ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä Suomessa ja siten havainnollistaa, miltä työperäinen ihmiskauppa voi Suomessa näyttää. Tutkimuksessa hyödynnetään erilaisia aineistoja: asiantuntija- ja uhrihaastatteluja, oikeuden tuomioita ja poliisin esitutkintapöytäkirjoja sekä lehtiartikkeleita ja muuta mediamateriaalia. Tutkimuksemme osoittaa, että Suomessa esiintyy ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä. Pahimmillaan hyväksikäytössä on ihmiskaupan ja pakkotyön piirteitä.

Tutkimuksemme mukaan vakavimmat ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttötapaukset ovat ravintola-, rakennus- ja puutarha-aloilta. Hyväksikäytetyt henkilöt tulevat eri puolilta maailmaa, kuten Aasiasta, Itä-Euroopasta ja Suomen lähialueilta. Heidän koulutustaustansa vaihtelee, mutta heidän pyrkimyksensä on tehdä töitä ulkomailla ansaitakseen rahaa. Hyväksikäyttäjät ovat olleet sekä synyperältään suomalaisia että ulkomaalaistaustaisia.

Tutkimuksemme mukaan ulkomaista työvoimaa rekrytoidaan Suomeen joko rekrytointi-/välittäjäyritysten kautta tai pienimuotoisemmin suvun tai tuttujen kautta. Rekrytointiyritysten osalta on esiintynyt ongelmia etenkin silloin, kun suomalainen rekrytointiyritys käyttää paikallisia alihankkijoita työntekijän lähtömaassa. Suomalaisen työnantajan on vaikea tietää, ovatko työntekijät joutuneet

maksamaan kohtuuttomia tai jopa laittomia välityspalkkioita ja mitkä työehdot ja -olosuhteet heille on luvattu. Aineistossamme on lukuisia esimerkkejä siitä, että erilaiset rekrytointi- ja välitysyrietykset ovat ottaneet työntekijöiltä ylisuuria välitys- ja muita maksuja. Välitysmaksuja on otettu etenkin siivousalalla. Osa hyväksikäytetyistä työntekijöistä on siksi velkaantunut jo ennen Suomeen tuloa. Suvun tai tuttujen kautta tulevat työntekijät saattavat olla erityisen alttiita hyväksikäytölle, sillä sukulaisuus- tai tuttavuussuhde voi asettaa työntekijän riippuvaiseen asemaan työnantajastaan.

Työlupien osalta aineistostamme kävi ilmi, että työnantaja saattaa työlupahakemuksessa valheellisesti luvata noudattaa tiettyjä työehtoja. Työntekijöillä ei välttämättä ole tietoa luvatuista työehdoista ja heille saatetaan antaa väärä kuva työluvasta ja sen sitovuudesta (esimerkiksi ettei työnantajaa saa vaihtaa, vaikka lupa on alakohtainen). Ensimmäisen, vuoden kestävän luvan jälkeen työntekijän pitää hakea jatkolupaa. Tässä vaiheessa työlupayksikkö tarkastaa, että luvattuja työehtoja on noudatettu ja että työntekijän minimitoimeentulo on täyttynyt. Jos näissä havaitaan puutteita, työntekijä saa kielteisen päätöksen hakemukseensa ja joutuu todennäköisesti palaamaan kotimaahansa. Saadakseen jatkuvan työluvan työntekijät voivat olla valmiita sietämään työtä huonoissakin oloissa tai ottamaan vastaan uuden työn jopa entistä huonommilla ehdoilla.

Ulkomaiset työntekijät ovat aineistomme perusteella joutuneet monin tavoin hyväksikäytetyiksi Suomessa. Vaikka suoranaisen väkivallan käyttö on ilmeisen harvinaista, joitakin yksittäisiä tapauksia lukuun ottamatta, työntekijöitä uhkaillaan ja painostetaan eri tavoin. Tätä saattaa olla vaikea havaita ja todistaa, sillä kyse on usein psykologisesta paineesta ja sanattomasta ”uhasta”. Seksuaalinen väkivalta on aineistomme perusteella harvinaista. Emme tutkimuksemme tarkastelleet lainkaan ihmiskauppaa prostituution kontekstissa.

Liikkumisvapauden osalta on selviä merkkejä siitä, että työntekijöiden liikkumiseen ja vapaa-aikaan on puututtu. Sen sijaan ei ole merkkejä siitä, että työntekijöitä olisi varsinaisesti lukittu työpaikoille. Asumisen olosuhteet ovat usein huonot ja niihin liittyy kontrollia ja rahastusta. Joissain tapauksissa työnantajat ovat ottaneet työntekijöiden passit pois ja perustelleet tätä erilaisin tekosyin. Passi on annettu takaisin muun muassa panttina toiminutta rahasummaa vastaan. Työntekijöitä on myös uhkailtu irtisanomisella tai heidät on suoraan irtisanottu, jos he ovat pyytäneet palkkarästejään tai hakeneet apua esimerkiksi ammattiliitosta.

Taloudellisen kontrollin ja työehtoihin liittyvien epäkohtien osalta on selvää, että eriasteinen palkkasyrjintä on yleisin työperäisen hyväksikäytön muoto. Työntekijöille ei makseta heille kuuluvia lisiä ja korvauksia siitä huolimatta, että he tekevät usein erittäin

pitkiä työpäiviä. Tehtyjä työtunteja ei kirjata oikein työaikakirjanpitoon tai sitä ei pidetä lainkaan. Myöskään lomia ei välttämättä saa pitää. Palkanmaksuun liittyen paljastui, että työnantaja voi kontrolloida työntekijän pankkitilin käyttöä suoraan esimerkiksi siten, että hänellä on työntekijän pankkikortti ja tunnusluku. Toinen pankkitilin käyttöön liittyvä epäkohta on se, että tililleen maksetusta palkasta työntekijä joutuu maksamaan takaisin työnantajalle käteisellä. Tämä tekee palkan maksun todentamisesta erityisen vaikeaa, samoin se, jos työnantaja väittää hoitavansa palkanmaksun kokonaan henkilön kotimaassa.

Työterveys- ja työturvallisuusasioissa on puutteita. Ulkomalaisille työntekijöille ei välttämättä ole otettu lain mukaan pakollisia tapaturmavakuutuksia eikä työterveyshuoltoa ole järjestetty. Aineistossamme on esimerkkejä tapauksista, joissa henkilöt ovat joutuneet työskentelemään sairaina.

Hyväksikäyttöä kohdanneilla työntekijöillä voi olla kahdet erikieliset työsopimukset, joissa on erilaiset työehdot, työsuhteen pitoisuus tai palkan suuruus. Aineistossamme oli tapauksia, joissa työntekijöillä oli vain suomenkielinen työsopimus, vaikka he eivät ymmärrä suomea. Tämän lisäksi työsopimuksissa voi olla erilaisia outoja vaatimuksia tai lupauksia, jotka eivät pidä lainkaan paikkaansa.

Velan osalta on huomioitava, että ulkomaalainen työntekijä on voinut joutua maksamaan välitysmaksun tai muita matkakustannuksia ennen Suomeen tuloa, joka johtaa tilanteeseen, että hän on Suomeen tultuaan velkaantunut. Jos hän ei saa luvattua palkkaa, hän ei välttämättä pysty lyhentämään velkaa ja on siten sidottu jatkamaan työssä siinä toivossa, että hän saa velkansa maksettua. Joissain tapauksissa työntekijöiden palkasta on saatettu tehdä erilaisia kohtuuttomia vähennyksiä (esimerkiksi asumis- ja ruokakuluja).

Eryteisesti ulkomaalaiset metsämarjanpoimijat ovat alttiita velkaantumiselle, sillä aineistossamme on tapauksia, joissa henkilö ei ole edes pystynyt kattamaan omia matkakustannuksiaan marjanpoiminnalla Suomessa. Yleistä on, että poimijat tekevät hyvin pitkää päivää ja asuvat erittäin alkeellisissa olosuhteissa ja syövät huonolaatuista ruokaa, joista he maksavat niiden laatuun nähden suuria summia. Suomen lainsäädännön mukaan metsämarjanpoiminta ei kuitenkaan ole työtä, eivätkä työsuojelupiirit siten valvo työsuhteen ehtoja sen osalta.

Työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan uhrin ottavat itse harvoin suoraan yhteyttä avun tarjoajiin tai viranomaisiin. Uhrin ovat usein niin riippuvaisessa asemassa, etteivät he voi tai uskalla hakea apua, heillä ei ole tietoa avun saannin mahdollisuuksista tai he pelkäävät viranomaisia. Tutkimuksemme perusteella uhreja ei myöskään aina tunnusteta riittävän hyvin, sillä viranomaisilta puuttuu tietoa

ihmiskaupan tunnusmerkeistä eikä uhrien tunnistaminen ole oikein kenenkään prioriteetti. Uhrien tunnistaminen ja auttaminen tuntuu tutkimuksemme valossa olevan hankalaa monille toimijoille, sillä uhrin saattavat tarvita paljon apua ja tämä edellyttää myös eri toimijoiden välistä yhteistyötä. Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmää pidettiin yleisesti ottaen hyvänä mutta asiantuntijoilla on erilaisia näkemyksiä siitä, onko järjestelmään pääsyn kynnyks korkeaa vai matalaa. Eri toimijoiden tietoisuus järjestelmästä ja sen tarjoamista palveluista näyttää aineistomme valossa puutteelliselta. Haastattelemamme uhrin olivat kuitenkin tyytyväisiä järjestelmästä saamaansa apuun.

Esitutinnan osalta kävi ilmi, että ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön tutkinta on viranomaisille haastavaa. Tähän on monia syitä. Tutkintavastuu voi alkuperäisen rikosnimikkeen perusteella olla esimerkiksi talous-, omaisuus-, työ- tai väkivaltayksiköllä, paikallispoliisilla tai KRP:llä. Tämä vaikuttaa siihen miten juttu tutkitaan ja mihin seikkoihin tutkinta erityisesti keskittyy. Tutkinta-ajat ovat usein pitkiä tai tutkinnan aloitus viivästyy, joka voi johtaa siihen, että asianomistajat ehtivät poistua maasta ennen kuin heitä ehditään kuulustella.

Kuulustelut ovat hankalia, sillä ne pitää usein tehdä tulkin välityksellä, mikä on kallista. Kommunikaatiota haittaavat erilaiset kulttuuriset seikat ja kuulustelut pitää tehdä erityistä huolellisuutta noudattaen, jos halutaan, että uhri luottaa poliisiin tarpeeksi kertoakseen hyväksikäytöstä. Uhrin kertomukseen saattaa vaikuttaa hänen kohtaamansa trauma, sekä tietämättömyys omista oikeuksista ja työläinsäädännöstä. Suullisen kertomuksen lisäksi muun näytön saaminen hyväksikäytöstä voi olla hankalaa etenkin, jos työaikakirjanpitoa ei ole. Työaikakysymys on tärkeä, koska siihen perustuen poliisi tekee arvion työnantajan rikoksella ansaitsemasta hyödystä.

Aineistostamme kävi ilmi, että ihmiskauppa- ja kiskonnantapainen työsyryntä -nimikkeet ovat poliisille uusia ja niiden tunnusmerkistöä ja sisältöä pidetään vaikeasti tulkittavina. Tämä heijastuu esitutkintaan ja sen laatuun. Myös syyttäjät pitävät työläinsäädännöstä vaikeana, mikä voi johtaa siihen, että tapauksia vältellään. Molempien viranomaisten motivaatioon vaikuttavat kiskonnantapaisesta työsyrynnästä tuomittavat alhaiset rangaistukset, jotka eivät kannusta käyttämään tapauksiin aikaa samassa määrin kuin esimerkiksi huumerikoksiin. Lisäksi aineistostamme kävi ilmi, että uhrin eivät useinkaan ilmoita kokemastaan hyväksikäytöstä viranomaisille, eikä heillä jutun tullessa ilmi ole vaatimuksia heitä hyväksikäyttäneitä työnantajia kohtaan. Tällä saattaa olla vaikutusta siihen, tehdäänkö esitutkintaa lainkaan tai siihen kuinka perinpohjaisesti se suoritetaan. Syitä uhrien ”tyytyväisyyteen” voi olla monia: he saattavat olla oikeasti tyytyväisiä (ali)palkkaan, he pelkäävät työnantajaa tai

kokevat olevansa tälle kiitollisuudenvelassa, heitä on uhkailtu, tai he eivät luota viranomaisiin ja pelkäävät esimerkiksi joutuvansa palamaan takaisin kotimaahan.

Suomessa ei ole toistaiseksi annettu ainuttakaan tuomiota työperäisestä ihmiskaupasta. Tutkimuksemme osoittaa, että ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttötapauksissa on kuitenkin esiintynyt ihmiskaupan piirteitä ja pakkotyön kaltaisia olosuhteita. Työperäisen ihmiskaupan määritelmän tulkinta näyttää monille toimijoille tutkimuksemme valossa edelleen vaikealta. Osittain tähän saattaa vaikuttaa hyvin tiukka ja stereotyyppinen käsitys siitä, mitä ihmiskauppa Suomessa on. Työvoiman hyväksikäyttöä ei tulisi lähtökohtaisesti verrata äärimmäiseen hyväksikäyttöön muissa maissa, vaan hyväksikäyttöä tulisi arvioida suhteessa suomalaiseen työelämään ja sen ehtoihin. Jos työntekijöiden haavoittuvuutta on hyväksikäytetty, heidän työtään ja vapaa-aikaansa on kontrolloitu eikä heidän ole riippuvuudestaan johtuen ollut mahdollista lähteä työnantajan vaikutuksen alaisuudesta, voi kyseessä olla ihmiskauppa. Näkemyksemme mukaan nykyinen lainsäädäntö on riittävä työperäisen ihmiskaupan osalta, mutta ongelmana on tulkintaohjeiden puute.

Ihmiskauppaa koskeva tiedonkeruu on niin kansallisesti kuin kansainvälisesti pitkälti keskittynyt viranomaislähteiden ja kansalaisjärjestöjen keräämään tietoon tunnistetuista ihmiskaupan uhreista tai muuten tietoon tulleista tapauksista. Jos etsivää työtä ja aktiivista tiedonkeruuta ei tehdä, on selvä, että monet ihmiskauppatapaukset jäävät jatkossakin piiloon. Suomessa kansallinen ihmiskaupan vastainen raportointi kerää tietoa laaja-alaisesti eri lähteistä, mutta haasteena on saada myös muut viranomaiset ja toimijat keräämään tietoa ihmiskaupasta.

7.2 Suosituksia

Työvoiman välitystoiminta ja rekrytointi

TYÖVOIMAN VÄLITYSTOIMINNAN kontrollia tulisi parantaa etenkin ulkomailla tapahtuvan rekrytoinnin suhteen.

- **Työvoimaa** tarvitsevan yrityksen tulisi varmistua siitä, että rekrytointi ulkomailla tapahtuu asianmukaisesti ja Suomen lainsäädäntöä noudattaen. Työnantajien tulisi varmistaa, ettei rekrytoitua ulkomaalaista työntekijää ole erehdytetty työn kestosta ja työoloista, eikä hän ole joutunut maksamaan laittomia ja kohtuuttomia välitysmaksuja.
- **Tulisi** harkita tarvetta säätää erillinen pykälä, jonka mukaan ulkomailta rekrytoiva työnantaja voidaan asettaa vastuuseen, jos työntekijää on erehdytetty tai hän on joutunut maksamaan kohtuuttomia maksuja.
- **Koska** Suomesta käsin on vaikea valvoa ulkomailla tapahtuvaa rekrytointitoimintaa, tulisi yhteistyökumppanit valita tarkasti. Yksi ratkaisu olisi käyttää asianmukaisesti sertifioituja tai lisensoituja yhteistyökumppaneita.

JOTTA TYÖVOIMAN rekrytoinnin yhteydessä tapahtuvaan erehdyttämiseen voidaan puuttua, on syytä parantaa työntekijöille tarjottavaa tiedottamista Suomen työehdoista ja -oloista.

- **Jo** lähtömaassa tulisi työntekijöille kertoa Suomen keskeisistä työehdoista ja työntekijöiden oikeuksista sekä mahdollisuuksista hakea apua, jos kaikki ei mene Suomessa suunnitelmien mukaisesti. Tässä suhteessa ulkoasianhallinnon edustustoilla on keskeinen rooli.
- **Jokaiselle** työluvan hakijalle tulisi jakaa esite hänen omalla äidinkielellään, jossa on lueteltu keskeiset seikat Suomen työehdoista. Esitteessä tulisi myös olla yhteystietojen avun hakemiselle Suomessa.
- **Ulkomaalaisia** työntekijöitä tulisi jo lähtömaassa neuvoa pitämään omaa työaikakirjanpitoa.
- **Ammattiliittojen** (Rakennusliitto, aiemmin SAK) yhdyshenkilötoiminta Tallinnassa on hyvä esimerkki tiedottamisesta Suomeen tuleville työntekijöille. Tulisi harkita vastaavien toimipisteiden perustamista myös muualle ja muille aloille.

Työluvut

ENNAKKOVALVONTAA TYÖLUIPIEN myöntämisen osalta voisi parantaa:

- **Työlupayksikkö** tai Suomen edustustot voisivat luvan hakemisen yhteydessä selvittää rekryointitapaa ja mahdollista välitysmaksun maksamista ainakin tiettyjen työntekijäryhmien tai alojen osalta. Jos edustustot huomaavat epäkohtia välitysyriyten toiminnassa, tulisi niistä ilmoittaa Suomen lupaviranomaisille.
- **Pitäisi** varmistua siitä, että työluvan sisältö tulee selväksi työntekijälle, jolle se on myönnetty. Selvitys luvan sisällöstä ja ehoista tulisi tehdä työntekijän omalla äidinkielellä.
- **Jatkolupiin** liittyen esitämme, että henkilön hakiessa lupaa poliisiasemalta poliisi voisi kysyä työntekijän tilanteesta ja antaa esitteen työntekijän oikeuksista tämän omalla äidinkielellä.

HALLITUS ON esittänyt, että saatavuusharkinnasta tulisi luopua ja työluva pitäisi olla mahdollista myöntää suoraan useammaksi vuodeksi. Tämä saattaa olla ongelmallista, jos ensimmäisen vuoden jälkeen tehtävä selvitys työehtojen noudattamisesta jää pois eikä jälkivalvontaa lisätä.

- **Esitämme**, että jos saatavuusharkinnasta luovutaan, jälkivalvontaa tulisi tehostaa esimerkiksi lisäämällä ulkomaalaistarkastajien määrää.
- **Jos** lupia myönnetään säännönmukaisesti pidemmäksi aikaa kuin vuodeksi, voisi harkita tarkastuksen tekemistä ensimmäisen vuoden jälkeen, jolloin selvitetäisiin työehtojen täyttyminen.

Työsuojeluviranomaisten rooli

TYÖSUOJELUN ULKOMAALAISTARKASTAJIA on koko Suomessa tällä hetkellä ainoastaan yhdeksän.

