

Annina Nordfors (1909743, LTKV19SP1)

PIKAOPAS
MAAHANMUUTTAJILLE
SUOMEN TYÖELÄMÄN SÄÄNTÖIHIN,
SOPIMUKSIIN JA LAKEIHIN

Opinnäytetyö

Tradenomi

Liiketalouden koulutus

2024



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	tradenomi (AMK)
Tekijä	Annina Nordfors
Työn nimi	Pikaopas maahanmuuttajille Suomen työelämän sääntöihin, sopimukseen ja lakeihin
Toimeksiantaja	Monikulttuurikeskus Saaga
Vuosi	2024
Sivut	37 sivua, liitteitä 8 sivua
Työn ohjaaja	Juha Häkkinen

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli suunnitella ja toteuttaa työelämän lainsäädäntöön ja sääntöihin pureutuva opas työtä hakeville tai töissä jo oleville maahanmuuttajille. Kirjallinen opas sisältää yleisiä sääntöjä työelämästä, perustietoa työlaeista ja tietoa työelämän rikoksista. Lisäksi oppaaseen on listattu auttavia tahoja. Pikaopas on suunniteltu helppolukuiseksi. Monikulttuurikeskus Saaga saa pikaoppaan käyttöönsä.

Pikaoppaan suunnittelu aloitettiin keväällä 2023 yhdessä toimeksiantaja Monikulttuurikeskus Saagan kanssa. Maahanmuuttajille ei ollut opasta, jossa olisi selkokielisesti kerrottu Suomen työelämästä. Tarjolla oleva tieto oli kankeaa virkamieskieltä, jota vasta suomea opettelevien oli vaikeaa ymmärtää. Tietoa ei myöskään ollut yhdessä paikassa kootusti vaan ne olivat monien eri viranomaisten verkkosivuilla.

Teoriapohjana työlle käytettiin pääasiassa työelämän lainsäädäntöä ja oikeuskirjallisuutta. Laajasta teoriapohjan oikeuskirjallisuudesta valittiin olennaisimmat työelämän perusasiat oppaaseen.

Aluksi maahanmuuttajien tiedon tarvetta ja kokemuksia Suomen työelämästä kartoitettiin tutkimushaastattelulla kesällä 2023. Vastauksien perusteella maahanmuuttajat kokivat, että työelämässä on paljon sääntöjä, joihin pitää tutustua. Lisäksi vastaajat korostivat suomen kielen opetteluun tärkeyttä. Haastattelun vastausten perusteella tehtiin myös yleinen lista asioista, jotka helpottavat työnhakua ja töissä oloa Suomessa.

Maahanmuuttajilla on erityinen riski joutua rikosten uhreiksi työelämässä, joten oppaassa käsitellään myös syrjintää, häirintää, alipalkkausta ja työperäistä ihmiskauppaa. Pikaopas on tehty Microsoft PowerPoint -ohjelmalla ja siinä on 15 diaa.

Asiasanat: maahanmuutto, maahanmuuttajat, työelämä, opaskirja

Degree title	Bachelor of Business Administration
Author	Annina Nordfors
Thesis title	Quick guide for immigrants to rules, contracts and laws of concerning work in Finland
Commissioned by	Multi-Cultural Centre Saaga
Time	2024
Pages	37 pages, 8 pages of appendices
Supervisor	Juha Häkkinen

ABSTRACT

The objective of this thesis was to design and create a work-related guidebook for immigrants who are seeking for a job or are already working in Finland. The aim was to include basic rules for employment and information about violations of Employment Contracts Act and present instructions how to receive help. An important factor in the design was readability.

The designing of the guidebook started in the spring of 2023 with the commissioner. At the time, there were no similar guidebook available and the ones that existed were not in plain language. Also, data about working in Finland was scattered on dozens of pages on various web sites, which complicated information search.

The conceptual basis of this thesis was mainly based on Finnish work-related legislation and other legislation. Furthermore, essential information concerning employment contracts and workplace practices were selected to the quick guide.

