

# VASTUULLINEN REKRYTOINTI JA HYVÄSIKÄYTÖN TORJUNTA

## Periaatteet

- Kaikille työntekijöille maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa.
- Kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasavertaisesti, ketään ei saa syrjiä taustansa vuoksi.
- Luo luottamuksellinen työilmapiiri. Vaihda kuulumisia työntekijöiden kanssa.
- Palkkaa tarvittaessa ulkopuolinen tulkki (esim. puhelin-tulkkausta).
- Tue työntekijöitä integroitumisessa. Tarjoa mahdollisuuksia kielikurssille sekä yhteyksiä paikallisiin ihmisiin.
- Varmista, että tarjoamasi majoitus on asianmukainen.
- Jos työntekijöille järjestetään majoitus, kuljetus ja ruoka, varmista, että kustannus on kohtuullinen.
- Laadi toimintaohjeet työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi. Käytä pohjana esimerkiksi tätä tarkistuslistaa. Kerro ohjeista koko henkilöstölle.
- Jos työntekijä ilmoittaa väärinkäytöksestä, siitä ei saa koitua hänelle haittaa tai rangaistusta.
- Käy näitä asioita todisteellisesti läpi työntekijöiden kanssa – viranomaiset eivät epäile aktiivista työnantajaa.

## Rekrytointi

- Älä käytä välittäjiä! Rekrytoi itse tai käytä luotettavia rekrytointipalveluita.
- Tee työsopimus aina kirjallisesti. Käännä se tarvittaessa työntekijän ymmärtämälle kielelle.
- Käy läpi työsuhteen keskeiset ehdot työntekijän kanssa, tarvittaessa tulkin avulla.
- Varmista, että työntekijällä on tarvittavat työ- ja oleskeluluvat. Ota luvista ja passista tai henkilökortista kopiot ja säilytä ne kaksi vuotta.
- Anna työntekijälle tietoa työehdoista ja tahoista, joihin voi olla yhteydessä ongelmatilanteissa.
- Suomessa mahdolliset rekrytointipalkkiot maksaa aina työnantaja. Euroopan ulkopuolella maksut ovat yleisiä, mutta ne voivat velkaannuttaa työntekijän.
- Kartoita mahdolliset kulut, joita työntekijä on voinut maksaa rekrytoinnista (matkakulut ja työnteko-oikeuden saamiseen liittyvät hallinnolliset kulut ovat sallittuja). Varmista, että kulut ovat kohtuulliset.
- Pyydä työntekijöitä kertomaan, jos jokin taho on vaatinut kielletyn välitysmaksun työpaikan saamiseksi.
- Tee tutkintapyyntö poliisille, jos epäilet hyväksikäyttöä.
- Kehota työntekijää säilyttämään kaikki viestit ja kuitit ylimääräisistä maksuista todistusaineistona.

## Jos käytät rekrytointipalveluita

- Käytä vain asianmukaisia ja laillisesti toimivia tahoja.
  - Hanki tietoja miten toimia laillisesti esimerkiksi työnantajaliitosta tai AVI:sta.
  - Ota huomioon:
    - Miten varmistat, että työntekijöiden oikeudet toteutuvat? Kuinka kauan yritys on ollut olemassa, keitä sen taustahenkilöt ovat? Onko yrityksen toiminnassa ollut ongelmia aiemmin? Miten he löytävät ja rekrytoivat työntekijät?
  - Sopimuskumppani tulee velvoittaa toimittamaan tilaajavastuulain mukaiset tiedot.
  - Varmista, ettei rekrytointikumppani tarjoa työntekijöille lainaa, koska se voi velkaannuttaa työntekijät.
  - Kysy työntekijöiltä useaan otteeseen mitä kuluja he ovat maksaneet liittyen rekrytointiin.
  - Edellytä vastuullisia rekrytointikäytäntöjä ja velvoita palveluntarjoaja noudattamaan niitä sopimuksissa.
  - Lisää sopimukseen myös sanktiot mahdollisia väärinkäytöstilanteita varten.
  - Väärinkäytösten ilmetessä:
    - Pura sopimus ja lopeta yhteistyö.
    - Ota yhteys poliisiin ja AVI:in.
- Pidä huolta työntekijöistä; heille ei saa koitua harmia siitä, että he ovat ilmoittaneet epäilyistä väärinkäytöksistä.