- **Esitämme**, että ulkomaalaistarkastajien määrää tulisi lisätä ja heidän valtuuksiaan ja tiedonsaantioikeuksiaan tulisi laajentaa, etenkin verohallinnon suuntaan.
- **Ehdotamme**, että työsuojelun katisivuille laitetaan lomake jolla työperäistä hyväksikäyttöä kohdanneet henkilöt voivat raportoida ongelmistaan työsuojeluviranomaisille. Lomake voisi olla saatavilla ainakin suomeksi, virok-si, venäjäksi, englanniksi, ranskaksi, espanjaksi, kiinaksi, thai-kielellä, hindiksi ja urduksi.
- **Tulisi** varata resursseja tulkin käyttöön tietyissä työsuojelutarkastuksissa (erityisesti etniset ravintolat).
- **Tulisi** lisätä yllätystarkastusten määrää.
- **Yhteistyötä** esimerkiksi työsuojelu- ja terveystarkastajien sekä paloturvallisuusviranomaisten kanssa tulisi vahvistaa jotta myös työntekijöiden asumiseen voitaisiin kiinnittää huomiota.
- **Työsuojelutarkastajien** kansainvälistä yhteistyötä voisi vahvistaa ainakin joidenkin keskeisten työvoiman lähtömaiden (esimerkiksi Puolan ja Viron) kanssa. Tämä mahdollistaisi konsultoinnin esiin tulevista ongelmatilanteissa.
- **Ulkomaalaistarkastajien** keskinäistä tiedonvaihtoa tulisi vahvistaa esimerkiksi keräämällä tietoa yhteiseen tietokantaan.
- **Työsuojelun** tarkastuskertomusten rakennetta voisi kehittää niin, että tapauskuvaukset olisivat yhtenäisempiä.

Hyväksikäytön ennaltaehkäisy

ULKOMAALAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN tietoisuutta omista oikeuksistaan tulisi lisätä.

- **Voitaisiin** harkita valtakunnallisen neuvontapuhelimen perustamista, josta ulkomaalaiset työntekijät voisivat kysyä neuvoa ja hakea apua. Puhelin voisi toimia esimerkiksi työsuojeluviranomaisten alaisuudessa

LAAJA YHTEISTYÖ viranomaisten ja muiden toimijoiden kesken on tärkeää uhrien kokonaisvaltaisen tilanteen tunnistamiseksi.

- **Voisi** olla tarpeen vahvistaa viranomaisten, kansalaisyhteiskunnan ja muiden toimijoiden yhteistyötä ja verkostoja, varsinkin kun nykyisen ihmiskaupan vastaisen ohjauksen kausi päättyy eikä uutta ryhmää tai muuta vastaavaa elintä ole asetettu.

PALVELUIDEN TILAAJILLA tai hankkijoilla on suuri rooli työvoiman hyväksikäytön ennaltaehkäisyssä.

- **Halvan** työvoiman ja alihintaisten palveluiden kysyntään tulisi puuttua lisäämällä yleistä tietoisuutta ihmiskaupasta ja ulkomaisen työvoiman hyväksikäytöstä.
- **Tulisi** myös pohtia keinoja, joilla veloitetaan urakkatarjouksia pyytäviä tahoja tarkistamaan, etteivät hyväksytyt tarjoukset ole liian alhaisia (jottei työvoimaa palkata liian huonoin ehdoin).

Uhrien tunnistaminen ja auttaminen

UHRIN TUNNISTAMISEN tulee johtaa toimiin hänen auttamisekseen. Kaikesta ihmiskauppaa koskevasta koulutuksesta ja tiedottamisesta huolimatta näyttää siltä, että muiden kuin aivan keskeisimpien tahojen tietoisuus ihmiskaupan tunnusmerkeistä ja avun saannin mahdollisuuksista on edelleen heikkoa.

- **Tiedottamista** ja koulutusta viranomaisille ja muille toimijoille tulisi lisätä. Koulutusta tulisi suunnata jo ihmiskaupakoulutusta saaneiden ammattikuntien lisäksi työvoimaneuvojille, tulkeille ja sosiaali- ja terveydenhuollon henkilökunnalle, mutta myös ammattiliittojen luottamusmiehille, aluetoimitsijoille ja muille mahdollisten uhrien kanssa tekemisissä oleville henkilöille.
- **Koulutuksessa** tulisi keskittyä työperäisen ihmiskaupan tunnusmerkien ja osoittimien havainnollistamiseen konkreettisten tapausesimerkkien kautta. Tietoa avunsaanti- mahdollisuuksista tulisi jakaa kaikille toimijoille.
- **Tietoisuutta** työperäisestä ihmiskaupasta sekä auttamisjärjestelmän olemassa olosta tulisi lisätä myös kansalaisten parissa esimerkiksi lehtijuttujen ja tiedotuskampanjoiden avulla.

UHRIEN AUTTAMISEN näkökulmasta on kaikkein tärkeintä, että hyväksikäytetyt ulkomaalaiset työntekijät saavat tiedon auttamisjärjestelmän olemassa olosta ja pääsevät sen pariin, oli auttamisjärjestelmän rakenne minkälainen tahansa.

- **Suomessa** ei toistaiseksi ole erityisesti työperäisen hyväksikäytön uhrien auttamiseen erikoistunutta palvelua. Tulisi harkita tarvetta perustaa työperäisen ihmiskaupan uhrien auttamiseen erikoistunut matalan kynnyksen auttamismuoto esimerkiksi kolmannen sektorin alaisuuteen.
- **Vaihtoehtoisesti** voisi laajentaa esimerkiksi kuntien maahanmuuttajille suunnattujen neuvonta- ja palvelupisteiden toimintaa ja tehdä ne tunnetuiksi, jotta hyväksikäytetyt työntekijät tietävät mistä he voivat hakea apua. Helposti lähestyttäviä ja löydettäviä avunsaantipaikkoja tarvitaan ainakin suurimmissa kaupungeissa.
- **Etsivää** työtä tulisi lisätä, samoin tulisi lisätä tukea kansalaisjärjestöille sen tekemiseksi.

- **Tulisi** varmistua siitä, että kaikki uhrit tai epäilty uhrit saavat tasavertaisesti apua ympäri maan, olipa kyseessä psykologinen tuki, oikeudellinen apu tai muu avuntarve.
- **Tulisi** harkita ohjeiden laatimista siitä, mitä tehdä jos kohtaa mahdollisen ihmiskaupan uhrin ja minne henkilön voi ohjata (ns. national referral mechanism).
- **Tulisi** lisätä ihmiskaupan uhrien auttamiseen erikoistuneita työntekijöitä esimerkiksi kuntatasolla ja/tai kolmannen sektorin palveluissa. Vaihtoehtoisesti on taattava se, että virallinen auttamisjärjestelmä voi antaa riittävää konsultointiapua. Erilaiset innovatiiviset tavat yrittää tavoittaa uhreja voisivat tulla kyseeseen, kuten tiedon jakaminen työvoimatoimistossa, KELA:ssa, verotoimistossa, terveysasemilla, jne.
- **Tulisi** parantaa tietoisuutta ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmän päivystävästä puhelinnumerosta ja pohtia miten laajentaa sitä kielivalikoimaa, jolla puhelimesta tarjotaan apua.
- **Hyväksikäyttöä** kohdanneille työntekijöille pitäisi tiedottaa mahdollisuudesta hakea palkkasaatavia ja korvauksia.

Esitutkinta ja oikeusprosessi

ULKOMAISEN TYÖVOIMAN hyväksikäyttötapausten esitutkinta on paljastunut haastavaksi.

- **Tulisi** miettiä pitäisikö perustaa ihmiskaupparikosten tutkintaan keskittynyt yksikkö, joka olisi erikoistunut tutkimaan ihmiskauppaa ja sen kaltaisia rikoksia ympäri maata.
- **Poliiseille** tulisi järjestää lisää resursseja sekä koulutusta työperäistä hyväksikäyttöä kohdanneiden ulkomaalaisten uhrien kuulustelemisesta, tulkin käytöstä ja kulttuurisista seikoista, jotka pitäisi huomioida tutkintaa tehtäessä.
- **Tulisi** harkita voisiko poliisi tehdä jonkinlaista ”kenttävalvontaa” (vrt. paritustutkinta Helsingissä), jolla saataisiin lisää tietoa potentiaalisista hyväksikäyttötilanteista ja voitaisiin juttuttaa työntekijöitä.

TUTKINNAN JA oikeusprosessin pituus ja muut syyt saattavat vaikuttaa ilmoitushalukkuuteen tai kynnykseen ilmoittaa hyväksikäyttötapauksista poliisille. Tämä johtaa siihen, että juttuja jää piiloon.

- **Tutkinta-aikoj**a tulisi lyhentää esimerkiksi lisäresurssien, priorisoinnin ja erikoistumisen kautta.
- **Tulisi** harkita ”oikeustakuun” säätämistä laissa, jotta juttujen käsittely ei kestä kohtuuttoman kauan.
- **Se,** ettei asianomistajalla välttämättä ole vaatimuksia, ei saisi vaikuttaa jutun tutkintaan tai sen etenemiseen. Kyseessä ei ole asianomistajarikos. Tulisi varmistaa, että asianomistajilla on oikeudellinen avustaja ja että heille kerrotaan oikeuksistaan ja mahdollisuuksistaan vaatia rangaistusta ja korvausta.

KISKONNANTAPAISESTA TYÖSYRJINNÄSTÄ annetut rangaistukset ovat olleet suhteellisen alhaisia. Tällä hetkellä suurimmasa osassa jutuista on tuomittu vain sakkoja, vaikka tapauksissa on ollut vakaviakin hyväksikäytön piirteitä. Tämä heikentää yleisestäävyyden vaikutusta ja myös esitutkintaviranomaisten ja syyttäjien motivaatiota ajaa tapauksia.

- **Tulisi** miettiä rangaistuskäytäntöjä erityisesti kiskonnantapaisen työsyrjinnän osalta, jotta tuomitut rangaistukset

olisivat samalla tasolla muiden vastaavien nimikkeiden kanssa. Vaikka kiskonnantapaisen työsyynnän rangaistusasteikko on sama kuin esimerkiksi petoksessa, veropetoksessa, sekä varkaus-, kavallus- ja omaisuusrikosten perustekomuodoissa, eivät rikoksesta tuomitut rangaistukset ole olleet muiden vastaavien rikosnimikkeiden kanssa samalla tasolla.

- **Kiskonnantapaisesta** työsyynnästä tulisi olla mahdollista tuomita yhteisösakkoon aivan kuten työturvallisuusrikoksesta.

TAPAUSTEN ETEENPÄIN vieminen on tärkeää ja ennakkotapausten merkitys on suuri, sillä ne osoittavat, että hyväksikäyttöön suhtaudutaan vakavasti.

- **Ulkomaisen** työvoiman hyväksikäyttötapauksia tulisi tutkia ja viedä eteenpäin oikeuteen ihmiskauppana (jos rikoksessa on tarpeeksi pakkotyöhön viittaavia tunnusmerkkejä) sen sijaan, että tyydytään käyttämään kiskonnantapaista työsyynnästä ensisijaisena nimikkeenä.
- **Työrikosten** tutkintaa ja käsittelyä ei näytetä arvostavan samassa määrin kuin esimerkiksi huumarikosten tutkintaa. Kyse on kuitenkin ihmisiin kohdistuvista rikoksista, joissa henkilöiden perus- ja ihmisoikeuksia loukataan vakavalla tavalla. Ihmisoikeusnäkökulmasta katsottuna työperäisen ihmiskaupan tutkinnan tulisi olla priorisoitu aiempaa korkeammalle.

Määritelmä ja lainsäädäntö

NYKYINEN IHMISKAUPPASÄÄDÖS on mielestämme riittävä, mutta ihmiskauppa- ja kiskonnantapainen työsyrijintä -nimikkeiden tunnusmerkistöä ja sisältöä pidetään vaikeasti tulkittavina.

- **Työperäisen** ihmiskaupan tunnusmerkistön ja erityisesti pakkotyön elementtien havainnollistamiseksi ehdotamme, että esitutkintaviranomaisille ja muille oikeusviranomaisille, kuten tuomareille, laadittaisiin tulkintaohjeet. Tulkintaohjeet voisivat perustua ILO:n pakkotyötä ja ihmiskauppaa kuvaileviin osoittimiin. Niillä voitaisiin kuvaila konkreettisten tapausesimerkkien perusteella, minkälainen erehdyttäminen, kontrolli ja hyväksikäyttö voivat täyttää työperäisen ihmiskaupan tunnusmerkit.
- **Ihmiskaupan** tunnusmerkistön kannalta olisi tärkeää, että työperäisen hyväksikäytön uhrin tilanne arvioidaan konkreettisten osoittimien kautta ja hänen tilannettaan tarkastellaan kokonaisvaltaisesti.
- **Erityisesti** tulisi kiinnittää huomioita haavoittuvan aseman ja riippuvaisen tilan arviointiin ja niihin seikkoihin, jotka estävät henkilöä lähtemästä työpaikalta.
- **Ulkomaalaisten** metsämarjanpoimijoiden osalta olisi syytä selvittää, voitaisiinko Suomessa säätää heitä koskeva minimipalkka, kuten Ruotsissa ja voitaisiinko ulkomaalaisten metsämarjanpoimintaa pitää työnä. Näin toimintaan voitaisiin soveltaa työrikossäädöksiä.

Tiedonkeruu ja -vaihto

IHMISKAUPASTA EI tällä hetkellä kerätä riittävästi tietoa tai tieto on hajallaan eri tahoilla ja rekistereissä.

- **Yksittäisten** toimijoiden tiedonkeruuta tulisi parantaa ja tieto saattaa sellaiseen muotoon, että sitä olisi mahdollista hyödyntää. Tämä koskee esimerkiksi työsuojeluviranomaisia, joiden diaarijärjestelmää tulisi yhtenäistää.
- **Ehdotamme** tilastoinnin kehittämistä rekisteriaineistojen pohjalta, jotta eri rekistereissä olevaa tietoa voitaisiin yhdistää.

TYÖPERÄISESTÄ IHMISKAUPASTA ja ulkomaisen työvoiman hyväksikäytöstä tarvitaan lisää tutkimusta.

- **Yksityiskohtaisia** tutkimuksia voisi tehdä ainakin työsuojelun keräämästä tiedosta sekä syyteharkinnasta ja syyttämättäjäätämispäätöksistä.
- **Tulisi** tehdä oikeusdogmaattinen analyysi aiheesta koskevista oikeusnormeista ja oikeuskäytännöstä.
- **Ulkomaisen** työvoiman hyväksikäyttöä voisi tutkia harmaan talouden näkökulmasta.
- **Suomesta** kotiin palaavien ulkomaalaisten työntekijöiden näkemyksiä voitaisiin tutkia rajahaastattelututkimuksen menetelmiä hyödyntämällä, esimerkiksi rajanylityspaikoilla ja satamissa.
- **Etnografisen** tutkimuksen menetelmiä voitaisiin myös hyödyntää.

Lähteet

Kirjallisuus

AALTONEN, Milla, Joronen, Mikko & Villa, Susan (2009): *Syrjintä työelämässä – pilotitutkimus työsuojelupiirien aineistosta*. Helsinki: Sisäasiainministeriön julkaisu 43/2009.

ALASTALO, Marja & Åkerman, Maria (2010): *Asiantuntijahaastattelun analyysi: faktojen jäljillä*. Teoksessa Ruusuvaari, Johanna, Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.): *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino, 372–392.

ALHO, Rolle (2008): *Maahanmuuttajat suomalaisessa ay-liikkeessä – tapaus PAM*. Teoksessa Helander, Mika (toim.): *Going Global. Ay-liikkeen menestysresepti globaalissa ajassa?* Helsinki: Minerva, 283–330.

ALVESALO, Anne & Ervasti, Kaijus (2006): *Oikeus yhteiskunnassa – näkökulmia oikeussosiologiaan*. Helsinki: Edita.

ALVESALO, Anne & Jauhainen, Kirsi (2006): *Työturvallisuustapaukset poliisissa*. Teoksessa Alvesalo, Anne & Nuutila, Ari-Matti (toim.): *Rangaistava työn turvattomuus*. Poliisiammattikorkeakoulun oppikirjat 13. Helsinki: Poliisiammattikorkeakoulu, 8–104.

ALVESALO, Anne & Hakamo, Terhi (2009): *Valvontaa ja vastuuta ulkopuolisen työvoiman käyttöön – tutkimus tilaajavastuulain toteutumisesta*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 51/2009. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

ANDERSON, Bridget & Rogaly, Ben (2005): *Forced Labour and Migration to the UK*. Oxford: Centre for Migration, Policy and Society (COMPAS) in association with the Trades Union Congress.

ANDERSON, Bridget, Ruhs, Martin, Rogaly, Ben & Spencer, Sarah (2006): *Fair enough? Central and East European migrants in low-wage employment in the UK*. York: Joseph Rowntree Foundation.

ANDERSON, Bridget (2010): *Migration, Immigration Controls and the Fashioning of Precarious Workers*. *Work, Employment and Society* Volume 24 issue 2, 300–317.

ANDREES, Beate & van der Linden, Mariska (2005): *Designing Trafficking Research from a Labour Market Perspective: The ILO Experience*. *International Migration* 43 (1/2) 2005. Special Issue. *Data and Research on Human Trafficking: A Global Survey*. IOM.

ANDREES, Beate (2008): *Forced Labour and Trafficking in Europe: How people are trapped in, live through and come out*. Working Paper. *Special Action Programme to Combat Forced Labour*. Geneva: ILO.

ANDREES, Beate (2009): *Trafficking for Forced Labour in Europe*. In Andrees, Beate & Belsler, Patrick (eds.): *Forced labour. Coercion and exploitation in the private economy*. Geneva: ILO and Lynne Rienner, 89–109.

ANTI-SLAVERY International (2006): *Trafficking for Forced Labour in Europe. Report on a study in the UK, Ireland, the Czech Republic and Portugal*. London: Anti-Slavery International.

ARBETSMARKNADSDEPARTEMENTET (2008): *Människohandel för arbetskraftsexploatering m.m. – kartläggning, analys och förslag till handlingsplan*. Departementsserien 2008:7. 31 januari 2008.

AROMAA, Kauko (2007): *Trafficking in Human Beings: Uniform Definitions for Better Measuring and for Effective Counter-Measures*. In Savona, Ernesto ja Stefanizzi, Sonia (eds.): *Measuring Human Trafficking. Complexities and Pitfalls*. ISPAC. New York: Springer, 13–26.

BALES, Kevin, Trodd, Zoe & Williamson, Alex Kent (2009): *Modern Slavery. The Secret World of 27 Million People*. Oxford: Oneworld.

BARUAH, Nilim (2006): *The regulation of recruitment agencies: Experience and good practices in countries of origin in Asia*. In Kuptsch, Christiane (ed.) (2006). *Merchants of labour*. Geneva: ILO, 37–46.

BROTTSFÖREBYGGANDE rådet (2008): *The organisation of Human Trafficking. A Study of Criminal Involvement in Sexual Exploitation in Sweden, Finland and Estonia*. Stockholm: Brottsförebyggande rådet.

BRUNOVSKIS, Anette & Surtees, Rebecca (2007): Leaving the past behind? When victims of trafficking decline assistance. Fafo report 2007:40. Oslo: Fafo and Nexus Institute.

