

Pidetään toisistamme huolta

OPAS TYÖPERÄISEN HYVÄSIKÄYTÖN TUNNISTAMISEEN JA EHKÄISEMISEEN RAKENNUSALALLA

1. Mitä on työperäinen hyväksikäyttö?
2. Miten tunnistan työperäisen hyväksikäytön?
3. Miten toimin, jos havaitsen työperäistä hyväksikäyttöä?
4. Työperäisen hyväksikäytön ehkäisy



Mitä on työperäinen hyväksikäyttö?

Euroopan kriminaalipoliitiikan instituutti HEUNIn määritelmän mukaan työperäinen tai työvoiman hyväksikäyttö viittaa tapauksiin, joissa työntekijän työehdot ovat huonot, hän tekee pitkää työpäivää, on alipalkattu tai työskentelee huonoissa ja/tai turvattomissa työoloissa niin, että hänellä on hyvin rajalliset mahdollisuudet muuttaa tilannetta. HEUNIN yritys vastuuasiantuntija ja tutkija **Anni Lietonen** muistuttaa, että syytä jäädä huonoon tilanteeseen voi olla monia: ”Työperäisen hyväksikäytön uhri saattaa kokea olevansa jumissa hyväksikäytetyn asemassa esimerkiksi velkatilanteen, huonon taloudellisen tilanteen, kielitaidottomuuden tai muun riippuvuuden kuten sukulaissuhteen tai päihdeongelman vuoksi.”

Työperäisen hyväksikäytön uhriksi on usein vaarassa joutua nimenomaan ulkomaalainen työntekijä. Tapauksissa käytetään usein hyväksi henkilön puutteellista tietoa suomalais-

sen työelämän säännöistä tai tämän huolta omasta työ- ja oleskeluluvasta. Hyväksikäytön riskiä lisää myös kielimuuri. ”Tällaista erityisen haavoittuvassa asemassa olevan työntekijän hyväksikäyttöä tapahtuu niin rakennusalalla kuin sen ulkopuolella. Yritysten tulee sitoutua edellä mainitun toiminnan kitkemiseen kaikin mahdollisin keinoin, kehittämällä keinoja ensinnäkin hyväksikäytön ehkäisyyn sekä varmistamalla, että jos hyväksikäyttöä tapahtuu, tilanteet voidaan tunnistaa ja niihin voidaan tehokkaasti puuttua”, kommentoi **Juhana Häkkänen**, YIT:llä hankintaketjusta vastaava johtaja.



Miten tunnistan työperäisen hyväksikäytön?

Työperäisen hyväksikäytön tunnistaminen ei ole yksiselitteistä. Hyväksikäyttävän työnantajan toiminta saattaa ulospäin näyttää lailliselta, eikä hyväksikäytön kohteeksi joutunut henkilö välttämättä täytä stereotyyppisen kaltoinkohtelun merkkejä.

Varsinkin vakavat hyväksikäytön muodot kuten ihmiskauppa ja siihen rinnastettavat ilmiöt tunnistaa usein viranomainen, mutta myös yksityisillä kansalaisilla on mahdollisuus havaita merkkejä epäasiallisesta kohtelusta tai hyväksikäytöstä.

Vuorovaikutus on avainasemassa kaltoinkohtelun saattamisessa päivänvaloon. Lietosen mukaan avoimen vuorovaikutuksen lisääminen työmaalla on omiaan auttamaan mah-

dollisen hyväksikäytön tunnistamisessa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. ”Vaikeaa työperäisen hyväksikäytön tunnistamisesta tekee se, että uhri ei välttämättä itse edes tiedä tulevansa kaltoinkohtelluksi Suomen lain mittapuulla. Tämän vuoksi on äärimmäisen tärkeää, että työntekijä tietää voivansa turvallisesti lähestyä muita työmaan työntekijöitä ja työnjohtoa”, hän painottaa.