## Perehdytys

- Varmista, että työntekijät, ennen työn aloitusta tai viimeistään työn alkaessa, saavat tietoa Suomessa sovellettavista työehdoista sekä oikeuksistaan.
- Käännä materiaalit työntekijöiden ymmärtämälle kielelle.
- Kerro kasvokkain, tarvittaessa ulkopuolisen tulkin avuksella.
- Kerro työntekijöille, ettet hyväksy väärinkäytöksiä ja hyväksikäyttöä.
- Kerro työntekijöille mistä voi hakea apua, jos he kokevat väärinkäytöksiä.
- Kerro, että työntekijää ei rangaista, eikä hän menetä työpaikkaansa kertoessaan tällaisista asioista.

## Hyväksikäytön tunnusmerkit

Havainnoi, kuuntele ja pyri luomaan luottamusta työntekijöihin. Hyväksikäytetyt työntekijät eivät välttämättä uskalla kertoa kokemistaan väärinkäytöksistä. He saattavat tulla maasta, jossa työnantajaan tai viranomaisiin ei voi luottaa. Muista, että myös toinen työntekijä voi olla hyväksikäyttäjä työpaikalla.

### Varoitusmerkit

- Työntekijä ei liiku ilman saattajaa tai ”kaveritulkkia”.
- Hänen puolestaan asioi henkilö, joka aina haluaa olla läsnä.
- Työntekijä vaikuttaa hermostuneelta, antaa ympäröiville vastauksia, välttelee tiettyjä aiheita, selittää ne oudosti tai käyttäytyy kuin olisi saanut joltakin ohjeita.
- Työntekijä on ollut Suomessa kauan, mutta ei tunne kieltä eikä kulttuuria.
- Työntekijä ei tiedä miten asioita hoidetaan, missä pankissa hänellä on palkkatili tai oikeudestaan työterveyshuoltoon.
- Useat työntekijät ovat ilmoittaneet samat yhteystiedot sekä saman yhteys henkilön hätätilanteita varten. Kyseessä voi olla työntekijöitä hyväksikäyttävä taho.
- Työntekijässä näkyy pahoinpitelyn merkkejä.

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

### Voit esittää seuraavat kysymykset työntekijöille:

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

## Ongelmien ilmaantuessa

### Jos epäilet ihmiskauppaa:

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

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

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

### Lisätietoja ulkomaisen työvoiman työllistämisestä:

- Maahanmuuttoviraston ohjeet työnantajan vastuusta: [www.migri.fi/tyonantajan-velvollisuudet-ulkomais-ta-tyovoimaa-palkatessa](http://www.migri.fi/tyonantajan-velvollisuudet-ulkomais-ta-tyovoimaa-palkatessa)
- Työsuojeluviranomaisen ohjeet työnteko-oikeuteen liittyen: [www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/ulkomainen-tyontekija/tyonteko-oikeus](http://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/ulkomainen-tyontekija/tyonteko-oikeus)
- Työsuojeluviranomaisen valtakunnallinen puhelinneuvonta 0295 016 620
- Maatalousalan työehdot: [www.teollisuusliitto.fi/tyoelama/tyoehdot/sopimukset/teollisuusliitto/teollisuusliitto-ajankohtaista/kausityo/](http://www.teollisuusliitto.fi/tyoelama/tyoehdot/sopimukset/teollisuusliitto/teollisuusliitto-ajankohtaista/kausityo/)
- Kansainvälisen rekrytoinnin oppaat: [mediabank.businessfinland.fi/l/JQWn2SGF98rB](http://mediabank.businessfinland.fi/l/JQWn2SGF98rB)

### Yleistä tietoa alan työnantajille:

- [www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi)
- [tyonantajat.fi](http://tyonantajat.fi)
- [www.toitasuomesta.fi](http://www.toitasuomesta.fi)

### Esimerkkejä sopimuslausekkeista, joilla torjua työperäistä hyväksikäyttöä:

- HEUNI Normative Framework Guide [www.heuni.fi/-/report-series-94#8f12bbdb](http://www.heuni.fi/-/report-series-94#8f12bbdb)
- HEUNI Sopimustyökalu [www.heuni.fi/-/report-series-93b#8f12bbdb](http://www.heuni.fi/-/report-series-93b#8f12bbdb)