BUREAU NRM (2009): Trafficking in Human Beings. Seventh Report of the Dutch National Rapporteur. The Hague: Bureau of the Dutch National Rapporteur.

BUREAU NRM (2010): Trafficking in Human Beings. Ten Years of Independent Monitoring. The Hague: Bureau of the Dutch National Rapporteur.

BURČIKOVÁ, Petra (2006): Trafficking in human beings and forced labour exploitation in the Czech Republic. La Strada Czech Republic.

COSTER van Voorhout, Jill (2007): Human trafficking for labour exploitation: interpreting the crime. Utrecht Law Review vol 3, issue 2, 44–69.

DAVID, Fiona (2010): Labour Trafficking. AIC Reports Research and Public Policy Series 108. Canberra: Australian Institute of Criminology.

DOWLING, Samantha, Moreton, Karen & Wright, Leila (2007): Trafficking for the purposes of labour exploitation: a literature review. Home Office online report 10/07.

ESKOLA, Kaisa & Alvesalo, Anne (2010): Ulkomaiseen työvoimaan liittyvät väärinkäytökset – poliisin tutkimat tapaukset. Helsinki: Työterveyslaitos.

EUROOPAN yhteisöjen komissio (2006): Rikollisuuden ja rikoslainkäytön mittaamista koskeva kattava ja johdonmukainen EU:n strategia: EU:n toimintasuunnitelma vuosiksi 2006–2010. Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle ja Euroopan talous- ja sosiaalilomitealle. Bryssel 7.8.2006. KOM(2006) 437 lopullinen.

EUROPEAN Commission (2004): Report of the Experts Group on Trafficking in Human Beings. European Commission Directorate-General Justice, Freedom and Security. Brussels 22 December 2004.

FORSANDER, Annika (2008): Työmarkkinajärjestöt rakennusalan portinvartijoina. Teoksessa Helander, Mika (toim.): Going Global. Ay-liikkeen menestysresepti globaalissa ajassa? Helsinki: Minerva, 330–360.

HELLSTEN, Jari (2006): On the Social Dimension in Posting of Workers. Reasoning on Posted Workers Directive, Wage Liability, Minimum Wages and Right to Industrial Action. Työpoliittinen tutkimus 301. Helsinki: Työministeriö.

HELMINEN, Klaus, Lehtola, Kari & Virolainen, Pertti (2005): Esitutkinta ja pakkokeinot. Helsinki: Talentum.

HIMANEN, Markus ja Könönen, Jukka (2010): Pako ja pakko – turvapaikanhakijoiden kokemuksia prekaarista työstä. Teoksessa Wrede, Sirpa ja Nordberg, Camilla (toim.). Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Palmenia. Helsinki: Helsinki University Press, 45–71.

HIRSJÄRVI, Sirkka & Hurme, Helena (2006): Tutkimushaastattelu. Tee-mahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino Kustannus.

HIRVONEN, Markku, Lith, Pekka & Walden, Risto (2010): Suomen kansainvälistyvä harmaa talous. Eduskunnan tarkastusvaliokunnan tilaaman harmaata taloutta käsittelevän tutkimuksen lopuraportti. Helsinki: Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisu 1/2010.

HPL (2009): Henkilöstöpalvelualan ulkomaisten työntekijöiden rekrytoinnin pelisäännöt. Ulkomaalaisten rekrytointi. Helsinki: Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL.

ILO (2005a): A global alliance against forced labour. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Report of the Director-General. International Labour Conference 93rd Session 2005, Report I (B). Geneva: ILO.

ILO (2005b): Human trafficking and forced labour exploitation. Guidance for legislation and law enforcement. Special action programme to combat forced labour. Geneva: ILO.

ILO (2006): Trafficking for forced labour. How to monitor the recruitment of migrant workers. Training manual. Special action programme to combat forced labour. Geneva: ILO.

ILO (2007): Report III (Part 1B). General Survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105). Third item on the agenda: Information and reports on the application of Conventions and Recommendations Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution). International Labour Conference 96th Session, 2007. Geneva: ILO.

ILO (2008): Forced labour and human trafficking. A handbook for Labour Inspectors. Special action programme to combat forced labour. Geneva: ILO.

ILO (2009a): International Labour Office and Sectoral Activities Programme: Workshop to promotion ratification of the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181). Geneva: ILO.

ILO (2009b): Operational indicators of trafficking in human beings. Results from a Delphi survey implemented by the ILO and the European Commission. Revised version of September 2009. Geneva: ILO. http://www.ilo.org/sapfl/Informationresources/Factsheetsandbrochures/lang--en/docName--WCMS_105884/index.htm

ILO (2009c): The cost of coercion. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Report of the Director-General. International Labour Conference 98th Session 2009, Report I (B). Geneva: ILO.

ILO (2009d): Forced Labour and Human Trafficking. Casebook of Court Decisions. A Training Manual for Judges, Prosecutors and Legal Practitioners. Geneva: ILO.

INSITE (2010): Henkilöstöpalveluyritysten rooli työperusteisessa maahanmuutossa. Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. INSITE – Työperusteisen maahanmuuton tukihanke. ESR toimintalinja 4.

IOM & BM.I (2009): Guidelines for the collection of data on trafficking in human beings, including comparable indicators. Vienna: International Organization for Migration (IOM) and Federal Ministry of the Interior of Austria (BM.I).

ISAN (International Sociological Association) eettiset ohjeet. *Sosiologia* 3/2008, 260–262.

KAIKKONEN, Emilia (2008): Ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttö ihmiskaupan ja kiskonnantapaisen työsyrijännän muodossa. Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto, Oikeustieteellinen tiedekunta, Rikos- ja prosessioikeuden laitos. Toukokuu 2008.

KAINULAINEN, Heini (2004): Raiskattu? Tutkimus raiskausten käsittelemisestä rikosprosessissa. Helsinki: Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen julkaisuja 212.

KAINULAINEN, Heini (2009): Huumeiden käyttäjien rikosoikeudellinen kontrolli. Helsinki: Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen julkaisuja 245.

KAIRINEN, Martti (2009): Työoikeus perusteinen. Masku: Työelämän tietopalvelu oy.

KANGASPUNTA, Kristiina (2007): Collecting Data on Human Trafficking: Availability, Reliability and Comparability of Trafficking Data. In Savona, Ernesto U. & Stefanizzi, Sonia (eds.): *Measuring Human Trafficking. Complexities and Pitfalls*. New York: Springer, 27–36.

KANTOLA, Jenni & Kautonen, Teemu (2007): Vastentahtoinen yrittäjyys Suomessa. Teoksessa Kautonen, Teemu (toim.): Vastentahtoinen yrittäjyys. Työpoliittinen tutkimus 327, 17–120.

KARA, Siddhart (2009): Sex trafficking. Inside the business of modern slavery. New York: Columbia University Press.

KASK, Maris & Markina, Anna (2011): Estonian country report. FLEX project. Julkaistaan 2011.

KAUPPA- ja teollisuusministeriö (2007): Maahanmuuttajayrittäjyys Suomessa – Nykytilanne ja toimenpide-ehdotuksia. Kauppa- ja teollisuusministeriön asettaman työryhmän loppuraportti. KTM julkaisuja 6/2007.

KELLY, Liz (2005): "You Can Find Anything You Want": A Critical Reflection on Research on Trafficking in Persons Within and Into Europe. International Migration Volume 43 Issue 1/2 2005. Special Issue. Data and Research on Human Trafficking: A Global Survey. IOM, 235–265.

KIMPIMÄKI, Minna (2009): Haurouden harjoittajista ihmiskaupan uhreihin. Prostituution, parituksen ja ihmiskaupan oikeudellinen sääntely. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

KOM (2009): Rapport fra koordineringsenheden for ofre for menneskehandel. Årene 2007–2008. Oslo: Koordineringsenheden for ofre for menneskehandel.

KOM (2010): Rapport fra koordineringsenheden for ofre for menneskehandel. 2009. Oslo: Koordineringsenheden for ofre for menneskehandel.

KONTULA, Anna (2008): Punainen exodus. Tutkimus seksityöstä Suomessa. Helsinki: Like.

KONTULA, Anna (2010): Näkymätön kylä. Siirtotyöläisten asemasta Suomessa. Helsinki: Like/Into Kustannus.

KOSKINEN, Seppo (2006): Työrikosasiat. Teoksessa Kairinen, Martti, Koskinen, Seppo, Nieminen, Kimmo, Ullakonoja, Vesa & Valkonen, Mika (toim.) Työoikeus. Oikeuden perusteokset. Helsinki: WSOYpro, 1223–1233.

LACZKO, Frank (2007): Enhancing Data Collection and Research on Trafficking in Persons. In Savona, Ernesto U. & Stefanizzi, Sonia (eds.): Measuring Human Trafficking. Complexities And Pitfalls. New York: Springer, 37–44.

LAITINEN, Ahti & Aromaa, Kauko (2005): Rikollisuus ja kriminologia. Tampere: Vastapaino.

LEHTI, Martti & Aromaa, Kauko (2002): Naiskauppa, laitton siirtolaisuus ja Suomi. Nykytilanne, lainsäädäntö ja tutkimuslähteet. Helsinki: Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen julkaisuja 186.

LEHTI, Martti & Aromaa, Kauko (2006): Trafficking for Sexual Exploitation. In Tonry, Michael (ed.): Crime and Justice. A Review of Research. Volume 34. Chicago: University of Chicago, 133–227.

LESKINEN, Jari (2003): Organisoitu paritus ja prostituutio Suomessa. Rikostutkimus 2002. Helsinki: Keskusrikospoliisi, 9–30.

LINNA, Kristiina (2006): Ulkomaalaisen työvoiman käyttö ja käytön valvonta. Turun ja Porin työsuojelupiiri.

LITH, Pekka (2009): Vuokratyövoima Suomessa 2008. Muistio koti- ja ulkomaisen vuokratyövoiman käytön laajuudesta, pelisäännöistä ja henkilöstöpalveluyrityksistä. Suunnittelu- ja tutkimuspalvelut Pekka Lith. Laadittu viranomaisyhteistyön kehittämisprojekti Virke:n käyttöön.

MAAHANMUUTTOVIRASTO (2010): Vuosikertomuksen 2009 tilastoliite.

MAJANEN, Martti (2008): RL 17 luku. Rikokset yleistä järjestystä vastaan. Teoksessa Lappi-Seppälä, Tapio, Hakamies, Kaarlo, Koskinen, Pekka, Majanen, Martti, Melander, Sakari, Nuotio, Kimmo, Nuutila, Ari-Matti, Ojala, Timo ja Rautio, Ilkka: Rikosoikeus. Oikeuden perusteokset. Helsinki: WSOYpro, 371–413.

MANTILA, Anu (2010): Maailmanlaajuisen ihmiskaupan surullinen profiili. Akkusattoori 6/2010, 8–11.

MARTIN, Philip (2006): Regulating private recruiters: The core issues. In Kuptsch, Christiane (ed.) (2006). Merchants of labour. Geneva: ILO, 13–25.

MARTTINEN, Janne, Niemelä, Marko & Virta, Erja (2010): Kiskonnantapaisesta työsyrynnästä lieviä tuomioita. Talousrikollisuuden tilannekuva III/2010, Harmaa talous ja talousrikollisuus, 12–14.

MOL (2010): Tilastot 2009. http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/04_maahanmuutto/02_ulkom_tyonte-ko/oleskelulupa_osaratkaisut2009.pdf

MRCI (2006): No way forward, no way going back. Identifying the problem of trafficking for forced labour in Ireland. Dublin: Migrant Rights Centre Ireland.

NAT (2010): Labour trafficking. "The 2009 Blueberry Fiasco" in Sweden. NAT Bulletin No. 1, 2009. January 2010. Working document. Network Against Trafficking and Exploitation of Migrant Workers (NAT) in co-operation with the Thai Labour Campaign (TLC) and the Migrant Workers Union.

NIEMI, Hannu, Honkatukia, Päivi ja Lehti, Martti (2010): Ulkomaalaiset, maahanmuuttajat ja rikollisuus. Teoksessa Rikollisuustilanne 2009. Rikollisuus ja seuraamusjärjestelmä tilastojen valossa. Helsinki: Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimuksia 250, 271–297.

NIEMI-KIESILÄINEN, Johanna (2004): Naiskauppa, paritus ja seksin osto. Lakimies 3/2004, 451–465.

NUUTILA, Ari-Matti (2006): Työrikkö- ja väkivallat. Teoksessa Alvesalo, Anne & Nuutila, Ari-Matti (toim.): Rangaistava työn turvattomuus. Poliisiammattikorkeakoulun oppikirjat 13. Helsinki: Poliisiammattikorkeakoulu, 127–205.

NUUTILA, Ari-Matti ja Majanen, Martti (2008): RL 25 luku. Vapauteen kohdistuvat rikokset. Teoksessa Lappi-Seppälä, Tapio, Hakamies, Kaarlo, Koskinen, Pekka, Majanen, Martti, Melander, Sakari, Nuotio, Kimmo, Nuutila, Ari-Matti, Ojala, Timo ja Rautio, Ilkka: Rikosoikeus. Oikeuden perusteokset. Helsinki: WSOYpro, 681–706.

NUUTILA, Ari-Matti ja Melander, Sakari (2008): RL 47 luku. Työrikokset. Teoksessa Lappi-Seppälä, Tapio, Hakamies, Kaarlo, Koskinen, Pekka, Majanen, Martti, Melander, Sakari, Nuotio, Kimmo, Nuutila, Ari-Matti, Ojala, Timo ja Rautio, Ilkka: Rikosoikeus. Oikeuden perusteokset. Helsinki: WSOYpro, 1261–1295.

OIKEUSMINISTERIÖ (2010): Muistio 20.4.2010. EU/2010/0830. Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi ihmiskaupan ehkäisemisestä ja torjumisesta, uhrien suojelemisesta ja puutepäätöksen 2002/629/YOS kumoamisesta. Valtioneuvoston kirjelmä Eduskunnalle U 14/2010.

OLSEN, Harald Haugom (2008): The Snake from Fujian Province to Morecambe Bay: An Analysis of the Problem of Human Trafficking in Sweated Labour. European Journal of Crime, Criminal Law and Criminal Justice 16: 1–37

OSCE (2004): National referral mechanisms. Joining Efforts to Protect the Rights of Trafficked Persons. A Practical Handbook. Warsaw: OSCE/ODIHR.

OSCE (2006): From Policy to Practice: Combating Trafficking in Human Beings in the OSCE Region. 2006 Annual Report Submitted by the Anti-Trafficking Assistance Unit, OSCE Secretariat.

OSCE (2009): A Summary of Challenges on Addressing Human Trafficking for Labour Exploitation in the Agricultural Sector in the OSCE Region. Occasional Paper Series No. 3. Background paper for the Alliance Against Trafficking in Persons Conference: Technical Seminar on Trafficking for Labour Exploitation Focusing on the Agricultural Sector. Vienna, 27 and 28 April 2009. Office of the Special Representative and Co-ordinator for Combating Trafficking in Human Beings. Vienna: OSCE.

OSCE (2011): OSCE Office of the Special Representative and Co-ordinator for Combating Trafficking in Human Beings (OSR), Occasional Paper Series no. 4 on trafficking in human beings for the purpose of domestic servitude. Vienna: OSCE, forthcoming.

PAANANEN, Seppo (1999): Suomalaisuuden armoilla. Ulkomaalaisten työnhakijoiden luokittelu. Tutkimuksia 228. Helsinki: Tilastokeskus.

PALO, Sanna (2010): Järjestäytyneet rikollisryhmät ja rikosvastuu. FORUM IURIS. Helsinki: Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisut.

PEARCE, Jenny J, Hynes, Patricia & Bovarnick, Silvie (2009): Breaking the wall of silence. Practitioners' responses to trafficked children and young people. University of Bedfordshire and the NSPCC.

PEREIRA, Sónia & Vasconcelos, João (2008): Human Trafficking and Forced Labour. Case studies and responses from Portugal. Geneva: ILO.

POLISEN (2009): Lägesrapport 10. Människohandel för sexuella och andra ändamål. Polisavdelningen oktober 2009. Stockholm: Rikspolisstyrelsen.

POLSTAT (2011): Poliisin ja rajavartiolaitoksen tutkimat ihmiskaupparikokset ja ihmiskaupan kaltaiset rikokset 2007–2010. Poliisihallitus 14.1.2011.

PORTILLO, Shannon (2010): Labour Rights for All? The role of Undocumented Immigrants Status for Worker Claims Making. Law & Social Inquiry. Volume 35, Issue 3, 561–602.

PURONURMI, Niina (2009): Syrjintäkiellot virantäytössä. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.

RAATIKAINEN, Tea (2004): Ulkomaisen työvoiman rekrytointi. Suomalaisen työnantajien rekrytointikäyttäytymisen tarkastelu 2003. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntapolitiikan laitos, kevät 2004.

RANTANEN, Pekka & Valkonen, Jarno (2008): Pieni genealoginen tapahtuma. Tapaustutkimus ulkomaalaisten luonnonmarjanpaiminnasta Suomessa. Sosiologia 1/2008, 21–36.

REGERINGSKANSLIET (2007): Nordic Expert Seminar on Trafficking for Forced Labour. Stockholm: Ministry of Employment.

REINIKAINEN, Emilia (2008): Työsyryntä ja kiskonnantapainen työsyryntä rikoslaissa. Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto. Oikeustieteellinen tiedekunta, huhtikuu 2008.

ROTH, Venla (2007): Paritusta vai ihmiskauppa? Defensor Legis No: 3/2007, 419–436.

ROTH, Venla (2010a): Defining Human Trafficking, Identifying its Victims. A Study on the Impact and Future Challenges of the International, European and Finnish Legal Responses to Prostitution-related Trafficking in Human Beings. Turku: Turun yliopisto.

ROTH, Venla (2010b): Ihmiskaupasta suomalaisessa työelämässä. Oikeus 3/2010, 278–287.

RUOTSALA, Riikka, Uusitalo, Hanna, Niskanen, Toivo, Lappalainen, Jorma, Piispanen, Päivi ja Mäkelä, Tarja (2010): Työsuojelun valvontalain vaikutus työsuojelun viranomaisvalvontaan. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

RUOTSALAINEN, Kaija (2009): Ulkomaalaisten tilapäisen työnteon tilastointi on hajanaista ja puutteellista. Hyvinvointikatsaus 3/2009, 33–36.

SALMINEN, Simo (2007): Työtapa-urmat. Teoksessa Vartia, Maarit, Bergbom, Barbara, Giorgiani, Terhi, Rinta-Rasmus, Anita, Riala, Riitta & Salminen, Simo (toim.): Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki: Työterveyslaitos, Työministeriö, 139–141.

SIGMON, Jane Nady (2008): Combating Modern-Day Slavery: Issues in Identifying and Assisting Victims of Human Trafficking Worldwide. Victims and Offenders 3/2008, 245–257.

SIMOLA, Anna (2008): Tervetullut työvoimaksi. Työperäinen maahanmuutto mediassa. Tampere: Tampereen yliopiston tiedotusopin laitos. Julkaisuja A, 109/2008.

SISÄASIAINMINISTERIÖ (2008): Ihmiskaupan vastainen tarkennettu toimintasuunnitelma. Maahanmuutto. Sisäasiainministeriön julkaisuja 27/2008.