First, the immigrants' experiences concerning working in Finland were collected with a short and simple survey. The answers suggest, immigrants feel that there are many aspects they need to learn about working in Finland. In addition, respondents highlighted that learning Finnish is crucial. Based on the answers, a list was made, which aims to facilitate job search and working in Finland. The list was added into the guidebook.

Very often immigrants are at great risk to become victims of employment contract violations, such as discrimination, harassment, underpayment and human trafficking for the purposes of cheap labour. All these aspects are addressed in the guidebook.

Keywords: immigration, immigrants, employment, guidebook

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	MAAHANMUUTTAJAT JA TYÖLAIT	7
2.1	Katsaus maahanmuuttajien työhön ja kotoutumiseen.....	7
2.2	YK:n yleismaailmallinen ihmisoikeuksien julistus.....	8
2.3	Euroopan unionin työlainsäädäntö.....	9
2.4	Suomen perustuslaki	10
2.5	Työturvallisuuslaki	10
2.6	Rikoslaki	11
3	TYÖRIKOKSET JA -RIKKOMUKSET	11
3.1.1	Työturvallisuusrikos	11
3.1.2	Työaika-suojelurikos	12
3.1.3	Työsyryntä ja kiskonnantapainen työsyryntä	12
3.1.4	Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen	14
3.1.5	Työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaaminen	14
3.1.6	Luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö.....	15
3.2	Työturvallisuusrikkomus	15
3.3	Ihmiskauppa	16
3.4	Alipalkkaus	18
3.5	Työsuhte ja työsopimus	19
3.6	Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet	20
3.7	Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet.....	21
3.8	Avun piiriin hakeutuminen.....	22
3.8.1	Työsuojeluvaltuutettu	22
3.8.2	Työsuojeluviranomaiset.....	23
3.8.3	Yhdenvertaisuusvaltuutettu	23
3.8.4	Poliisi.....	24

3.9	Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä.....	25
4	TOIMEKSIANTAJAN KUVAUS.....	27
4.1	Monikulttuurikeskus Saaga.....	27
4.2	Tarve oppaalle.....	28
5	OPPAAN KEHITYS JA TOTEUTUS.....	28
6	TUTKIMUSKYSelyn TULOKSET JA POHDINTA.....	30
6.1	Tutkimushaastattelu oppaan teon apuna.....	30
6.1.1	Tutkimushaastattelun vastausten tulkinta.....	30
6.1.2	Tutkimuskyselyn tulokset.....	31
6.1.3	Pohdintaa opinnäyteprosessista.....	33
7	LÄHTEET.....	35
	LIITTEET.....	38
	Liite 1: Pikaopas maahanmuuttajille Suomen työelämän sääntöihin, sopimukseen ja lakeihin	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli tehdä selkeä opas maahanmuuttajille työriskosten, työsyrynnän ja kaltoinkohtelun tunnistamiseen avuksi. Oppaassa hyödynnetään niin lakitietoa erilaisista rikoksista työelämässä kuin tutkittua tietoa Suomeen muuttaneiden riskistä joutua rikosten ja kaltoinkohtelun uhreiksi.

Opinnäytteen produkti on hyvinkin läheisesti työlainsäädäntöön liittyvää eli on tärkeää tuntea sekä lakia sekä muutamia yleisiä sopimuksia Suomen työelämästä. Pikaopasta varten kartoitettiin, mitä asioita oppaaseen lainsäädännöstä poimitaan, koska pikaopas on nimensä mukaan nopeasti luettava eikä kaikkea voi ottaa mukaan. Lisäksi kartoitettiin Saagan asiakkaiden kokemuksia tutkimushaastattelun muodossa, eli toteutettiin anonyymisti kyselytutkimus. Kyselytutkimuksella kartoitettiin, ovatko Saagan asiakkaat kokeneet syrjintää tai tulleet osallisiksi työrikoksissa ja jos eivät, niin mitkä tekijät he kokevat itsensä näiltä suojeleviksi.