Paikallisella työntekijällä ei välttämättä ole yhteistä kieltä työperäisen hyväksikäytön uhrin kanssa, mutta esimerkiksi pelkkä tervehtiminen tai kahvitaloulle mukaan viittominen toimii luottamuksen rakentamisessa kielitaidottoman ja paikallisten välillä.

Työperäisestä hyväksikäytöstä ei usein tehdä ilmoitusta puutteellisen tiedon takia, mutta myös pelko työpaikan menettämisestä vaikuttaa asiaan. Tämän takia rakennustyömaalla harrastetut pienetkin eleet, jotka antavat ymmärtää kollegan hyvinvoinnista välittämistä, ovat tärkeitä. ”Vuorovaikutus työntekijöiden kanssa, olivat he minkä tahansa työnantajan palveluksessa, on ehdottoman tärkeää inhimillisen ja reilun kohtelun varmistamiseksi. Työntekijän, jolla ei välttämättä ole tietoa Suomen työlaissäädännöistä, on myös tärkeää tietää, että työnjohdolle ja kollegoille uskaltaa puhua, eikä epäkohtien esiintuomisesta rangaista”, kuvaili Häkkänen.



Muistilista työperäisen hyväksikäytön havaitsemiseksi

Seuraava muistilista auttaa arvioimaan, kohtaako sinä tai työmaalla toimiva kollegasi mahdollisesti työperäistä hyväksikäyttöä. Jos useampi listan toteama pitää paikkansa, ota välittömästi yhteyttä työnjohtoon ja työntekijöiden luotta-

mushenkilöön, jotta voitte puuttua tilanteeseen parhaalla mahdollisella tavalla. Kaikkia listan kohdista ei voi tunnistaa vain toista tarkkailemalla, vaan ne vaativat avointa vuorovaikutusta ja luottamuksellista työilmapiiriä noustakseen esiin:

TYÖARKI:

- ✓ Työntekijät tekevät pitkiä päiviä työmaalla ilman, että siitä on erikseen sovittu
- ✓ Työntekijät työskentelevät paljon viikonloppuisin ja/tai öisin
- ✓ Työntekijät eivät näytä pitävän taukojaan
- ✓ Työntekijät eivät leimaa työtuntejaan oikein kehoituksista huolimatta



KÄYTÖS JA VUOROVAIKUTUS

- ✓ Työntekijä välttelee viranomaisia tai luottamushenkilöstöä
- ✓ Työntekijä vaikuttaa hermostuneelta tai pelokkaalta
- ✓ Työntekijän puolesta asioi joku muu henkilö, eikä työntekijä osaa suomea tai englantia
- ✓ Työntekijä ei tunne Suomen eikä rakennusalan työehtoja

OLESKELU JA ASUMINEN

- ✓ Työntekijän esittämä henkilöllisyystodistus tai Valttikortti on toisen henkilön
- ✓ Työntekijöiden tietoja verratessa käy ilmi, että useat ovat ilmoittaneet saman osoitteen ja/tai puhelinnumeron yhteystiedoikseen
- ✓ Työntekijä asuu yhteismajoituksessa, jossa samassa huoneessa on useampia henkilöitä, vaikka tilaa ei ole tarkoitettu useamman henkilön asuttavaksi



SOPIMUKSET JA ASIAKIRJAT

- ✓ Työntekijä on maksanut palkkion työvoimavälittäjälle tai jollekin muulle taholle työpaikan saamisesta
- ✓ Ylisuurien majoitus-, kuljetus- tai työvälinekulujen periminen palkasta
- ✓ Työntekijällä ei ole kirjallista työsopimusta
- ✓ Työntekijän passi tai muut henkilökohtaiset asiakirjat ovat jonkun muun kuin hänen itsensä hallussa

RAHA

- ✓ Työntekijä on velkaa työnantajalleen tai työnvälittäjälle
- ✓ Työnantaja veloittaa työntekijältä työmatkoista ja/tai majoituksesta
- ✓ Työntekijän työnantaja on kaukana alihankintaketjussa (ns. ketjutettu urakoitsija)




Miten toimin, jos havaitsen tai epäilen työperäistä hyväksikäyttöä?