SISÄASIAINMINISTERIÖ (2009): Työvoiman maahanmuuton toimenpideohjelma. Sisäasiainministeriön julkaisuja 23/2009.

SISÄISEN turvallisuuden ohjelma (2008). Valtioneuvoston yleisistunto 8.5.2008.

SKRIVANKOVA, Klara (2010): Between decent work and forced labour: examining the continuum of exploitation. JRF programme paper: Forced Labour. York: Joseph Rowntree Foundation.

SOUKOLA, Krista (2009): Ihmis-kauppa pakkotyöhön. Teoksessa Jalanko, Risto & Siiki, Marika (toim.): Kirjoituksia työoikeudesta. Helsinki: Helsingin hovioikeuden julkaisuja, 269–284.

SUORANTA, Juha (2010): Piilottajan päiväkirja. Helsinki: Like/Into Kustannus.

SURTEES, Rebecca (2008a): Trafficking on men – a trend less considered.

THE case of Belarus and Ukraine. IOM migration research series. IOM: Geneva.

SURTEES, Rebecca (2008b): Traffickers and Trafficking in Southern and Eastern Europe: Considering the Other Side of Human Trafficking. European Journal of Criminology Volume 5 Issue 1, 39–68.

SURTEES, Rebecca (2009): Anti-Trafficking Data Collection and Information Management in the European Union – a Handbook. The situation in the Czech Republic, Poland, Portugal and the Slovak Republic. International Centre for Migration Policy Development. Vienna: ICMPD.

TARKKONEN, Juhani (2008): Enemmän, nopeammin ja halvemmalla. Laadullinen tutkimus siivoojien kohtelusta, asemasta, vaikutusmahdollisuuksista ja työoloista siivousyrityksissä ja julkisissa organisaatioissa. <http://oikeuttasiivoojille.webs.com/siivoustutkimus.htm>, viitattu 8.12.2010.

TILASTOKESKUS (2010): Rajahaastattelututkimus 2010. Talvi 2009–2010 (1.11.2009–30.4.2010). Liikenne ja matkailu 2010.

TIURUKANOVA, E. V. (2006): Human Trafficking in the Russian Federation. Inventory and Analysis of the Current Situation and Responses. 2006 – Focus on the current situation and responses to trafficking in human beings in the Russian Federation. Moscow: UNICEF, ILO, CIDA.

TULKIN ammattisäännöstö 3/1994: Suomen kääntäjä- ja tulkkiilitto.

TURUN ja Porin työsuojelupiiri (2010): Turun ja Porin työsuojelupiirin toimintakertomus 2009. 2.3.2010. Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue.

TYÖMAA (2007) Työmaa 2008–2012. Työperusteista maahanmuuttoa ja maahanmuuttajaväestön työllistymistä edistävä aikuiskoulutusohjelma. Opetusministeriön ja työministeriön yhteisen virkamiesryhmän ehdotus 16.3.2007.

TYÖ- ja elinkeinoministeriö (2001): Työsopimuslaki. Työnantajan ja työntekijän asema uuden työsopimuslain mukaan. Esiteteksti vuodelta 2001, päivitetty 25.5.2010. www.tem.fi/files/26154/tlsuo-mi_nettiesite_touko_2010.pdf, viitattu 30.12.2010.

TYÖLUPATYÖRYHMÄ (2007): Ulkomaalaisten työntekoa koskevan järjestelmän kehittämistarpeita. Työlupatyöryhmän raportti. Helsinki: Työhallinnon julkaisu 380.

TYÖMINISTERIÖ (2003): Ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteissa noudatettavien ehtojen valvonta. Työryhmän mietintö. Helsinki: Työhallinnon julkaisu 324.

TYÖMINISTERIÖ (2005): Kainsainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimukset. 2. ja uudistettu painos toimittanut Toni Sandell, 1. painoksen toimittanut Helinä Melkas. Suomen ILO-neuvottelukunta.

TYÖMINISTERIÖ (2006): Ihmiskaupan uhrien auttaminen. Työryhmän ehdotus palvelujen ja tukitoimien toteuttamiseksi. Helsinki: Työhallinnon julkaisu 368.

TYÖMINISTERIÖ (2007a): Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö. Marraskuu 2007.

TYÖMINISTERIÖ (2007b): Näkymättömät uhrin. Ohjausryhmän ehdotus ihmiskaupan vastaisen toimintasuunnitelman tarkentamiseksi. Helsinki: Työhallinnon julkaisu 383.

TYÖSUOJELUHALLINTO (2007): Työsuojeleasioiden oikeuskäsittelyt. Tampere: Työsuojelelujulkaisuja 81.

TYÖSUOJELUHALLINTO (2010): Työsuojeleuhallinnon toimintakertomus 2009.

ULKOASIAINMINISTERIÖ (2005): Ihmiskaupan vastainen toimintasuunnitelma. Helsinki: Ulkoasiainministeriön julkaisusarja.

ULKOASIAINMINISTERIÖ (2010): Kausityönteko viisumivelvollisista maista 2010.

ULTI-TIIMIN raportti (2008): Ul-ti-tiimin raportti vuosien 2005–2007 ulkomaalaisvalvonnasta. 7.2.2008. Uudenmaan työsuojelupiiri.

ULTI-TIIMIN raportti (2009): Ul-ti-tiimin raportti vuoden 2008 peruskirjan toteutumisesta. 30.1.2009. Uudenmaan työsuojelupiiri.

ULTI-TIIMIN raportti (2010): Ul-ti-tiimin raportti vuoden 2009 peruskirjan toteutumisesta. Etelä-Suomen Aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. 11.2.2010.

UNITED Nations (2000): Report of the Ad Hoc Committee on the Elaboration of a Convention against Transnational Organized Crime on the work of its first to eleventh sessions. Addendum. Interpretative notes for the official records (travaux préparatoires) of the negotiation of the United Nations Convention against Transnational Organized Crime and the Protocols thereto. UN General Assembly. 3 November 2000, A/55/383/Add.1.

UNODC (2006a): Travaux préparatoires of the negotiations for the elaboration of the United Nations Convention against Transnational Organized Crime and the Protocols thereto. New York: United Nations.

UNODC (2006b): Trafficking in Persons: Global Patterns. April 2006. Vienna: UNODC.

UNODC (2008): Toolkit to Combat Trafficking in Persons (2nd edition). Global Programme against Trafficking in Human Beings. Vienna: UNODC.

UNODC (2009a): Anti-Human Trafficking Manual for Criminal Justice Practitioners. Module 3. Psychological reactions of victims of trafficking in persons. New York: United Nations.

UNODC (2009b): Model Law against Trafficking in Persons. Vienna: United Nations.

UNODC (2009c): Global Report on Trafficking in Persons. UN.GIFT. February 2009. Vienna: UNODC.

UNODC (2010): Basic training manual on investigating and prosecuting the smuggling of migrants. Module 1: Concepts and categories of the smuggling of migrants and related conduct. New York: United Nations.

VALKONEN, Jarno & Rantanen, Pekka (2008): The Question of Seasonal Migration and the Practice of Wild Berry Picking in Lapland. I Wahlbeck, Östen (red.) Ny migration och etnicitet i Norden. Meddelanden från ekonomisk-statsvetenskapliga fakulteten vid Åbo Akademi. Sociologi ser A:554. Åbo: Åbo Akademi, 121–138.

VALVE, Katri (2009): Työtä vuorotta. Kiinalaisten siirtotyöläisten rekrytoituminen suomalaisille työmarkkinoille. Opinnäytetyö syksy 2009. Diakonia-ammattikorkeakoulu Diak Etelä Järvenpää.

VERMEULEN, Gert & Paterson, Neil (2010): The MONTRASEC demo. A benchmark for member state and EU automated data collection and reporting on trafficking in human beings and sexual exploitation of children. IRCP-series volume 36. Antwerpen: Maklu.

VIRKE (2008): Rakennusalan lehdistötiedote 15.12.2008. Helsinki: Viranomaisyhteistyön kehittämisprojekti.

VIRKE (2010): Viron kaupparekisteri ja suomalaiset. Janne Marttinen 26.1.2010. Helsinki: Viranomaisyhteistyön kehittämisprojekti.

VIROLAINEN, Jyrki (1998): Rikosprosessioikeus I. Rovaniemi: Pandecta.

VIUHKO, Minna & Jokinen, Anniina (2009): Human Trafficking and Organised Crime. Trafficking for Sexual Exploitation and Organised Procuring in Finland. HEUNI report series 62. Helsinki: HEUNI.

VKSV (2007:2): Esitutkinnan rajoittaminen. Yleinen ohje syyttäjille. Dnro 5/31/07. Annettu 17.1.2007. Sädösperusta YSjäl 3 § 2 mom.

VKSV (2007:4): Syyttämättäjäättämispäätöksen laatiminen ja sisältö. Yleinen ohje syyttäjille. Dnro 4/31/07. Annettu 29.1.2007 Sädösperusta YSL 3 § 2 mom.

VON Herzen-Oosi, Nina, Harju, Henna, Haake, Niina & Aro, Timo (2009): Ulkomaalaisten tilapäinen työnteko Suomessa. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 37/2009.

VÄHEMMISTÖVALTUUTETTU (2010): Kansallisen ihmiskaupparaporttien kertomus 2010. Ihmiskauppa ja siihen liittyvät ilmiöt sekä ihmiskaupan uhrien oikeuksien toteutuminen Suomessa. K 17/2010 vp. Julkaisusarja 7. Helsinki: Vähemmistövaltuutettu.

VÄHEMMISTÖVALTUUTETUN suositus (2010). Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmään ottaminen ja auttamisjärjestelmästä poistaminen. Suositus. 31.5.2010. VVT/2010/104.

WOOLFSON, Charles (2007): Labour Standards and Labour Migration in the new Europe: Post-communist legacies and perspectives. European Journal of Industrial Relations, Volume 13, issue 2, 199–218.

WYLIE, Gillian (2006): Doing the impossible? Collecting data on the extent of trafficking. In van der Anker, Christien ja Doomernik, Jeroen (eds.): Trafficking and Women's Rights. Hampshire: Palgrave Macmillan.

ZIMMERMAN, Cathy & Watts, Charlotte (2003): WHO ethical and safety recommendations for interviewing trafficked women. Geneva: World Health Organization.

ZIMMERMAN, Cathy (2009): Ihmiskauppaan liittyvien terveystieteiden ja niiden seurannaisvaikutusten huomioiminen palveluissa ja käytänteissä. Teoksessa Tuomaala, Vaula & Thesslund, Essi (toim.) Toiveiden ja todellisuuden törmäyspintoja – Ihmisoikeudet ja uhrilähtöisyys ihmiskaupan vastaisessa toiminnassa. Seminaariraportti. Helsinki: Pro-tukipiste, 24–29.

Kansainväliset sopimukset

COUNCIL of Europe (2005): Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings and its Explanatory Report. Council of Europe Treaty Series – No. 197. Warsaw, 16.V.2005.

EUROOPAN ihmisoikeussopimus (yleissopimus ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi). (SopS 19/1990).

EUROOPAN unionin neuvoston puitepäätös ihmiskaupan torjunnasta 2002/629/YOS, EYVL N:o L 203, 1.8.2002.

EUROOPAN unionista tehdyn sopimuksen VI osasto, http://europa.eu/scadplus/glossary/police_judicial_cooperation_fi.htm, viitattu 21.12.2010.

EUROOPAN parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon. 16.12.1996.

EUROOPAN parlamentin ja neuvoston direktiivi ihmiskaupan ehkäisemisestä ja torjumisesta, uhrin suojelemisesta ja puitepäätöksen 2002/629/YOS kumoamisesta. Ehdotus. Bryssel 29.3.2010 KOM(2010)95 lopullinen 2010/0065 (COD).

ILO yleissopimus numero 29: Pakollinen työ (1930). (SopS 44/1935).

ILO yleissopimus numero 97: Muuttavat työntekijät. (muutettu, 1949).

ILO yleissopimus numero 105: Pakkotyön poistaminen (1957). (SopS 17/1960).

ILO yleissopimus numero 143: Siirtolaisuuteen liittyvät väärinkäytökset sekä ulkomaalaisten työntekijöiden yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhtäläisen kohtelun edistäminen (1975).

ILO yleissopimus numero 181: Yksityiset työnvälitystoimistot (1997).

ILO yleissopimus numero 182: Lapsityön pahimpien muotojen kieltäminen ja välittömät toimet niiden poistamiseksi (1999). (SopS 16/2000).

KANSAINVÄLISEN järjestäytyneen rikollisuuden vastaisen Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksen lisäpöytäkirja ihmiskaupan, erityisesti naisten ja lasten kaupan ehkäisemisestä, torjumisesta ja rankaisemisesta (2000).

KANSAINVÄLISEN järjestäytyneen rikollisuuden vastaisen Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksen lisäpöytäkirja maitse, meritse ja ilmateitse tapahtuvan ihmiskalajetuksen ehkäisemisestä (2000).

YK:N ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus (1948).

YK:N yleissopimus ihmisten kaupan ja toisten prostituutiosta hyötymisen tukahduttamisesta (1949).

YK:N kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskeva kansainvälinen yleissopimus (1965). (SopS 37/1970).

YK:N kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva yleissopimus (1966). (SopS 8/1976).

YK:N yleissopimus siirtotyöläisten ja heidän perheenjäsentensä oikeuksista (1990).

Hallituksen esitykset ja valiokuntien lausunnot

HE 269/2009 vp Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi ulkomaalaislain ja ulkomaalaisrekisteristä annetun lain 3 §:n muuttamisesta.

HE 221/2005vp Hallituksen esitys Eduskunnalle kansainvälisen järjestäytyneen rikollisuuden vastaisen Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksen ihmiskauppaa ja maahanmuuttajien salakuljettusta koskevien lisäpöytäkirjojen hyväksymisestä ja niiden lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta sekä laeiksi rikoslain 20 luvun ja järjestyslain 7 ja 16 §:n muuttamisesta.

HE 34/2004vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi rikoslain muuttamisesta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 151/2003vp Hallituksen esitys Eduskunnalle ulkomaalaislaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi annetun hallituksen esityksen (HE 28/2003 vp) täydentämisestä.

HE 170/1999vp Hallituksen esitys Eduskunnalle 87. Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymän lapsityön pahimpien muotojen kieltämistä ja välittömiä toimia niiden poistamiseksi koskevan yleissopimuksen hyväksymisestä.

HE 94/1993vp Hallituksen esitys Eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsitteväksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi.

LAVM 4/2004 vp. Lakivaliokunnan mietintö: Hallituksen esitys laiksi rikoslain muuttamisesta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

TYVL 5/2010 vp Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan lausunto: Hallituksen esitys laeiksi ulkomalaislain ja ulkomaalaisrekisteristä annetun lain 3 §:n muuttamisesta.

Lait

ESITUTKINTALAKI (449/1987).

LAKI julkisesta työvoimapalvelusta (1295/2002).

LAKI lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999).

LAKI maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta (493/1999).

LAKI maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta annetun lain muuttamisesta (1269/2006).

LAKI tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006).

LAKI työnsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006).

LAKI vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun lain muuttamisesta (1109/2008).

RIKOSLAKI (39/1889).

TAPATURMAVAKUUTUSLAKI (608/1948).

TYÖSOPIMUSLAKI (55/2001).

TYÖAIKALAKI (605/1996).

TYÖTERVEYSHUOLTOLAKI (1383/2001).

ULKOMAALAISLAKI (301/2004).

Lehtiartikkelit ja TV-ohjelmat ja tiedotteet

AHJO 9/2007 Turun telakan villi länsi rauhoittuu.

AJANKOHTAINEN Kakkonen 31.8.2010. YLE.

ALUEHALLINTOVIIRASTO

15.10.2010 "Työaikakirjanpidossa merkittäviä puutteita useimmiten ravintola-alalla" Tiedote. <http://avi.combo.fi/fi/Tiedotepalvelu/2010/Sivut/Tyoaikakirjanpidossa.aspx>, viitattu 15.10.2010.

APU-LEHTI 8.9.2008 Thaipöimijat valtasivat Kainuun marjamaat. Metsässä on raha!

A-STUDIO 25.8.2010 Harmaa talous ja Suomen pehmo linja.

A-TALK 29.4.2010 Rikolliset raksalla. Vieraina työministeri Anni Sinnemäki, työn rakennusmies Esa Olkonen, Skanskan toimitusjohtaja Juha Hetemäki sekä Kyösti Suokas Rakennusliitosta. YLE.

DN Ekonomi 3.3.2010 Minimilöner till bärplockare.

EDUNVALVONNANTEKIJÄT

13.3.2007 Sähköliitto teki Ideaparkissa ay-historiaa -puolalaiset sähköasentajat saavat yli 700 000 euroa.

HELSINGIN Sanomat 27.9.2003 Rakennusliitolla myötätuntolakko kiinalaisten kivimiesten puolesta.

HELSINGIN Sanomat 18.3.2006 Ulkomaisten opiskelijoiden alipalkkauksesta syytteitä.

HELSINGIN Sanomat 19.3.2006 Ulkomaalaisia alipalkalla ravintoloissa.

HELSINGIN Sanomat 18.6.2006 Maansa myymät miehet.

HELSINGIN Sanomat 14.10.2006 Savonlinnassa ravintolassa palkkoja jäänyt maksamatta yli 300000 euroa.

HELSINGIN Sanomat 14.4.2007 Käräjäoikeus vangitsi miehen törkeästä ihmiskaupasta epäiltynä.

HELSINGIN Sanomat 15.4.2007 Ihmiskaupasta epäillyt toimineet torikaupassa ja ravintola-alalla.

HELSINGIN Sanomat 3.7.2007 Syytetyt kiistivät ihmiskaupan.

HELSINGIN Sanomat 4.7.2007 Ihmiskauppapapueet muuttuivat taas käräjillä.

HELSINGIN Sanomat 14.7.2007 Intialaisen työskentely Suomessa ei ollutkaan ihmiskauppaa.

HELSINGIN Sanomat 23.12.2007
Ydinvoimalan rakentajat lentävät työmaalta jouluksi kotiin.

HELSINGIN Sanomat 15.2.2008
Ulkomailta lähetetyistä työntekijöistä kolme neljästä alipalkalla.

HELSINGIN Sanomat 20.6.2008a
Poliisi tutkii SOL:n palkkaamien kiinalaissyivoojien kohtelua.

HELSINGIN Sanomat 20.6.2008b
Wei Dongfang maksoi kalliin hinnan työpaikastaan.

HELSINGIN Sanomat 21.2.2009
Kiinalaisravintolan omistajat saivat ehdollista vankeutta työsyrjinnästä.

HELSINGIN Sanomat 3.3.2009
Poliisi epäilee 58 kiinalaissyivoojan joutuneen rahastuksen kohteeksi.

HELSINGIN Sanomat 4.9.2009
Vantaan ravintoloissa sorretaan ulkomaisia työntekijöitä.

HELSINGIN Sanomat 11.10.2009
Pitkä matka mustikasta.

HELSINGIN Sanomat 31.10.2009
Aasialaiset marjanpoimijat syövät riistalle tarkoitettua ruokaa.

HELSINGIN Sanomat 12.11.2009
Rajavartiolaitos iski Kouvolan China Centeriin.