Tutkimusongelma, johon tällä opinnäytteellä pyritään vastaamaan, on se, että Suomessa on kyllä maahanmuuttajille ja muillekin tietoa työrikoksista ja riskeistä, mutta ne on siroteltu eri viranomaisten sivuille, esimerkiksi aluehallintovirastojen, Maahanmuuttoviraston, kotoutussivustojen ja poliisin sivuille. Teosta, jossa olisi kattavasti työelämän perusasiat koottuina, ei ole. Yhtä opasta ei ole ja tietoa on vaikea löytää, varsinkin kun useimmiten teksti on vaikeaselkoista ja lukijan lukutaito ei välttämättä edes äidinkielenään suomea puhuvalla taivu ymmärtämään lakipykälä ja asetuksia, saati niiden selityksiä. Toki kaikkia työelämän sopimuksia ja lakeja ei voida käsitellä yhdessä oppaassa, mutta pääasiat kyllä.

Edellä kuvattuun ongelmaan on siis tarkoitus luoda ratkaisu tuomalla yhtenäisen selkeä opas, joka luotsaa havaitsemaan ja välttämään ongelmia suomalaisessa työelämässä. Opas tulee maahanmuuttajien käyttöön, jolloin sen tulee olla selkeä ja helppokäyttöinen.

2 MAAHANMUUTTAJAT JA TYÖLAIT

2.1 Katsaus maahanmuuttajien työhön ja kotoutumiseen

Yle uutisoi syksyllä 2022, että suurin osa maahanmuuttajista kotoutuu hyvin, mutta varjopuoliakin löytyy. Toimittaja Mika Viljasen tekemässä artikkelissa kerrotaan, E2-tutkimuslaitoksen kyselytutkimuksen mukaan 79 prosenttia vastanneista kokee sopeutuneensa Suomeen hyvin tai melko hyvin. Kuitenkin viidesosa koki sopeutuneensa heikosti. Tutkimuskysely osoitti, että suomen kielin osaaminen ja oppiminen on hyvän kotoutumisen kannalta hyvin tärkeä asia. Kyselyyn vastanneista 750 Suomessa asuvasta ulkomaalaisesta 40 % oli kokenut syrjintää työhaussa ja työhaastatteluissa. (Viljanen 2022.)

Lisää syrjintään ja niin sanottuun työelämäriskollisuuteen liittyviä asioita on käsitelty Valtioneuvoston julkaisussa. Valtioneuvoston julkaisussa 2021:55 Selvitys ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön torjunnan menettelyistä eri maissa (Hiilamo ym. 2020) *työelämäriskollisuudella* viitataan työmarkkinoilla ja työelämässä esiintyvään harmaaseen talouteen, viitaten niin veropetoksiin, väärinkäytöksiin, velvoitteiden hoitamatta jättämiseen kuin työturvallisuuteen liittyviin rikkeisiin ja rikoksiin. Kyseessä on Pohjoismaissa käytetty käsite, tosin eri maat käyttävät sitä hieman eri tavoin tai erottelevat siitä alakäsitteitä. Samassa julkaisussa mainitaan toinen käsite, sosiaalinen polkumyynti, jolla viitataan ”laajaan määrään käytäntöjä, jotka vaihtelevat epäterveestä kilpailusta palkkojen rapautumiseen ja alipalkkauksesta huonoihin työoloihin ja ns. ei-riskolliseen työntekijöiden hyväksikäyttöön.” Kyseessä on siis laillisen ja laitoman rajalla tapahtuvaa toimintaa, josta tulee helposti pitkittyessään laitonta. (Jokinen ym. 2021, 10–15.) Juuri näiden ilmiöiden välttämiseen ja tunnistamiseen opas on tarkoitettu. Samassa valtioneuvoston julkaisussa kerrotaan, että Suomessa työperäiseen hyväksikäyttöön riski on etenkin työvoimaintensiivisillä aloilla, kuten esimerkiksi rakennusalalla tai maatalousalalla ja myös aloilla, joissa alihankintaketjujen polveilu on yleisempää. Julkaisun mukaan syrjinnän ja rikosten kohteeksi joutumisen riskiä lisäävät huono kielitaito ja tietämättömyys omista oikeuksista. (Jokinen ym. 2021, 16.)

Työ- ja elinkeinoministeriö (myöhemmin TEM) on julkaisussaan *Maahanmuuttajien työllistyminen – Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut* (Eronen ym.