Jos epäilet itse joutuneesi tai toisen työntekijän joutuneen työperäisen hyväksikäytön uhriksi, ota heti tilanteesta riippuen yhteyttä joko omaan esihenkilöösi tai pääurakoitsijan edustajaan, esimerkiksi vastaavaan työnjohtajaan, tai suoraan viranomaiseen. Pääurakoitsijan edustajan tulee aina viedä epäilyt eteenpäin, ja tilannetta lähdetään selvittämään yrityksen toimintaohjeiden mukaisesti.

Epäilyistä voi myös ilmoittaa yrityksen eettisten ilmoituskanavien kautta, tarvittaessa anonyymisti.

On hyvä tietää, että työntekijälle ei saa aiheutua minkäänlaista haittaa mahdollisista selvityksistä. Yritysten ihmisoikeusvastuun mukaisesti yritysten tulee ryhtyä aina korjaaviin toimenpiteisiin mahdollisten ihmisoikeusrikkomusten kohdalla.

Mahdollisissa ongelmatilanteissa voi myös ottaa itse yhteyttä tai neuvua hyväksikäytön uhriksi epäilemää kollegaa olemaan yhteydessä alla listattuihin tahoihin. Kollegalle voi olla hyvä myös erikseen painottaa, että Suomessa viranomaiselta saa asiallista ja turvallista kohtelua:



1. Alueellinen työntekijöiden luottamushenkilö tai pääluottamushenkilö
2. Rikosuhripäivystys (RIKU) **puh. 116 006** ja järjestön juristin puhelinneuvonta **0800 161 177** (yhteydenotto onnistuu myös anonyymisti)
3. Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä, **+358 295 463 177** (yhteydenotto onnistuu myös anonyymisti)
4. SAK:n maahanmuuttajien neuvontapalvelu **workinfinland@sak.fi** Asiantuntija palvelee myös numerossa **0800 414 004**.

Työperäisen hyväksikäytön ehkäisy

Työperäisen hyväksikäytön torjunta vaatii Lietosen mukaan ponnisteluja koko yhteiskunnalta, niin viranomaisilta, lainsäädännöltä kuin yrityksiltä. ”Yritysten omilla toimilla on selkeä rooli työperäisen hyväksikäytön ennaltaehkäisyssä. Yrityksiltä vaaditaan vahvoja sopimuksia ja sopimusehtojen tarkistamista. Laista huolimatta vilpilliset toimijat usein onnistuvat kiertämään vaatimuksia, joten yritysvastuun rooli korostuu siinä, että yritysten tulee tehdä enemmän kuin laki vaatii”, Lietonen täsmentää.

Esimerkiksi YIT:llä, kaikkien työntekijöiden ihmisoikeuksien suojelemiseksi, on tehty päätös johtavana rakennusalan toimijana edellyttää Suomessa 1.10.2021 alkaen solmituissa urakkasopimuksissa EU- ja ETA-alueen ulkopuolelta tulevilta työntekijöiltä suomalaista Työntekijän oleskelulupaa. Vaatimus koskee koko urakkaketjua.

Linjauksella minimoidaan riskiä sille, että Suomen työehtoja ei noudatettaisi työntekijöiden työsuhteissa. Jos EU- ja ETA-alueen ulkopuolelta tullut lähetetty työntekijä on palkattu esimerkiksi puolalaisen aliurakoitsijan palvelukseen, on olemassa riski, että työntekijä tyytyy Suomessa työskennellessään Puolassa tehtyyn työ sopimukseen kirjattuihin ehtoihin ja paikallisiin työehtoihin, vaikka Suomessa työskennellessä tulee noudattaa Suomen työehtosopimuksia.

YIT kannustaa myös muita rakennusalan toimijoita tarttumaan toimiin yhteisen haasteen selättämiseksi, niin ennaltaehkäisevillä toimilla kuin jo syntyneiden ongelmatilanteiden tunnistamisella ja korjaamisella.