HELSINGIN Sanomat 16.1.2010
Kolmen euron tuntipalkka etnisten ravintoloiden pohjanoteeraus.

HELSINGIN Sanomat 12.3.2010
Ihmiskauppaa vai ei – tositapauksia työelämästä.

HELSINGIN Sanomat 17.3.2010
Ravintoloitsijaa epäillään orjatyön teettämisestä Pietarsaareissa.

HELSINGIN Sanomat 30.4.2010
Oikeus hylkäsi Pietarsaaren ihmiskauppasyytteet.

HELSINGIN Sanomat 5.5.2010
Kiinalaissyivoojia välittäneet saavat rikossyytteet.

HELSINGIN Sanomat 2.6.2010
Rikosepäilyjen tahraama Kiina-keskus haluaa yhä jatkaa.

HELSINGIN Sanomat 2.8.2010a
Thaipoimijat tekevät hurjaa päivää.

HELSINGIN Sanomat 2.8.2010b
Omilleen neljällä ämpärillä päivässä.

HELSINGIN Sanomat 6.8.2010
Kiinalaiset marjanpoimijat haluavat kotiin Ruotsista.

HELSINGIN Sanomat 17.9.2010
Tutkija: thaimaalaisia riistetään surutta.

HELSINGIN Sanomat 27.10.2010
Turun telakka pysähtyy vuodeksi.

HUFVUDSTADSBLADET 22.9.2010
Biaudet tar tag i kritiken från bärplockare.

ILTALEHTI 3.8.2006 Marjanpoimijat hujattiin töihin katteettomin lupauksin.

ILTA-SANOMAT 10.8.2010
Vietnamilaiset marjanpoimijat pahoinpitelivät työnjohtajaansa Ruotsissa.

KANSAN uutiset -verkkolehti 6.6.2010 Harmaa talous rakennusalan syöpänä.

KESKISUOMALAINEN 9.4.2008
Diplomaatit pitivät kotiorjia Suomessa.

LUONNOSTA sinulle -verkkolehti 2/2007 Ulkomaalaiset poimivat yli puolet myydyistä marjoista. Marjoilla monen vuoden tulot.

MESTALLA.FI 26.5.2010 Ulkomaalaiset lisääntyneet yhä etelän julkisivutyömailla.

MOT 28.10.2002 Orjana liitalassa. YLE.

MOT 2.4.2007 Isäntien varjot. YLE.

MOT 24.11.2008 Likaista peliä siivoojilla. YLE.

MTV3 25.3.2006 PAM kritisoi pakkoyrittäjyyttä.

PAM-LEHTI 28.3.2008 Moni maahanmuuttaja alipalkattu.

PAM-LEHTI 4.7.2008 SOLin työpaikoista peritty isoja rahoja kiinalaisilta.

PAM-LEHTI 12.5.2010 Seviritalle rikossyyte työsyrjinnästä.

PAM-LEHTI 11.6.2010 McTaukoilu Suomessakin.

PAM-LEHTI 8.10.2010 Paratiisin kääntöpuoli.

PAM-LEHTI 11.11.2010 McTaukoja useissa mäkäreissä.

RAKENNUS-LEHTI 8.11.2007 Bulgarialaisten karu kohtelu esimerkki tilaajavastuulain tarpeellisuudesta.

RAKENNUSLIITTO 13.10.2009 Rakennusliitto perusti toimiston Tallinnaan. Tiedote.

RAKENTAJA-LEHTI 31.5.2006 Uhkailu ei meitä murra.

RAUHAN Tervehdys 24.9.2009 Oulussa laadittiin ihmiskaupan vastaiset ohjeet.

SAVON Sanomat 29.10.2009 Reijosta ei epäillä kiinalaissiivoojien kiskonnasta. Rikosepäily väistyi värväysjutussa.

SVENSKA Dagbladet 13.8.2010 Bårföretagen som slår börsbolag.

SVT 3.3.2010 Migrationsverket inför minimilöner för bärplockare.

TAPATURMAVAKUUTUS 1/2007 Ulkomaalaisten tapaturmat kasvussa.

TEM 9.11.2010 TEM asetti työryhmän harmaan talouden torjumiseksi rakennusalalla ja ravintola-alalla. Tiedote. http://www.tem.fi/?89508_m=101052&s=2468_viiattuu_12.11.2010.

TURUN Sanomat 27.5.2005 Hämäräliikemiehet välittävät työvoimaa Virosta Suomeen.

TURUN Sanomat 23.11.2006 Nuori nainen tuomittiin opiskelijoiden huijausjutussa.

TURUN Sanomat 5.9.2007 Alihankki-javerkoston kuormittuminen johtanut villiin tilanteeseen: Ulkomaalaisen työvoiman väärinkäyttö lisääntynyt Turun meriteollisuudessa.

UUDENMAAN työsuojelupiiri 1.9.2009 Ravintola-alan tehoisku paljasti puutteita Tikkurilan alueella. Tiedote.

VÄHEMMISTÖVALTUUTETTU 14.4.2009 Vähemmistövaltuutettu ehdottaa marjanpoimijoiden aseman tarkistusta.

Tuomiot

Ihmiskauppa

VANTAA KO 13.7.2007, R 07/1363, 07/1991.

KOTKA KO 9.12.2008 R 08/1069, 08/1655.

HELSINKI KO 20.7.2006, R 06/5204, 06/6857.

HELSINKI HO 1.3.2007, R 06/2317, tuomio nro 722.

HELSINKI KO 28.11.2008, R 08/10613, 08/11690.

HELSINKI HO 29.12.2009, R 09/385, tuomio nro 3420.

ÖSTERBOTTENS tingsrätt 30.4.2010, R 09/528/737, 10/74.

Kiskonnantapainen työsyryntä ja työsyryntä

HELSINKI KO 22.11.2006, R06/2381, 06/11223.

HELSINKI KO 2.7.2008, R08/1514, 08/5569.

HELSINKI HO 18.6.2009, R08/2258, tuomio nro 1621.

HELSINKI KO 13.10.2008, R 08/3476, 08/9105.

TOIJALA KO 1.10.2009, R 09/4, 09/557.

HELSINKI KO 9.6.2009, R 08/10218, 09/5199.

HELSINKI HO 12.2.2010, R 09/2054, tuomio nro 314.

HYVINKÄÄ KO 21.11.2008, R 08/417, 08/956.

HÄMEENLINNA KO 30.6.2004, R 04/323, 04/611.

ESPOO KO 17.3.2008, R07/8030, 08/2091.

ESPOO KO 26.6.2009, R09/48, 09/1671.

ESPOO KO 3.9.2008, R 07/2069, 08/2010.

HELSINKI KO 17.3.2008, R 07/8030, 08/2091.

HELSINKI KO 31.12.2009, S08/20599, 09/47677.

SAVONLINNA KO 20.2.2009, R 08/206, 09/60.

TAMPERE KO 16.12.2009, R 08/4187, 09/6596.

TURKU HO 13.6.2005, R 04/1963, tuomio nro 1496.

VAASA KO 29.2.2009; R 09/791, 09/1215.

VANTAA KO 3.12.2010, R 10/1841, 10/3724.

VANTAA KO 10.7.2009, R 08/2714, 09/2312.

LAHTI KO 18.6.2010, R 09/2472, 10/1701.

KOUVOLA HO 30.12.2010, R 10/727, tuomio nro 1251.

Muut tuomiot

EUROOPAN ihmisoikeustuomioistuim (1983): Van der Musselle vs. Belgia, App. 8919/80, Strasbourg 23.11.1983.

EUROOPAN ihmisoikeustuomioistuim (2005): Siliadin vs. Ranska App. 73316/01. Strasbourg 26.7.2005.

EUROOPAN ihmisoikeustuomioistuim (2010): Rantsev vs. Kypros ja Venäjä App. 25965/04. Strasbourg 7.1.2010.

JÆREN District Court 4.7.2008, 08-069332MED-JÆRE. Norja.

Esitutkintapöytäkirjat

SAVONLINNAN kiinalaisravintolan tapaus (6700/R/2792/06).

PIETARSAAREN vietnamlaisravintolan tapaus (6570/R/3389/06).

INTIALAISEN torikauppiaan tapaus (9186/R/61172/06).

THAI-PUUTARHATYÖNTEKIJÖIDEN tapaus (6800/R/4242/08; 6230/R/2570/08).

Internet-sivut

AKT:N kotisivut: Kuljetusalan torpparit puun ja kuoren välissä (Hilka Ahde), <http://www.akt.fi/index.php?mid=158>, viitattu 3.12.2010.

HPL:N kotisivut.

IHMISKAUPPA -informaatio sivut uhreille ja auttajille. <http://www.ihmiskauppa.fi/>, viitattu 21.12.2010.

IOM Global human trafficking database. Infosheet, viitattu 28.12.2010.

KESKUSRIKOSPOLIISIN kotisivut, Ihmiskauppa, viitattu 27.12.2010.

MAAHANMUUTTOVIRASTO (2010): Muut kuin EU-kansalaiset ja heihin rinnastettavat: työntekijän oleskeluluvan hakeminen, viitattu 18.8.2010.

OBSERVATORY on trafficking in human beings in Portugal (2010): http://www.otsh.mai.gov.pt/?a_rea=001&mid=001, viitattu 7.12.2010.

SUOMEN Pankin kotisivut, viitattu 7.12.2010.

TYÖSUOJELU 2010. Vuokratyö, viitattu 5.11.2010.

VERO (2010): Ulkomaiset vuokratyöntekijät ja Suomen verotus. Menettelyohjeet työntekijälle, työnantajalle ja työn teettäjälle. Verohallituksen julkaisu 288.07. http://www.vero.fi/?path=5,40,780&article=5159&domain=VERO_MAIN&language=FIN&index=#, viitattu 28.12.2010.

VÄHEMMISTÖVALTUUTETUN

kotisivut, viitattu 13.1.2011.

Seminaarit, esitelmät, vierailut ja henkilökohtainen kommunikaatio

BOGERS, Gert (2010): European Commission activities in gathering key indicators for data collection of trafficking in human beings. International working-level expert meeting on trafficking for forced labour and labour exploitation. HEUNI Helsinki 1.12.2010.

Craggs, Sarah (2010): International Organisation for Migration: Towards Better Synergy between Research and Operative Work to Improve Counter Trafficking Efforts. Seminaarissa Human Trafficking: The Nexus between Research and Operative Work. Council of the Baltic Sea States and Uppsala University, Uppsala 25.11.2010.

ENGBLOM, Samuel (2010): Labour Law, Trade Unions and Irregular Migrant Workers. Seminaarissa Misuse of Migrant Labour. Helsinki, 27.-28.9.2010.

FOWKE, Martin (2010): Trafficking for Forced Labour: criminal justice responses. UNODC's perspective. International working-level expert meeting on trafficking for forced labour and labour exploitation. HEUNI Helsinki 1.12.2010.

HAUCHÈRE, Aurelie (2010): Definition of forced labour and operational indicators. ILO's perspective. International working-level expert meeting on trafficking for forced labour and labour exploitation. HEUNI Helsinki 1.12.2010.

HEUNIN asiantuntijakokous (2009): Asiantuntijakokous 3.2.2009.

HEUNIN asiantuntijakokous (2010): FLEX-hankkeen asiantuntijakokous 15.2.2010.

HEUNIN tutkijatapaaminen (2010): FLEX-hankkeen tutkijatapaaminen 11.3.2010.

JOUTSENON vastaanottokeskus (2010): Henkilökohtainen sähköpostikommunikaatio vastaanottokeskuksen edustajan kanssa. Huhtikuu ja joulukuu 2010.

JØRGENSEN, Ditte & Rosshoun, Bo (2010): Presentation on the Danish situation. Seminaarissa Misuse of Migrant Labour. Helsinki, 27.-28.9.2010.

KRP (2010): Henkilökohtainen sähköpostikommunikaatio KRP:n edustajan kanssa. 26.4.2010.

KÄHKÖNEN, Jari (2010a): Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä. Soveltamisala, vireille tulo, päätökset ja moniammatillinen arviointiryhmä. Valtakunnallinen ihmiskaupan vastainen koulutustilaisuus. Helsinki 4.5.2010, viitattu 21.12.2010.

KÄHKÖNEN, Jari (2010b): Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä. Valtakunnallinen ihmiskaupan vastainen koulutustilaisuus. Helsinki 4.5.2010, viitattu 21.12.2010.

LIVING for Tomorrow (2010): HEUNin vierailu 12.1.2010.

MISUSE of Migrant Labour -seminaari. Helsinki 27.-28.9.2010.

Järjestäjinä Työterveyslaitos ja HEUNI, rahoitus Nordiskt samarbetsråd för kriminologi.

RAJAMÄKI, Riku (2010): Inspection of employers using foreign labour in Southern Finland – practical observations and experiences. Seminaarissa Misuse of Migrant Labour. Helsinki 27.-28.9.2010.

THESSLUND, Essi (2009): Haavoittuvuuden monet kasvot – Suomalaisen kansalaisjärjestön käytännön kokemuksia ihmiskaupan vastaisesta työstä. Seminaarissa Toiveiden ja todellisuuden törmäyspintoja, ihmisoikeudet ja uhrilähtöisyys ihmiskaupan vastaisessa toiminnassa. Helsinki 22.-23.10.2009.

ULKOMAALAIKREKISTERI (2010): Henkilökohtainen sähköpostikommunikaatio Uudenmaan työlupayksikön edustajan kanssa. Toukokuu 2010.

ULLAKONOJA, Vesa (2007):

Ulkomaalaiset työrikosten kohteena. Erityiskysymyksiä. Työsuojeluoikeuden ajankohtaispäivät 21.-22.3.2007.

VAN Krimpen, Linda (2010): First Dutch judgements on trafficking for forced labour. International working-level expert meeting on trafficking for forced labour and labour exploitation. HEUNI Helsinki 1.12.2010.

VANTAAN käräjäoikeuden käsittely 12.10.2010. Tutkijan muistiinpanot loviisalaista pitseriaa koskevasta oikeudenkäynnistä, tuomio Vantaa KO 3.12.2010.

ØDEGÅRD, Anne Mette (2010):

The misuse of migrant workers in the construction sector in Norway. A case study in the hiring business. Seminaarissa Misuse of Migrant Labour. Helsinki 27.-28.9.2010.

Liite 1

Tiedonkeruun pilottimenetelmä – mahdolliset tietolähteet

Informaation lähde	Kuvaus informaation tyypistä	Edellytykset	Vahvuudet	Heikkoudet	Ehdotetut tutkimusmetodit ja analyysit
Haastattelut					
Asiantuntija-haastattelut	<p>Teemahaastattelut valittujen asiantuntijoiden kanssa.</p> <p>Esim:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poliisi • Rajavartijat • Syyttäjät • Tuomarit • Ammattiliitot • Työnantajaliitot • Työsuojeluviranomaiset • Maahanmuuttoviranomaiset • Työlupaviranomaiset • Asianajajat/Oikeusapu • Virallinen ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä • Kansallinen ihmiskaupparaportointi tai vastaava taho • Kansalaisjärjestöt (uhreja auttavat järjestöt, maahanmuuttajajärjestöt jne.) • Kirkko/uskonolliset organisaatiot • Sosiaalityöntekijät • Ulkoministeriö/konsulaattiviranomaiset • Asianomaiset ministeriöt (sisä-, oikeus-, sosiaali- ja terveysministeriö jne.) • Tutkijat • Työsuojeluvastaavat • Rekrytointiyrietykset, välitysfirmit, henkilöstöpalveluyrietykset, työvoimatoimistot <p>Asiantuntijoiden lisäksi on olemassa välittäjiä, asiamiehiä ja uhreja auttavia henkilöitä (esim. yksityishenkilöt), joita voisi haastatella samoihin teemoihin liittyen</p>	<p>Huolellinen haastateltavien valinta, "parhaiden" asiantuntijoiden löytäminen</p> <p>Verkostoituminen asiantuntijoiden kanssa (esim. kansallisten asiantuntijatapaamisten kautta)</p> <p>Luottamuksen ja motivaation rakentaminen jotta asiantuntijat haluavat osallistua (henkilökohtaisten kontaktien tärkeys ja tutkimuslaitoksen uskottavuus)</p> <p>Sopiva teemahaastattelurunko</p> <p>Tietoinen suostumus haastatteluun</p> <p>Haastattelijoiden valinta, hienotunteisuus, haastattelijoiden koulutus</p>	<p>Sektoreiden monipuolisuus ja informaation laatu (erilaiset näkemykset)</p> <p>Tunnelmat kentältä</p> <p>Organisaatioiden mielipide</p>	<p>Yksipuolinen tai puolueellinen informaatio (tietävät vain mitä itse tietävät)</p> <p>Eivät halua paljastaa kaikkia tiedossa olevia yksityiskohtia</p> <p>Kuulopuhe</p> <p>Eivät halua kertoa/paljastaa organisaationsa heikkouksia</p> <p>Eivät halua antaa omaa mielipidettään, vaan kertovat organisaation virallisen kannan</p>	<p>Nauhoitettu (jos mahdollista) teemahaastattelu</p> <p>Kvantitatiivinen kyselylomake asiantuntijoille</p> <p>Koodaus ja analyysi</p> <p>Temaattinen analyysi, diskurssianalyysi, keskusteluanalyysi</p> <p>Kyselylomakkeen kvantitatiivinen analyysi</p>

Informaation lähde	Kuvaus informaation tyypistä	Edellytykset	Vahvuudet	Heikkoudet	Ehdotetut tutkimusmetodit ja analyysit
Haastattelut					
Uhrihaastattelu	<p>Teemahaastattelut tunnistettujen uhrien kanssa</p> <p>Uhrien lisäksi teemahaastatteluja voisi tehdä ystävien, sukulaisten, tuttavien, silminnäkijöiden, todistajien ja uhreja auttavien henkilöiden (yksityiset henkilöt) kanssa.</p>	<p>Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä (haastateltavien löytäminen)</p> <p>Tunnistaminen ja uhrien löytäminen tuomioistuimien arkistojen, henkilökohtaisten kontaktien jne. kautta.</p> <p>Luottamuksen saavuttaminen</p> <p>Yhteinen kieli (tarve käyttää tulkkeja)</p> <p>Ehdoton eettisten näkökulmien huomioiminen ja luottamuksellisuus/ anonymiteetti</p> <p>Tietoinen suostumus haastatteluun</p> <p>Haastattelijoiden valinta, hienotunteisuus, haastattelijoiden koulutus</p>	<p>Omakohaista, ainutlaatuis- ta ensikäden tietoa hyväksikäytöstä</p> <p>Ainoa tietolähde koko ihmis- kauppaprosessista, rikos- oikeusjärjestelmän toiminnasta ja uhreille tarjotusta avusta</p> <p>Tietoa piilorikollisuudesta</p> <p>Uhrien mahdollisuus jakaa kokemuksiaan</p>	<p>Trauman mahdollisuus uhrille (ja haastattelijalle)</p> <p>Trauman vaikutus tarinaan (ristiriitaisuudet/ muistivirheet)</p> <p>Pelko</p> <p>Turvallisuusriski uhrille (ja haastattelijalle)</p> <p>Subjekttiivinen tieto, liioittelu, vähättely</p> <p>Uhrin vaikea erottaa haastattelijasta viranomaisesta</p> <p>Kieli- ja kulttuuriongelmat, tulkkien käyttäminen</p> <p>Uhrien odotukset (korvaukset, auttaminen)</p>	<p>Nauhoitettu (jos mahdollista) teemahaastattelu</p> <p>Nauhoitettu (jos mahdollista) elämäkertahaastattelu</p> <p>Kvantitatiivinen kyselylomake uhreille</p> <p>Koodaus ja analyysit</p> <p>Temaattinen analyysi, diskursianalyysi, keskusteluanalyysi, narratiivinen analyysi</p> <p>Kyselylomakkeen kvantitatiivinen analyysi</p>