2014) vuodelta 2014 tarkastellut eri tekijöitä maahanmuuttajien työllistymisen taustalla. Työllistyminen liittyy syrjintään siten, että hyvän maahan integraation eli kotoutumisen kautta pienenee riski joutua syrjityksi. Julkaisun tiivistelmässä puhutaankin siitä, että suomen kielen taidolla on merkitystä työllistymisessä, mutta sitä ei voida arvioida, koska kielen oppimisen rekisteröinti on huonoa. (Eronen ym. 2014.) Ehkä nykyään rekisteröinti on parantunut, sillä julkaisu on lähes kymmenen vuotta vanha. Pääsyyt työllistymisen ongelmassa lienevät kuitenkin samat. Julkaisussa mainitaan, että maahanmuuttajien työllistyminen alkaa heikentyä jo melko varhain, 37 ikävuodesta eteenpäin tuolloin (Eronen ym. 2014). Tämä luku on voinut nousta noista ajoista, sillä vuonna 2015 tuli Suomeen ja muualle Eurooppaan kiivasta maahanmuuttoa, kun suuri määrä pakolaisia pyrki Eurooppaan. Tämän jälkeen kotouttamisjärjestelmät ovat kehittyneet, mutta edelleen lähes päivittäin kuulee uutisia ulkomaalaisiin työrikkoksia kohdistaneista työnantajista.

Tilastokeskuksen mukaan ulkomaalaistaustaisia ovat ne, joiden joko molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi ovat syntyneet muualla kuin Suomessa (Käsitteet ja määritelmät. s.a.). Suomeen tuli vuonna 2021 noin 42 000 tuhatta henkilöä (Bärlund & Lampi 2022, 7.) Henkilön, joka aikoo olla yli vuoden tai on ollut yli 3 kuukautta maassa, on ilmoitettava muutostaan viranomaisille (Käsitteet ja määritelmät. s.a.). Vuonna 2021 ensimmäisistä myönnetyistä oleskeluluvista noin 11 400 oli myönnetty työn perusteella, EU-kansalaisten rekisteröintejä noin 11 100, perhesiteen perusteella n. 9 800 ja opiskelun perusteella noin 5 800. Loput olivat esimerkiksi kiintiöpakolaisia ja kansainvälistä suojelua hakeneita sekä muilla syillä myönnettyjä oleskelulupia. (Bärlund & Lampi 2022, 7.)

Työntekijän oikeus syrjimättömyyteen sekä rikoksista ja kaltoinkohtelusta vapaaseen työhön on noteerattu monissa laeissa sekä listauksissa työntekijän ja ihmisen oikeuksissa.

2.2 YK:n yleismaailmallinen ihmisoikeuksien julistus

Yhdistyneiden Kansakuntien ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa vuodelta 1948 on useassa artiklassa otettu kantaa syrjimättömyyteen ja tasavertaisuuteen (Ihmisoikeusliitto s.a.). Kyseisen julistuksen 1. artiklan alku

kuuluu: ”Kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja tasavertaisina arvoltaan ja oikeuksiltaan”. Työhön ja työelämään kuuluvat oikeudet kuuluvat näihin oikeuksiin. Toinen artikla ottaa suoraan kantaa syrjintään: ”Jokainen on oikeutettu kaikkiin tässä julistuksessa esitettyihin oikeuksiin ja vapauksiin ilman minkäänlaista rotuun, väriin, sukupuoleen, kieleen, uskontoon, poliittiseen tai muuhun mielipiteeseen, kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään, omaisuuteen, syntyperään tai muuhun tekijään perustuvaa erotusta...” Ihmiskauppaan julistus ottaa kantaa kieltämällä orjuuden 4. artiklassa: ” Ketään ei saa pitää orjana tai orjuutettuna, kaikki orjuuden ja orjakaupan muodot on kiellettävä.”

Työhön ja työelämään liittyvät oikeudet on mainittu YK:n julistuksen artiklan 23 neljässä momentissa: ” 1. Jokaisella on oikeus työhön, työpaikan vapaaseen valintaan, oikeudenmukaisiin ja tyydyttäviin työehtoihin sekä suojaan työttömyyttä vastaan. 2. Jokaisella on oikeus ilman minkäänlaista syrjintää samaan palkkaan samasta työstä. 3. Jokaisella työtä tekevällä on oikeus kohtuulliseen ja riittävään palkkaan, joka turvaa hänelle ja hänen perheelleen ihmisarvon mukaisen toimeentulon ja jota tarpeen vaatiessa täydentävät muut sosiaalisen suojelun keinot. 4. Jokaisella on oikeus perustaa ammattiyhdistyksiä ja liittyä niihin etujensa puolustamiseksi.” Näin ikään 24. artikla ottaa kantaa oikeuteen saada lomaa: ”Jokaisella on oikeus lepoon ja vapaa-aikaan, työajan järkevään rajoittamiseen sekä määräaikaisiin palkallisiin lomiin. ” (Ihmisoikeusliitto s.a.).

25. artikla julistaa oikeuden riittävään elintasoon. Riittävän elintason artiklan 1. momentti määrittelee seuraavasti: ” 1. Jokaisella on oikeus elintasoon, joka on riittävä turvaamaan hänen ja hänen perheensä terveyden ja hyvinvoinnin ravinnon, vaatetuksen, asunnon, lääkintähuollon ja välttämättömän yhteiskunnallisen huollon osalta...” (Ihmisoikeusliitto s.a.).

2.3 Euroopan unionin työlainsäädäntö

Euroopan unionin työlainsäädäntö on niin sanottua ohjaavaa lainsäädäntöä. EU määrittelee laeille vähimmäisvaatimuksia ja antaa SEUT-sopimuksen artiklan 153 mukaisesti direktiivejä, joiden puitteissa yksittäiset EU-maat säätävät työlainsäädäntöään. (Euroopan komissio s.a.)

2.4 Suomen perustuslaki

Perustuslaki takaa kaikille yhdenvertaisuuden lain edessä (Perustuslaki 6. §).

Yhdenvertaisuuden ohella samassa pykälässä on myös kielletty syrjiminen:

”Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.”

Tämä siis koskettaa myös työelämää koskevia tilanteita. Pykälän kolmas momentti ottaa kantaa sukupuolten tasa-arvoon, mainiten erityisesti työelämän:

”Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.”

Perustuslain §18 takaa nimensä mukaisesti oikeuden työhön ja elinkeinonvapauteen sekä kieltää laittomat irtisanomiset: ”Jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. (mom.1.)

Pykälän toisen momentin mukaan julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön.... ja kolmannessa momentissa määrätään, että ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä.”

(Perustuslaki 18. §).

2.5 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslaissa (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738) määritellään reunaehdot turvalliselle työntekemiselle. Lain tarkoituksena on ”parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja”. (Työturvallisuuslaki 1. §). Työturvallisuuslaki siis määrittelee säännöt, joiden pohjalta työpaikoilla ja työsuhteissa kuuluu työturvallisuudessa toimia, rikoslaki määrää rangaistuksen sen rikkomisesta. Seuraavana rikoslaista ja sen työrikosiksi koskevasta osuudesta.

2.6 Rikoslaki

Rikoslain 47. luvussa määritellään työrikkokset ja niiden tunnusmerkistö, sekä niistä annettavat rangaistukset. Oppaan kannalta on merkityksellistä, että laki määrittelee selkeästi myös sen, keitä ovat työnantaja, työntekijä, työnantajan edustaja sekä määrittelee, mitä tarkoitetaan työturvallisuusmääräyksillä.

3 TYÖRIKKOKSET JA -RIKKOMUKSET

Työrikkoksia ovat työturvallisuusrikos, työaika-suojelurikos, työsyryntä, kiskonantapainen työsyryntä, työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen, työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaaminen, työnvälityksen maksukiellon rikkominen sekä luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö (Rikoslaki 47. luku). Syryntää käsittelee erikseen omassa osiossaan sekä alipalkkausta. Alipalkkaus ei vielä ole työrikkos, mutta sen rikokseksi saattamiseksi lain edessä on tehty lakialoite (LA 63/2022).