Informaation lähde	Kuvaus informaation tyypistä	Edellytykset	Vahvuudet	Heikkoudet	Ehdotetut tutkimusmetodit ja analyysit
Haastattelut					
Haastattelut hyväksikäyttäjien kanssa	<p>Teemahaastattelut ihmiskaupparikoksesta tai sen kaltaisista rikoksista tuomittujen/syytettyjen/epäiltyjen kanssa</p>	<p>Hyväksikäyttäjien tunnistaminen ja löytäminen median ja sosiaalisen median, esitutkintaviranomaisten, tuomioistuimien arkistojen, esitutkintapöytäkirjojen, vankiloiden, asiantuntijoiden, uhrien jne. kautta.</p> <p>Luottamuksen saavuttaminen</p> <p>Yhteinen kieli (tarve käyttää tulkkeja)</p> <p>Ehdoton eettisten näkökulmien huomioiminen ja luottamuksellisuus/ anonymiteetti</p> <p>Tietoinen suostumus haastatteluun</p> <p>Haastattelijoiden valinta, hienotunteisuus, haastattelijoiden koulutus</p>	<p>Omakohaista, ainutlaatuis- ta ensikäden tietoa koke- muksista ihmiskauppaket- justa ja tapahtumasarjasta (rekrytoinnista, kuljetuksesta, hyväksikäytöstä), sekä toi- mintatavoista</p> <p>Omakohainen näkemys hyväksikäytön motiiveista (mahdollisuudet, markkinat)</p> <p>Toisen käden tietoa rikok- sentekijöiden ja uhrien koke- muksista</p> <p>Tietoa piilorikollisuudesta</p>	<p>Liian vaarallista haastat- telijalle</p> <p>Vaikeudet tunnistaa ja löy- tää haastateltavia ja saada suostumus</p> <p>Subjekttiivinen tieto, ristiriitaisuudet, kertomuksen au- tenttisuus, liioittelu</p> <p>Rikoksenteijän hankala erottaa tutkija viranomai- sesta</p> <p>Trauman mahdollisuus (ri- koksenteijälle ja tutkijalle)</p>	<p>Nauhoitettu (jos mahdollista) teemahaastattelu</p> <p>Nauhoitettu (jos mahdollista) elämäkertahaastattelu</p> <p>Kvantitatiivinen kyselyloma- ke rikoksenteijöille</p> <p>Koodaus ja analyysit</p> <p>Temaattinen analyysi, dis- kurssianalyysi, keskustelu- nanalyysi, narratiivinen ana- lyysi</p> <p>Kyselylomakkeen kvantitatiivinen analyysi</p>

Informaation lähde	Kuvaus informaation tyypistä	Edellytykset	Vahvuudet	Heikkoudet	Ehdotetut tutkimusmetodit ja analyysit
Haastattelut	<p>Teemahaastattelut työnantajien kanssa, jotka palkkaavat työperäisiä maahanmuuttajia</p> <p>Esim.:</p> <ul style="list-style-type: none"> Etniset ravintolat Rakennusteollisuus Siivousala Sosiaali- ja terveysala Kausityöntekijät (esim. maatalous) Pienet tehtaat Kuljetusala Metalliteollisuus, telakat Kalastus ja kalateollisuus Elintarviketeollisuus Palveluala Torimyynti Maanviljely, maatalous, marjojenpoiminta, puutarha-ala Rekrytointi- ja välitysyrietykset, henkilöstövuokraustoimistot Vaateteollisuus ja ompelimo 	<p>Työnantajien tunnistaminen ja löytäminen työnantajaliittojen, ammattiliittojen, työsuojeluviranomaisten, esitutkintaviranomaisten, median ja sosiaalisen median, tuomioistuimien arkitöiden, esitutkintapöytäkirjojen, asiantuntijoiden, uhrien jne. kautta.</p> <p>Luottamuksen saavuttaminen</p> <p>Yhteinen kieli (tarve käyttää tulkkeja)</p> <p>Ehdoton eettisten näkökulmien huomioiminen ja luottamuksellisuus/ anonymitteetti</p> <p>Tietoinen suostumus haastatteluun</p> <p>Haastattelijoiden valinta, hienotunteisuus, haastattelijoiden koulutus</p> <p>Haastattelijoiden ja haastatteltavien turvallisuus</p>	<p>Omakohtaista, ainutlaatuis- ta ensikäden tietoa työperäisten maahanmuuttajien rekrytoinnista, kuljetuksesta, työolosuhteista</p> <p>Toisen käden tietoa muiden työnantajien kokemuksista ja hyväksikäytetyistä työntekijöistä</p> <p>Omakohtainen näkemys motivaatiosta rekrytoida ja mahdollisesti hyväksikäyttää työntekijöitä</p> <p>Mahdollisesti omakohtaista tietoa työperäisestä maahanmuutosta ja hyväksikäytöstä</p>	<p>Työnantajilla ei ole merkittävää tietoa tai he ovat haluttomia puhumaan</p> <p>Kieli- ja kulttuuriongelmat, tulkkiin käyttäminen (jos työnantaja on myös maahanmuuttaja)</p> <p>Haastatteltavan hankala erottaa tutkija viranomaisesta</p>	<p>Nauhoitettu (jos mahdollista) teemahaastattelu</p> <p>Nauhoitettu (jos mahdollista) elämäkertahaastattelu</p> <p>Kvantitatiivinen kyselylomake työnantajille</p> <p>Koodaus ja analyysit</p> <p>Temaattinen analyysi, diskursiivianalyysi, keskusteluanalyysi, narratiivinen analyysi</p> <p>Kyselylomakkeen kvantitatiivinen analyysi</p>
Haastattelut työnantajien kanssa					

Informaation lähde	Kuvaus informaation tyypistä	Edellytykset	Vahvuudet	Heikkoudet	Ehdotetut tutkimusmetodit ja analyysit
Rikosoikeusjärjestelmä					
Tuomiot	<p>Käräjä-, hovi- ja korkeimman oikeuden, työtuomioistuimen ja hallinto-oikeuksien relevantit tuomiot koskien seuraavia rikoksia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ihmiskauppa • kiskonnantapainen työsyrintä • laittoman maahantulon järjestäminen, • erilaiset työrökokset • jne. 	<p>Tietoa olemassa olevista tapauksista</p> <p>Pääsy tuomioihin ja asiakirjoihin</p> <p>Saattaa edellyttää tutkimuslupaa</p> <p>Tietoisuus siitä, että ihmiskauppatapauksia saattaa olla eri rikosnimikkeiden alaisuudessa</p>	<p>Oikeudellisesti merkityksellistä tietoa</p> <p>Faktatietoa ja tapausten kuvauksia, ml. todistanlausuntoja</p> <p>Oikeuden argumentaatio ihmiskaupan juridisesta määritelmästä</p> <p>Tietoa oikeuskäytännöstä ja ennakkotapauksista</p> <p>Todistanlausunnot</p>	<p>Erot tuomioiden/ratkaisujen kirjaamistavoissa ja niiden rakenteessa</p> <p>Ohjeiden puute, ristiriitaiset tiedot, yksityiskohtien puute</p> <p>Erot tuomioistuimien tiedokannoissa</p> <p>Vaikea päästä tietokantoihin, ei tietoa tapausten rekisteröimisen käytännöistä</p> <p>Merkityksellisen tiedon puute</p> <p>Toisen tai kolmannen käden tietoa</p>	<p>Tekstianalyysi</p> <p>Temaattinen analyysi, tyypittely</p> <p>Dogmaattinen (lainopillinen) analyysi</p> <p>Kvantitatiivinen analyysi</p>

Informaation lähde	Kuvaus informaation tyypistä	Edellytykset	Vahvuudet	Heikkoudet	Ehdotetut tutkimusmetodit ja analyysit
Rikosoikeusjärjestelmä					
Esitutkinta- ja syyttäjämateriaali	<p>Esitutkintaviranomaisten (poliisin, rajavartiolaitoksen, vero- ja tulliviranomaisten) keräämää tietoa keskeisistä tutkinnassa olleista tapauksista ja rikoksista sekä syyttäjälaitoksen käsittelemistä tapauksista:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ihmiskauppa • kiskonnantapainen työsyryntä • laittoman maahantulon järjestäminen • erilaiset työrikokset • jne. 	<p>Tietoa olemassa olevista tapauksista</p> <p>Pääsy asiakirjoihin</p> <p>Saattaa edellyttää tutkimuslupaa</p> <p>Tietoisuus siitä, että ihmiskauppatapauksia saattaa olla eri rikosnimikkeiden alaisuudessa</p> <p>Sopivien tapausten valinta</p>	<p>Yksityiskohtaista tietoa uhreista, todistajista ja rikosentekijöistä</p> <p>Kuulustelupöytäkirjojen ensikäden tietoa uhreista, todistajista ja rikosentekijöistä</p> <p>(mutta esitutkintaviranomaisten konstruoimaa)</p> <p>Yksityiskohtaista tietoa syyttämiskäytännöistä (syyttämättäjättämispäätökset)</p> <p>Aineiston monipuolisuus</p>	<p>Aineistoihin ei pääse käsiksi (oikeudelliset esteet)</p> <p>Jos aineistot ovat saatavilla, rajoitukset käyttää tietoa (salassapitovelvollisuudet)</p> <p>Jos saatavilla, tiedon arkaluontoisuus (mitä tietoa voi käyttää)</p> <p>Tieto keskittyy näytön saamiseen, ei välttämättä sillä kokonaisvaltaista kertomusta uhrin tai epäillyn tilanteesta</p> <p>Suuri määrä informaatiota, vaikea identifioida merkityksellinen tieto</p>	<p>Tekstianalyysi</p> <p>Sisällönanalyysi</p> <p>Temaattinen analyysi, tyyppittely</p> <p>Diskurssianalyysi</p> <p>Kvantitatiivinen analyysi</p>

Informaation lähde	Kuvaus informaation tyypistä	Edellytykset	Vahvuudet	Heikkoudet	Ehdotetut tutkimusmetodit ja analyysit
Työsuojelu- ja lupaviranomaiset					
Työsuojelutarkastajien tarkastuskertomukset	Tietoa työmarkkinoista, rikkeistä työlaissäädäntöä tai työntekijöiden oikeuksia kohtaan, parannusehdotuksia	Pääsy asiakirjoihin ja tietokantoihin	Yksityiskohtaista tietoa uhreista, todistajista ja rikosentekijöistä	Erot tarkastuskertomusten kirjaamistavoissa ja niiden rakenteessa	Tekstianalyysi
		Tarkastuskertomusten saatavuus ja tietojen merkityksellisyys tutkittavan aiheen kannalta	Kuulustelupöytäkirjojen ensikäden tietoa uhreista, todistajista ja rikosentekijöistä (mutta esitutkintaviranomaisten konstruoimaa) Yksityiskohtaista tietoa syyttämiskäytännöistä (syyttämättäjättämisspäätökset) Aineiston monipuolisuus	Ohjeiden puute, ristiriitaiset tiedot, yksityiskohtien puute Vaikea päästä tietokantoihin Vaikea käyttää tietokantoja Yhtenäisten tiedon kirjaamis- ja säilytystapojen puute Merkityksellisen tiedon puute Toisarvoista, kolmannen käden tietoa	Sisällönanalyysi Temaattinen analyysi, tyyppittely Diskurssianalyysi Kvantitatiivinen analyysi

Informaation lähde	Kuvaus informaation tyypistä	Edellytykset	Vahvuudet	Heikkoudet	Ehdotetut tutkimusmetodit ja analyysit
Työsuojelu- ja lupaviranomaiset					
Ihmiskauppaa käsittelevien asiamiesten/ valtuutettujen, sosiaali- ja terveys- sekä vero- viranomaisten ja kansalaisyhteiskunnan toimijoiden raportit	Tietoa työperäisten maahanmuuttajien olosuhteista	<p>Pääsy asiakirjoihin ja tietokantoihin</p> <p>Tarkastusraporttien saatus ja tietojen merkityksellisyys</p> <p>Saattaa edellyttää tutkimuslupaa</p>	<p>Taustatietoa työperäistä maahanmuuttoa koskevista kysymyksistä työmarkkinoilla</p> <p>Tietoa epäsäännöllisestä työstä, työolosuhteista ja työntekijöiden oikeuksien laiminlyömisestä</p>	<p>Hajanainen tieto ja yhteistyön ja tiedon jakamisen puuttuminen eri viranomais-ten välillä</p> <p>Erot raporttien kirjaamis-voissa ja niiden rakenteessa</p> <p>Ohjeiden puute, ristiriitaiset tiedot, yksityiskohtien puute</p> <p>Vaikea päästä tietokantoihin</p> <p>Vaikea käyttää tietokantoja</p> <p>Yhtenäisten tiedon kirjaamis- ja säilytystapojen puute</p> <p>Merkityksellisen tiedon puute</p> <p>Toisen tai kolmannen käden tietoa</p>	<p>Tekstianalyysi</p> <p>Sisällönanalyysi</p> <p>Diskurssianalyysi</p> <p>Temaattinen analyysi</p> <p>Tyypittely</p> <p>Kvantitatiivinen analyysi</p>

Informaation lähde	Kuvaus informaation tyypistä	Edellytykset	Vahvuudet	Heikkoudet	Ehdotetut tutkimusmetodit ja analyysit
Muut tietolähteet					
Media	<p>Hyväksikäytöstä, työperäisten maahanmuuttajien kokemuksista, työoloista, uhreille tarjottavasta avusta, rikosoikeusjärjestelmän toiminnasta jne. kertovat tarinat</p> <p>Lähteet esim.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sanomalehdet (päivittäiset, viikottaiset, kansalliset, alueelliset) • Ammattiliittojen lehdet • Työnantajaliittojen lehdet • Erikoislehdet: tiedotuslehdet, tiedotteet • Mainoslehdet • Etniset (muun kieliset) sanomalehdet • TV-lähetykset • Radiolähetykset • Internet: uutisportaalit, ilmoitusportaalit, blogit, keskustelufoorumit, sosiaalinen media 	<p>Pääsy sanomalehtiin (jos maksullista)</p> <p>Pääsy sanomalehtien arkistoihin</p>	<p>Kattaa tapahtumia ja tapauksia joista ei ole mahdollista saada tietoa muualta, haastattelut uhrien, hyväksikäyttäjien, asiantuntijoiden jne. kanssa</p> <p>Tilannekuvaukset</p> <p>Tuo tapaukset julkiseen tietoisuuteen ja viranomaisien tietoon</p> <p>Tutkiva journalismi</p> <p>Auttaa tunnistamaan muita asiaankuuluvia tapauksia sekä tietoa (esitutkinta ja tuomioistuimet)</p> <p>Auttaa tunnistamaan potentiaalisia haastateltavia</p>	<p>Ei analysoi tietoa</p> <p>Sensaatiohakuinen journalismi</p> <p>Aikaa ja rahaa kuluu arkistojen läpikäymiseen</p> <p>Elektronisten arkistojen puutte</p>	<p>Tekstianalyysi</p> <p>Sisällönanalyysi</p> <p>Diskurssianalyysi</p> <p>Temaattinen analyysi</p> <p>Tyypittely</p> <p>Kvantitatiivinen analyysi</p>

Informaation lähde	Kuvaus informaation tyypistä	Edellytykset	Vahvuudet	Heikkoudet	Ehdotetut tutkimusmetodit ja analyysit
Muut tietolähteet					
Asiantuntija-kokoukset	Työperäisen ihmiskaupan ja siihen liittyvien kysymysten kanssa työskentelevien henkilöiden kokoaminen	<p>Huolellinen osallistujien valinta ja heidän motivoiminsensa, tavoitteena saada osallistujia, joilla on tietoa konkreettisista tapauksista</p> <p>Asiantuntijoiden löytäminen</p> <p>Luottamuksen ja motivaation rakentaminen jotta asiantuntijat haluavat osallistua (henkilökohtaisten kontaktien tärkeys ja tutkimuslaitoksen uskottavuus)</p> <p>Osallistujien ennakkotehtävä (jokainen laatii lyhyen esityksen, jossa esitellään organisaation tiedossa olevaa tietoa ilmiöstä)</p>	<p>Verkon luominen ja tietoisuuden lisääminen</p> <p>Haastateltavien löytäminen</p> <p>Henkilökohtainen kommunikaatio eri alojen asiantuntijoiden kanssa</p> <p>Asiantuntijakokous saattaa johtaa lisääntyneeseen yhteistyöhön eri toimijoiden kanssa</p>	<p>Ei ole tietoa, ei ole halukas tai ei ole lupaa jakaa tietoa</p> <p>Ei motivaatiota osallistua</p> <p>Kuulopuhetta, vain toisen tai kolmannen käden tietoa</p>	<p>Raportit ja muistiot kokouksista</p> <p>Nauhoitus (jos mahdollista ja se ei vaikuta kokouksen kulkuun)</p>

Liite 2

Ihmiskaupan uhrien auttamis- järjestelmä

LAISSA MAAHANMUUTTAJIEN KOTOUTTAMISESTA ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta (ns. ”kotolaki”) on säädetty ihmiskaupan uhrien auttamisesta. Ihmiskaupan uhriksi määritellään henkilö, ”joka on ilmeisesti avun tarpeessa ihmiskaupan kohteeksi joutumisen vuoksi tai erityisen avun tarpeessa ihmiskaupparikosta tutkittaessa”. Ihmiskaupan uhrien auttamisella tarkoitetaan ”turvapaikanhakijoiden vastaanottokeskuksen järjestämiä palveluja ja tukitoimia, joiden tarkoituksena on pitää huolta ihmiskaupan uhreista ja heidän toimeentulostaan, edistää heidän toipumistaan ja kotoutumistaan sekä tukea heidän toimintakykyään ja turvallista paluutaan. (Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta 9.4.1999/493; 22.12.2006/1269.)

Säännöksiä ihmiskaupan uhrien auttamisesta voidaan soveltaa henkilöön

- 1. jolle** on annettu ulkomaalaislaissa (52 b §) tarkoitettu harkinta-aika tai jolle on myönnetty ulkomaalaislain 52 a §:n 1 momentissa tarkoitettu oleskelulupa; tai
- 2. jonka** muutoin voidaan olosuhteiden perusteella arvioida olevan ihmiskaupan uhri tai erityisen avun tarpeessa ihmiskaupparikosta tutkittaessa.

Työperäistä hyväksikäyttöä kokenut henkilö voidaan ohjata ihmiskaupan uhrien viralliseen auttamisjärjestelmään, jos henkilö on asianomistajana ihmiskauppa- tai kiskonnantapainen työsyryntä -nimikkeillä tutkittavassa jutussa. Auttamisjärjestelmään voi myös haakeutua, vaikkei tapaus vielä olisi poliisin tai muiden viranomaisten tiedossa tai tutkinnassa (Kähkönen 2010a).

Ulkomaalaislain 52 a§ perusteella Suomessa olevalle ihmiskaupan uhrille myönnetään tilapäinen oleskelulupa, jos: 1) ihmiskaupan uhrin oleskelu Suomessa on perusteltua ihmiskaupan esitutkinnan tai tuomioistuinkäsittelyn vuoksi; 2) ihmiskaupan uhri on valmis tekemään yhteistyötä viranomaisten kanssa ihmiskaupasta epäiltyjen kiinni saamiseksi; sekä 3) ihmiskaupan uhrilla ei ole enää siteitä ihmiskaupasta epäilyihin. Jos ihmiskaupan uhri on erityisen haavoittuvassa asemassa, oleskelulupa voidaan myöntää jatkuvana ja riippumatta siitä, osallistuuko hän oikeusprosessiin tai tekeekö hän yhteistyötä viranomaisten kanssa. (Ulkomaalaislaki 52 a § 21.7.2006/619.)

Ennen oleskeluluvan myöntämistä uhrilla on oikeus harkita sitä, haluaako hän osallistua oikeusprosessiin ja tehdä yhteistyötä viranomaisten kanssa. Harkinta-aika on vähintään 30 päivää ja enimmillään kuusi kuukautta (Ulkomaalaislaki 52 b § (21.7.2006/619).

Harkinta-ajasta ja sen keskeyttämisestä ilmoitetaan kirjallisesti ihmiskaupan uhrille. Ilmoituksesta tulee käydä ilmi harkinta-ajan tarkoitus, alkamisajankohta ja kesto sekä mahdollisuus keskeyttää harkinta-aika ja perusteet, joilla harkinta-aika voidaan keskeyttää. Toistaiseksi harkinta-aikoja on myönnetty vähän. Kyse saattaa kansallisen ihmiskaupparaportoijan mukaan olla siitä, etteivät viranomaiset ole vielä sisäistäneet harkinta-ajan käyttömahdollisuuksia. Harkinta-ajan kuluessa uhrilta ei pitäisi vielä edellyttää yhteistyötä viranomaisten kanssa, vaikka tällaisiakin tapauksia on tullut ilmi. (Vähemmistövaltuutettu 2010, 78.)

Ulkomaalaislain mukaan oleskelulupa myönnetään ihmiskaupan uhrille vähintään kuudeksi kuukaudeksi ja enintään yhdeksi vuodeksi, jonka lisäksi uhrille voidaan myöntää jatkuva oleskelulupa kahden vuoden jälkeen jos henkilön olosuhteet ovat edelleen samat (Ulkomaalaislaki 53–54 §, 21.7.2006/619).

Liite 3

Työluvat

Ensimmäiset luvat	Kansalaisuus Vuosi 2009											
	Venäjän federaatio	Ukraina	Kiina	Turkki	Kroatia	Filippiinit	Thaimaa	Serbia	Bangladesh	Ei tiedossa	Muut	Yhteensä
Kokit, keittäjät, kylmäköt	6	1	98	199	-	32	31	1	40	1	122	531
Puutarhatyöntekijät	137	125	2	-	1	7	22	-	-	1	65	360
Siivoajat	46	19	12	2	2	44	5	3	50	5	144	332
Maataloustyöntekijät	67	176	-	-	-	1	17	-	-	-	42	303
Putkityöntekijät	41	10	-	-	110	-	-	4	-	14	43	222
Kuorma-auton ja ajoneuvoyhdistelmien kuljettajat	149	1	-	3	-	-	-	-	-	-	2	155
Hitsaajat, kaasuleikkaajat	33	22	6	1	59	-	-	7	-	8	14	150
Liikeryitysten johtajat	77	1	55	3	-	1	-	-	1	-	10	148
Raudoittajat, betonityöntekijät, betonituotetyöntekijät	7	2	-	-	1	-	1	34	-	11	69	125
Levysepät	63	32	-	-	-	-	-	-	-	4	3	102
Keittiötyöntekijät, ravintolatyöntekijät	8	1	-	14	-	6	3	2	3	-	34	71
Lasten päivähoidon työntekijät	9	-	8	2	-	15	-	1	-	-	35	70
Talonrakennustyöntekijät	14	4	1	1	-	-	1	1	4	10	22	58
Sähköasentajat	39	-	-	-	13	-	-	-	-	2	2	56
Muut	696	394	182	225	186	106	80	53	98	56	607	1000
Kaikki yhteensä	1392	788	364	450	372	212	160	106	196	112	1214	3683

TAULUKKO 7. Työ- ja elinkeinotoimistojen osaratkaisut koskien työntekijöiden ensimmäisiä oleskelulupahakemuksia ammattialojen ja kansalaisuuden mukaan vuonna 2009. Lähde: MOL 2010.

Siivoojat	Kansalaisuus Vuosi 2009									
	Venäjän federaatio	Ukraina	Kiina	Turkki	Kroatia	Filippiinit	Bosnia ja Herzegovina	Thaimaa	Muut	Yhteensä
Siivoojat	167	38	56	4	2	88	2	14	494	865
Kokit, keittäjät, kylmäköt	6	-	108	210	-	1	-	37	197	559
Kuorma-auton ja ajoneuvoyhdistelmien kuljettajat	404	2	-	1	-	-	1	-	6	414
Puutarhatyöntekijät	65	76	13	-	6	-	99	32	102	393
Hitsaajat, kaasuleikkaajat	110	72	21	-	73	-	17	-	47	340
Putkityöntekijät	42	26	-	-	118	1	44	-	65	296
Maataloustyöntekijät	64	108	-	3	1	1	2	3	23	202
Liikeryitysten johtajat	115	-	57	-	-	1	-	1	14	191
Levysepät	60	98	5	-	1	-	-	-	4	168
Keittiötyöntekijät, ravintolatyöntekijät	16	4	5	17	-	7	1	13	97	160
Talonrakennustyöntekijät	35	5	-	5	2	2	4	-	100	153
Postinkantajat ja lajittelijat	-	-	3	-	-	-	-	-	138	141
Muurarit	16	6	-	-	-	-	-	1	63	86
Raudoittajat, betonityöntekijät, betoni- tuotetyöntekijät	15	1	-	-	-	-	-	-	69	85
Muut	722	154	224	39	19	112	41	57	741	2109
Kaikki yhteensä	1837	590	492	279	222	213	211	158	2160	6162

TAULUKKO 8. Työ- ja elinkeinotoimistojen osaratkaisut koskien työntekijöiden jatkolupahakemuksia ammattialojen ja kansalaisuuden mukaan vuonna 2009. Lähde: MOL 2010.

Uusimaa		
	Kpl	Kielteiset
Siivoajat	701	178
Kokit, keittäjät, kylmäköt	206	61
Postinkantajat ja -lajittelijat	125	36
Talonrakennustyöntekijät	104	33
Keittiötyöntekijät, ravintolatyöntekijät	99	46
Muurarit	62	16
Putkityöntekijät	62	14
Liikeryitysten johtajat	48	11
Suunnittelijat	45	11
Linja- ja henkilöautonkuljettajat	42	0
Yhteensä	2 397	(26 %) 623

Lappeenranta		
	Kpl	Kielteiset
Kuorma-auton ja ajoneuvoyhdistelmien kuljettajat	338	16
Kokit, keittäjät, kylmäköt	141	14
Liikeryitysten johtajat	136	17
Puutarhatyöntekijät	57	1
Maataloustyöntekijät	50	4
Hitsaajat, kaasuleikkaajat	37	14
Muu terveyden- ja sairaanhoitotyö	32	0
Siivoajat	30	12
Keittiötyöntekijät, ravintolatyöntekijät	26	4
Myyntityötä johtavat	20	5
Yhteensä	1 251	(12 %) 148

TAULUKKO 9. Myönnetyt jatkoluvat vuonna 2009 työlupayksiköittäin ja ammattialoittain. Lähde: MOL 2010.

Tampere		
	Kpl	Kielteiset
Puutarhatyöntekijät	313	6
Hitsaajat, kaasuleikkaajat	276	47
Putkityöntekijät	227	22
Kokit, keittäjät, kylmäköt	198	33
Levysepät	155	51
Maataloustyöntekijät	143	10
Siivoajat	125	28
Raudoittajat, betonityöntekijät, betonuotetyö	61	3
Kotieläinten hoitajat	49	3
Yrittäjät	49	6
Yhteensä	2 430	(14 %) 342

TAULUKKO 9. Myönnetyt jatkoluvat vuonna 2009 työlupayksiköittäin ja ammattialoitain. Lähde: MOL 2010.

Liite 4

Muu keskeinen lainsäädäntö

Työrikokset

RL 47 6 § (578/1995)

Työnvälitysrikos

JOKA PERII maksun työllistymiseen suoranaisesti tähtäävistä työnvälityspalveluista henkilöasiakkaalta tai työnvälityksestä merenkulkijoille, on tuomittava työnvälitysrikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi. 2 momentti on kumottu L:lla 20.1.2006/54.

RL 47 6 a § (302/2004)

Luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö

TYÖNANTAJA TAI tämän edustaja, joka ottaa palvelukseen tai pitää palveluksessa ulkomaalaisen, jolla ei ole työntekijän oleskelulupaa tai muuta työntekoon Suomessa oikeuttavaa lupaa, on tuomittava luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.

LUVATTOMAN ULKOMAISEN työvoiman käytöstä tuomitaan myös urakan tai aliurakan antaja tai työn teettäjä taikka heidän edustajansa, joka laiminlyö varmistautua siitä, että sen ulkomaiselle yritykselle antamassa urakointi- tai aliurakointityössä taikka ulkomaisen yrityksen sen käyttöön asettamana vuokratyövoimana työskentelevillä ulkomaalaisilla työntekijöillä on työntekijän oleskelulupa tai muu työntekoon Suomessa oikeuttava lupa.

RL 47 2 § (578/1995)

Työaikaosuojelurikos

TYÖNANTAJA TAI tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta

1. **työntekijän** vahingoksi laiminlyö työaika- tai vuosilomakirjanpidon, pitää sitä väärin, muuttaa, kätkee tai hävittää sen taikka tekee sen mahdottomaksi lukea tai
2. **menettelee** työaika- tai vuosilomalainsäädännössä rangaistavaksi säädetyllä tavalla työsuojeluviranomaiselta saadusta kehoituksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta,

ON TUOMITTAVA työaikaosuojelurikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi

Ulkomaalaisrikkomukset

UlkomL 185 § (301/2004)

Ulkomaalaisrikkomus

ULKOMAALAINEN, JOKA

1. **tahallaan** oleskelee maassa ilman vaadittavaa matkustusasiakirjaa, viisumia tai oleskelulupaa,
2. **tahallaan** oikeudetta tekee ansiotyötä tai harjoittaa elinkeinoa, taikka
3. **tahallaan** tai törkeästä huolimattomuudesta jättää noudattamatta 118 §:n nojalla määrätyn ilmoittautumisvelvollisuuden, 119 §:n nojalla määrätyn muun velvollisuuden tai 130 §:n nojalla annetun kutsun saapua antamaan tietoja oleskelustaan,

ON TUOMITTAVA ulkomaalaisrikkomuksesta sakkoon.

ULKOMAALAISSRIKKOMUKSESTA TUOMITAAN myös se, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta laiminlyö 174 tai 175 §:ssä säädetyn velvollisuutensa

UlkomL 186 § (301/2004)

Työnantajan ulkomaalaisrikkomus

TYÖNANTAJA TAI tämän edustaja, joka

1. **Tahallaan** tai huolimattomuudesta pitää palveluksessaan ulkomaalaisen, jolla ei ole oikeutta ansiotyön tekemiseen,
2. **tahallaan** tai törkeästä huolimattomuudesta antaa viranomaiselle virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja ulkomaalaisen työnteon ehdoista taikka työtehtävistä ja niiden asettamista vaatimuksista, taikka
3. **tahallaan** tai törkeästä huolimattomuudesta laiminlyö 73 §:n 3 momentissa säädetyn velvollisuuden,

ON TUOMITTAVA työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta sakkoon, jollei teosta muualla laissa ole säädetty ankarampaa rangaistusta.

RANGAISTUSVASTUU TYÖNANTAJAN ja toimeksiantajan kesken määräytyy 74 §:n mukaan. Rangaistusvastuun kohdentumisesta työnantajan ja tämän edustajan kesken säädetään rikoslain 47 luvun 7 §:ssä.

Liite 5

Infopaperi haastateltaville asiantuntijoille

Työperäinen ihmiskauppa ja ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttö (FLEX-hanke)

YK:N YHTEYDESSÄ TOIMIVA Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti (HEUNI) käynnisti marraskuussa 2009 EU-rahoitteisen työperäistä ihmiskauppaa koskevan kansainvälisen hankkeen Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation (FLEX) - towards increased knowledge, cooperation and exchange of information in Estonia, Finland and Poland. FLEX-hankkeen tavoitteena on kartoittaa työperäisestä ihmiskauppaa ja ulkomaiseen työvoimaan liittyvää hyväksikäyttöä Suomessa, Virossa ja Puolassa. Hanke pyrkii lisäämään tietoa työperäisestä ihmiskaupasta ja ulkomaisen työvoiman hyväksikäytöstä sekä vahvistamaan niin kansallista kuin kansainvälistä yhteistyötä hyväksikäytön ehkäisemiseksi sekä siihen puuttumiseksi. Keskeisenä tavoitteena on lisäksi tutkimusmenetelmän kehittäminen, jonka avulla olisi mahdollista tulevaisuudessa systemaattisemmin kerätä tietoa työperäisestä ihmiskaupasta ja sen kaltaisista rikoksista. Hankkeesta tehdään suomenkielinen maaraportti sekä englanninkielinen kolmen maan yhteisraportti, jotka julkaistaan alkuvuodesta 2011. Lisäksi hanketta varten kerättävää aineistoa käytetään osana tutkija Minna Viuhkon väitöskirjatutkimusta.

Yksi osa tutkimuksesta muodostuu asiantuntijahaastatteluita ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä tai mahdollisesti työperäistä ihmiskauppaa kohdanneiden asiantuntijoiden kanssa. Meitä kiinnostaa, millaisia konkreettisia ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttötapauksia olet omassa työssäsi kohdannut, missä ja millä aloilla hyväksikäyttöä erityisesti tapahtuu ja mitä jutuilla on tapahtunut niiden tultua ilmi. Tavoitteemme on myös saada selville, mistä maista työperäisen hyväksikäytön uhrit tulevat, miten heidät on rekrytoitu ja minkälaisissa olosuhteissa he työskentelevät. Olemme kiinnostuneita myös siitä, miten ilmiöön liittyvää tietoa kerätään ja tilastoidaan ja mistä tietoa kannattaa etsiä lisää.

Kaikki tekemämme haastattelut ovat luottamuksellisia, ja HEUNIn henkilökuntaa koskee vaitiolovelvollisuus. Haastattelut raportoidaan hankkeesta tehtävissä raporteissa siten, että haastateltavat eivät ole tunnistettavissa antamiensa vastausten perusteella.

Jos sinulla on jotain kysyttävää FLEX-hankkeesta tai haastatteluista, voit olla yhteydessä HEUNI:n tutkimustiimin jäseniin. Katso myös: www.heuni.fi

Ystävällisin terveisin,

Natalia Ollus

Erikoissuunnittelija

Anniina Jokinen

Tutkija

Liite 6

Asiantuntija- haastattelujen teemahaastat- telurunko

Intro

VOISITKO KERTOA lyhyesti työstäsi? Miten työsi liittyy ihmiskauppa-asioihin tms.?

Hyväksikäyttötapaukset

- 1. MILLAISIA** ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttötapauksia tietoosi on tullut Suomessa?

 - **Oletko** kuullut tapauksista, joissa suomalaisia olisi hyväksikäytetty työvoimana ulkomailla? Millä sektoreilla?
 - **Minkälaista** hyväksikäyttöä tapauksiin on liittynyt?
 - **Keitä** uhrin ovat:
 - **mistä** he ovat kotoisin (ml. Viro/Puola)?
 - **ovatko** he aikuisia/lapsia (jos lapsia, niin minkä ikäisiä?)? naisia/miehiä?
 - **voitko** kuvata heidän taustaansa?
 - **Millainen** rekrytointiprosessi on:
 - **kuinka** työntekijät löytävät työpaikan tai saavat kuulla siitä?
 - **onko** taustalla välittäjiä/välikäsiä, entä maksuja/välityspalkkioita, alihankintaketjuja tms.?
 - **kuinka** työntekijät matkustavat Suomeen ja miten matkat on organisoitu?
 - **millaiset** oleskelu/työluvut työntekijöillä on, tai onko heillä ylipäänsä niitä? Miten työluvut hankitaan? Kuka hankkii?
 - **ovatko** he lähetettyjä työntekijöitä tai vuokratyöntekijöitä?
 - **Keitä** hyväksikäyttäjät/työnantajat/rikolliset toimijat ovat:
 - **mistä** he ovat kotoisin?
 - **nainen/mies**
 - **onko** toiminta osa laajempaa organisaatiota tai rikollista toimintaa?
- 2. MITEN** työntekijöitä kontrolloidaan? Mikä saa heidät jatkamaan työntekoa?

 - **Minkälaisia** kontrollin ja pakottamisen keinoja työnantajat käyttävät?
 - **Millaisissa** olosuhteissa työntekijät työskentelevät?
 - **Miten** työntekijät asuvat?
 - **Liikkumisvapauden** rajoittaminen?
 - **Palkka-asoiden** kontrolli?
 - **Käyttävätkö** työnantajat väkivaltaa tai uhkailevatko he työntekijöitä? Oletko kuullut muista kontrolloikeinoista? Mistä?

- 3. MITÄ** hyväksikäytetyille työntekijöille tapahtui sen jälkeen kun tapaus tuli ilmi (viranomaisille/auttajataholle)?
- **Autettiin** heitä ja miten?
 - **Työluvut** ja muut oleskeluluvat, miten jatkuvat?
 - **Haluavatko** uhrin jäädä Suomeen vai palata kotimaahansa (tai muuttaa johonkin kolmanteen maahan)?
- 4. MITEN** tai millä nimikkeillä jutut/tapaukset määriteltiin organisaatiossasi?
Kuka määritteli?
- **Oletko** sitä mieltä, että tapauksiin on liittynyt pakkotyön elementtejä? (Huomio haastattelijalle: jos pakkotyön käsite on epäselvä haastateltavalle, pyydä kertomaan mitä tulee itselle mieleen pakkotyöstä ja luettele pakkotyön elementtejä vasta viimeisenä keinona)
 - **Mitä** ajattelet pakkotyön olevan? (jos ei käy ilmi)
 - **Oletko** sitä mieltä että tapauksissa on ollut ihmiskaupan elementtejä? (Huomio haastattelijalle: jos ihmiskaupankäsite on epäselvä haastateltavalle, pyydä kertomaan mitä tulee mieleen ihmiskaupasta ja luettele/kuvaile ihmiskaupparikoksen elementtejä vasta viimeisenä keinona.)
 - **(Ovatko** pakkotyö ja ihmiskauppa mielestäsi eri asioita?)
 - **Miten** jutut arkistoitiin tai rekisteröitiin? Millä nimikkeillä?

Yleiset

- 5. MITKÄ** alat/sektorit ovat erityisen alttiita ulkomaisen työvoiman hyväksikäytölle?
- **Millä** sektorilla erityisesti virolaiset/puolalaiset?
- 6. MITEN** taloudellinen taantuma/lama on vaikuttanut ilmiöön ylipäätään, sekä erityisesti ulkomaisen työvoiman asemaan ja olosuhteisiin Suomessa ja maailmalla?
- 7. MIKSI** Suomessa esiintyy ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä? Mistä se johtuu ja mikä ylläpitää sitä?

Lainsäädäntö

- 8. TUNNETKO** ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä ja ihmiskauppaa koskevan lainsäädännön Suomessa?
- **Onko** nykyinen rikos- ja työlainsäädäntö mielestäsi riittävä?
 - **Ovatko** nykyiset lainmääritelmät mielestäsi kattavia?
 - **Tuleeko** mieleen erityisiä ongelmakohtia tai puutteita?

Uhrien auttaminen ja tunnistaminen

- 9. PYSTYTÄÄNKÖ** työperäisen hyväksikäytön uhreja mielestäsi auttamaan (riittävästi) Suomessa?
- **Tunnetko** virallisen ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmän ja onko sinulla kokemusta sen kanssa asioimisesta?
 - **Onko** mielestäsi tarvetta uusille keinoille/tavoille auttaa uhreja?
 - **Pitäisikö** uhrien asemaa parantaa? Miten?
- 10. PYSTYVÄTKÖ** viranomaiset ja muut toimijat mielestäsi tunnistamaan työperäisen ihmiskaupan tai hyväksikäytön uhrit?
- 11. OTTAVATKO** uhrit yhteyttä organisaatioonne suoraan, vai teettekö etsivää työtä tms. uhrien löytämiseksi?
- 12. ONKO** hyväksikäyttötapaukset ilmoitettu edelleen poliisille, rajaviranomaisille tai syyttäjälle (työsuojelulle)? Miten jutut ovat edenneet?

Tiedonkeruu ja tilastointi

- 13. ONKO** organisaatioonne kerännyt tietoa pakkotyön, työperäisen ihmiskaupan ja hyväksikäytön eri muodoista?
- 14. ONKO** teillä mitään tilastointia, rekisteriä tai arkistointia tapauksista?
- 15. TULEEKO** mieleen muita relevantteja tahoja tai henkilöitä, joita meidän kannattaisi haastatella aiheeseen liittyen?

Lopuksi

16. **ONKO** sinulla mitään lisättävää tai ideoita siitä miten tilannetta voitaisiin parantaa Suomessa? Mitä ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ja työperäisen ihmiskaupan ehkäisemiseksi/torjumiseksi pitäisi tehdä?

Liite 7

Infopaperi haastateltaville uhreille

Työperäinen ihmiskauppa ja ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttö (FLEX-hanke)

YK:N YHTEYDESSÄ TOIMIVA Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti (HEUNI) käynnisti marraskuussa 2009 EU-rahoitteisen kansainvälisen hankkeen Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation (FLEX) - towards increased knowledge, cooperation and exchange of information in Estonia, Finland and Poland. FLEX-hankkeen tavoitteena on kartoittaa työperäisestä ihmiskauppaa ja ulkomaiseen työvoimaan liittyvää hyväksikäyttöä Suomessa, Virossa ja Puolassa. Hanke pyrkii lisäämään tietoa työperäisestä ihmiskaupasta ja ulkomaisen työvoiman hyväksikäytöstä sekä vahvistamaan niin kansallista kuin kansainvälistä yhteistyötä hyväksikäytön ehkäisemiseksi sekä siihen puuttumiseksi. Hankkeesta on tarkoitus tehdä suomenkielinen maa-raportti sekä englanninkielinen kolmen maan yhteisraportti, jotka julkaistaan alkuvuodesta 2011. Lisäksi hanketta varten kerättävää aineistoa käytetään osana tutkija Minna Viuhkon väitöskirjatutkimusta.

Yksi osa tutkimuksesta muodostuu työperäistä hyväksikäyttöä Suomessa kohdanneiden ihmisten haastatteluista. Olemme kiinnostuneita siitä, miten ylipäänsä päädyit Suomeen, kuinka sait tietää työpaikasta, millaiset työolosi olivat, ja miten sait apua tilanteeseesi. Vastauksesi antavat meille arvokasta tietoa ja olemme erittäin kiitollisia osallistumisestasi tutkimukseen.

Kaikki tekemämme haastattelut ovat luottamuksellisia, ja HEUNIn henkilökuntaa koskee vaitiolovelvollisuus. Haastattelut raportoidaan hankkeesta tehtävissä raporteissa siten, että haastateltavat eivät ole tunnistettavissa antamiensa vastausten perusteella. Haastatteluihin osallistuminen on vapaaehtoista ja voit lopettaa tai keskeyttää haastattelun mistä tahansa syystä. Jos et halua vastata johonkin tiettyyn kysymykseen, voit kieltäytyä siitä vapaasti.

Jos sinulla on jotain kysyttävää FLEX-hankkeesta tai haastatteluista, voit olla yhteydessä HEUNI:n tutkimustiimin jäseniin. Katso myös: www.heuni.fi

Ystävällisin terveisin,

Natalia Ollus

Erikoissuunnittelija

Anniina Jokinen

Tutkija

Liite 8

Uhri- haastattelujen teema- haastattelu- runko

Intro

- **Kertoisitko** ensin kuinka kauan olet ollut Suomessa?
- **Mistä** olet kotoisin? (Jos ei ole tiedossa.)
- **Kuinka** kauan olet ollut töissä Suomessa? Missä olet ollut töissä Suomessa?

Rekrytointi

- **Miten** päädyit sinne töihin? Mistä kuulit työpaikasta?
- **Saitko** töitä välitysfirman tai työvoimatoimiston kautta?
- **Jouduitko** maksamaan työpaikasta (välitysmaksun tms.)? Kuinka paljon? Kenelle?
- **Pitkö** sinun käydä mitään (maksullisia) kursseja ennen Suomeen tuloa? Esimerkiksi kielikursseja?
- **Miten** sait työluvan? Kuka hankki sen sinulle? Maksoitko siitä?
- **Miten** matkustit Suomeen? Mitä kautta matkustit?
- **Ostitko** matkaliput itse?
- **Jouduitko** ottamaan lainaa matkustaaksesi Suomeen? Kuinka paljon? Mistä lainasit rahat?
- **Oliko** joku sinua vastassa lentokentällä/satamassa/rautatieasemalla tms.? Kuka?

Työ

- **Minkälaista** työtä teit/ mitä teit töissä?
- **Oliko** työ sitä mitä luvattiin?
- **Mihin** aikaan työskentelit ja kuinka monta tuntia työskentelit päivässä? Kuinka monta päivää viikossa/kuukaudessa työskentelit?
- **Kuinka** monta työntekijää töissä oli? Mistä he olivat kotoisin?
- **Millaisissa** olosuhteissa työskentelit? Minkälainen paikka se oli?
- **Millainen** pomosi oli?
- **Miten** kommunikoit pomosi kanssa (varsinkin jos ei samasta maasta kotoisin)? Miten sait häneltä ohjeita?
- **Opastettiinko** sinua työhösi?
- **Uhkailtiinko** sinua (väkivallalla, karkottamisella, poliisilla tms.)? Lyötiin/läimäytettiin? Pidettiin kiinni? Revittiin vaatteista, tönitettiin? Ahdisteltiin (seksuaalisesti, muu seksuaalinen väkivalta)?
- **Olisitko** voinut lopettaa työn, jos olisit halunnut?

- **Pakotettiin**ko sinut jatkamaan työtä? Miten?
- **Olivatko** passisi/henkilöllisyyspaperisi omassa hallussasi koko ajan?
- **Sanottiin**ko sinulle, että työlupaasi ei jatkettaisi, jos et tee kuten työnantaja haluaa?
- **Kerroitko** tilanteesta kellekään?

Palkka ja työsopimus

- **Allekirjoititko** työsopimuksen? Tai teitkö suullisen työsopimuksen? Missä?
- **Kuinka** pitkä työsuhde sinulle luvattiin?
- **Miten** palkka maksettiin (käteisenä, tilille Suomessa, tilille kotimaassa tms.)?
- **Kuinka** usein sait palkkaa?
- **Voisitko** kertoa kuinka paljon sait palkkaa?
- **Olitko** tyytyväinen palkkaan?
- **Oliko** sinulla ikinä ongelmia palkan saannissa?
- **Vastasiko** palkka sen luvattua suuruutta?
- **Maksoitko** veroja (Suomeen)? Annoitko verokortin työnantajalle tms.?
- **Sanottiin**ko sinulle, että et saa lainkaan palkkaa tai vain osan palkasta, jos lopetat työn?
- **Jouduitko** maksamaan palkkaa takaisin työnantajalle?
- **Vähennettiin**kö palkasta suoraan joitain kuluja, esimerkiksi asumisesta tai ruoasta?
- **Kattoitko** saatu palkka elinkustannuksesi (menosi)? (Ruoka, asuminen ja muut menot.)
- **Jäikö** palkastasi mitään säästöön?
- **Lähetitkö** rahaa kotimaahan perheelle/sukulaisille?
- **Pystyitkö** vähentämään palkallasi velkaa, jonka jouduit ottamaan välitysmaksun/matkakulujen/muiden kulujen takia?

Asuminen

- **Missä** asuit?
- **Kuinka** monta henkilöä samassa asunnossa asui?
- **Miten** asuminen järjestettiin, kuka sen järjesti?
- **Kuinka** paljon maksoit asumisesta?
- **Olitko** tyytyväinen asumiseen ja asumisolosuhteisiin?
- **Jouduitko** mielestäsi maksamaan liikaa asunnosta?
- **Miten** kuljit töihin?

Vapaa-aika

- **Oliko** sinulla vapaapäiviä?
- **Saitko** tehdä vapaa-aikanasi mitä halusit, vai pitikö työnantajalta kysyä lupaa/ilmoittaa tekemisistä?
- **Tutustuitko** kehenkään suomalaiseen? Opitko yhtään suomea?
- **Piditkö** yhteyttä perheeseen/sukulaisiin/ystäviin kotimaassa?
- **Miten** työsuhteesi päättyi? Miten pääsit pois/lopetit työt?

Avun saanti

- **Haitko** apua itse?
- **Mistä** hait apua?
- **Saitko** apua?
- **Oletko** tyytyväinen saamaasi apuun?
- **Miten** tilanteesi tuli viranomaisten tietoon?
- **Tiedätkö** miten asia on edennyt (poliisitutkinta, oikeusprosessi)? (Kuka poliisi/mikä poliisilaitos juttuasi tutki? Mitä jutulle tapahtui?)
- **Olitko** tietoinen oikeuksistasi suomalaisessa työelämässä?
- **Millainen** oleskelulupa sinulla on nyt?

Lopuksi

- **Oletko** kuullut muista X maan kansalaisista, joilla on ollut ongelmia Suomessa liittyen työpaikkaan ja palkanmaksuun?
- **Haluatko** löytää uuden työpaikan Suomesta ja asua täällä, vai aiotko muuttaa takaisin kotimaahasi, tai muuttaa töihin johonkin muuhun maahan?
- **Haluatko** lisätä jotain?

Liite 9

ILO:n yksityis- kohtaiset osoittimet koskien työperäistä ihmiskauppaa

Jos yhden ulottuvuuden puitteissa on

- **kaksi** vahvaa osoitinta, tai
- **yksi** vahva osoitin ja yksi keskivahva/heikko osoitin, tai
- **kolme** keskivahvaa osoitinta, tai
- **kaksi** keskivahvaa osoitinta ja yksi heikko osoitin

ON SYYTÄ epäillä, että kyseessä on mahdollinen ihmiskaupan uhri. Vastaava analyysi tehdään jokaiselle kuudelle ulottuvuudelle. Tämän jälkeen on mahdollista arvioida onko kyseessä:

- **onnistunut** työperäinen maahanmuutto (ei erehdyttämistä, ei hyväksikäyttöä, ei pakottamista),
- **hyväksikäytetty** työperäinen maahanmuuttaja (hyväksikäyttöä esiintyy, mutta ilman erehdyttämistä tai pakottamista),
- **erehdytyksen** ja hyväksikäytön uhri (pakottamista ei esiinny) vai
- **työperäisen** ihmiskaupan uhri (henkilöä on erehdytetty, hyväksikäytetty ja pakotettu).

Rekrytointiin liittyvä erehdyttäminen

Vahva osoitin:

- **Työntekijää** on erehdytetty työn luonteesta, työpaikan sijainnista tai työnantajasta

Keskivahvat osoittimet:

- **Työntekijää** on erehdytetty työnteon olosuhteista
- **Työntekijää** on erehdytetty työsopimuksen sisällöstä tai laillisuudesta
- **Työntekijää** on erehdytetty perheen yhdistämisen mahdollisuuksista
- **Työntekijää** on erehdytetty asumisolosuhteista
- **Työntekijää** on erehdytetty maahantulodokumenteista tai laillisen statuksen saamisesta
- **Työntekijää** on erehdytetty matkustus- ja rekrytointiolosuhteista
- **Työntekijää** on erehdytetty palkasta
- **Työntekijää** on erehdytetty avioliitosta tai adoptiosta

Heikko osoitin:

- **Työntekijää** on erehdytetty koulutusmahdollisuuksista

Rekrytointiin liittyvä pakottaminen

Vahva osoitin:

- **Työntekijää** kohtaan on käytetty väkivaltaa

Keskivahvat osoittimet:

- **Työntekijä** on kidnapattu, hän on joutunut pakkoavioliiton tai pakkoadoptio-kohteeksi, tai hänet on myyty
- **Työntekijän** dokumentit on otettu pois
- **Työntekijä** on velkavankeudessa
- **Työntekijä** on eristetty tai häntä valvotaan tai tarkkaillaan
- **Työntekijä** on uhattu ilmiantaa viranomaisille
- **Työntekijää** on uhattu väkivallalla
- **Työntekijää** on uhattu sillä, että hänen tilanteestaan kerrotaan perheelle, yhteisölle tai laajemmalle yleisölle
- **Työntekijän** perheeseen on kohdistettu väkivaltaa tai sen uhkaa
- **Työntekijän** rahat on pidätetty/otettu

Rekrytointiin liittyvä haavoittuvan aseman hyväksikäyttäminen

Keskivahvat osoittimet:

- **Työntekijän** vaikeaa perhetilannetta on käytetty hyväksi
- **Työntekijän** laitonta statusta on käytetty hyväksi
- **Työntekijän** koulutuksen tai kielitaidon puutetta on käytetty hyväksi
- **Työntekijän** tiedonpuutetta on käytetty hyväksi
- **Hyväksikäyttäjien** käyttämät kontrollikeinot
- **Taustalla** olevia taloudellisia seikkoja on käytetty hyväksi
- **Työntekijälle** on annettu valheellista tietoa lainsäädännöstä ja viranomaisten asenteista
- **Työntekijälle** on annettu valheellista tietoa laillisesta maahanmuutosta
- **Työntekijän** perhetilannetta on käytetty hyväksi
- **Työntekijän** henkilökohtaista tilannetta on käytetty hyväksi
- **Työntekijän** psykologista tai henkistä riippuvuutta on käytetty hyväksi
- **Työntekijän** suhdetta viranomaisiin tai statusta on käytetty hyväksi

Heikot osoittimet:

- **Työntekijän** kulttuurisia tai uskonnollisia uskomuksia on käytetty hyväksi
- **Työntekijän** yleistä tilannetta on käytetty hyväksi
- **Työntekijän** ongelmia menneisyydestä on käytetty hyväksi
- **Työntekijän** matkanjärjestelyihin liittyviä ongelmia on käytetty hyväksi

Hyväksikäyttö työpaikalla

Vahva osoitin:

- **Työntekijällä** on teetetty ylipitkiä työpäiviä tai -tunteja

Keskivahvat osoittimet:

- **Työntekijä** on laitettu asumaan huonoissa asuinolosuhteissa
- **Työntekijällä** on teetetty vaarallista työtä
- **Työntekijälle** on maksettu alhaista palkkaa tai ei palkkaa lainkaan
- **Työnantaja** on osoittanut piittaamattomuutta työlainsäädännöstä tai työsopimuksesta
- **Työntekijällä** ei ole työsopimusta, sosiaaliturvaa ja muuta sosiaalista turvaa
- **Työntekijä** on tehnyt töitä erittäin huonoissa työolosuhteissa
- **Työnantaja** on manipuloinut palkanmaksua

Heikko osoitin:

- **Työntekijällä** ei ole pääsyä koulutukseen

Pakottaminen kohdemaassa

Vahvat osoittimet:

- **Työntekijän** dokumentit on otettu pois
- **Työntekijä** on velkavankeudessa
- **Työntekijä** on eristetty tai lukittu tai häntä on valvottu/tarkkailtu
- **Työntekijää** kohtaan on käytetty väkivaltaa

Keskivahvat osoittimet:

- **Työntekijä** on pakotettu osallistumaan laittomiin toimintoihin
- **Työntekijä** on pakotettu tekemään tiettyjä tehtäviä tai hoitamaan tiettyjä asiakkaita
- **Työntekijä** on pakotettu toimimaan työtovereitaan kohtaan tietyllä tavalla
- **Työntekijä** on pakotettu valehtelemaan viranomaisille, perheenjäsenille jne.
- **Työntekijä** on uhattu ilmiantaa viranomaisille
- **Työntekijää** on uhattu vielä huonommilla työolosuhteilla
- **Työntekijää** on uhattu väkivallalla
- **Työntekijä** on asetettu vahvan vaikutuksen alaisuuteen
- **Työntekijän** perheeseen on kohdistettu väkivaltaa tai sen uhkaa
- **Työntekijän** palkka on pidätetty/otettu

Heikko osoitin:

- **Työntekijää** on uhattu sillä, että hänen tilanteestaan kerrotaan perheelle, yhteisölle tai laajemmalle yleisölle

Haavoittuvan aseman hyväksikäyttö kohdemaassa

Keskivahvat osoittimet:

- **Työntekijä** on riippuvainen hyväksikäyttäjistään
- **Työntekijän** on vaikea asua tuntemattomalla alueella
- **Työntekijän** taloudellista tilannetta on käytetty hyväksi
- **Työntekijän** perhetilannetta on käytetty hyväksi
- **Työntekijän** suhdetta viranomaisiin tai hänen maassaolostatustaan on käytetty hyväksi

Heikot osoittimet:

- **Työntekijän** aikaisempia vaikeuksia on käytetty hyväksi
- **Työntekijän** henkilökohtaisia ominaisuuksia on käytetty hyväksi

LÄHDE: ILO (2009b): Operational indicators of trafficking in human beings. Results from a Delphi survey implemented by the ILO and the European Commission. Revised version of September 2009. Geneva: ILO. Käännös kirjoittajien.



HEUNI

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