3.1.1 Työturvallisuusrikos

Työturvallisuusrikkoksen määritelmässä (Rikoslaki 47. luku 1. §) rikoksen tekijä on työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikoo työturvallisuusmääräyksiä tai aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan tai mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä tai jättämällä huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämistä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä. Tuomio on sakkoa tai vankeutta enintään yksi vuosi.

Pykälässä erikseen mainitaan, että mikäli kyseessä on kuolemantuottamus, vammantuottamus tai vaaran aiheuttaminen, eli siis henkeen tai terveyteen kohdistunut rikos, niistä säädetään erikseen rikoslain 21 luvun 8.–11. ja 13. §:ssä.

Työturvallisuusrikos on kompleksisempi kuin pelkkä työturvallisuusrikkomus. Näin ollen rikoslaki katsoo rangaistavaksi työturvallisuusrikkokseksi sellaisen tapahtuman, joka ei ole vain yksittäinen työturvallisuuslain rikkomus (Rikoslaki

47. luku 1. §), vaan kokonaisuuden täytyy olla vakavampi. Kuitenkin Korkein oikeus (jatkossa KKO) on esimerkiksi ennakkopäätöksessään KKO: 2021:52 todennut, että työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistössä ”ei edellytetä työntekijän työturvallisuuden tosiasiallista vaarantamista, vaan teon rangaistavuus perustuu suoraan työturvallisuusmääräysten rikkomiseen tai työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan aiheuttamiseen”. Näin ollen työturvallisuuslain määräämien turvallisuuden reunaehtojen rikkominen on rikos, vaikkei mitään esimerkiksi työtapaturmaa olisi vielä ehtinyt sattua. Tämä on sinänsä tärkeä huomioida, koska työturvallisuuden puutteisiin saatetaan tottua ja pitää normaalina, jos työntekijöillä ole tietoa, millaista työturvallisuuden pitäisi olla. Samassa ennakkopäätöksessä (KKO: 2021:52) todetaan, että työturvallisuusrikos voi toteutua myös kaltoinkohteluna, sen ei tarvitse olla aktiivinen teko.

3.1.2 Työaikasuojelurikos

Maahanmuuttajan tuntiessa huonosti oikeuksiaan, on riski, että hänelle teetetään ylipitkiä päiviä. Työaika säädelään Suomessa työaikalainsäädännöllä. Rikoslaisissa on pykälä työaikasuojelurikoksesta (Rikoslaki 47. luku 2. §): ”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 kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta, on tuomittava työaikasuojelurikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.”

3.1.3 Työsyryjä ja kiskonnantapainen työsyryjä

Työsyryjä (Rikoslaki 47. luku 3. §) määritellään seuraavasti:

”Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan 1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka 2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella,

on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.”

Kiskonnantapainen työsyryntä on aiemmin määriteltyä työsyryntää vakavampaa ja rikoslain luvun 47 pykälässä 3 a määrätään siitä seuraavasti:

”Jos työsyrynnässä asetetaan työnhakija tai työntekijä huomattavan epäedulliseen asemaan käyttämällä hyväksi työnhakijan tai työntekijän taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä, tekijä on, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, tuomittava kiskonnantapaisesta työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.”

Kuten edeltä huomaa, kiskonnantapaisesta työsyrynnästä voi saada isomman rangaistuksen kuin perusmuotoisesta työsyrynnästä. Maahanmuuttajien kannalta on tärkeää etenkin huomata sanamuoto ”käyttämällä hyväksi työnhakijan tai työntekijän taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä”. Monesti maahanmuuttaja on alisteisessa asemassa mahdollisen huonon kielitaitonsa tai esimerkiksi omien oikeuksiensa huonon tuntemisen kautta ja näin helpommin huijattavissa ja poljettavissa oikeuksiensa suhteen.

Työsyryntä on yksi osa ulkomaalaisten työllistymisen esteitä. Castaneda ym. ovat käsitelleet aihetta vuonna 2016 artikkelissaan *Työttömistä maahanmuuttajista suuri osa on työkykyisiä ja työhaluisia*. He nostavat tutkimuksensa pohjalta viisi suurta työnsaannin estettä, jotka ovat: puutteellinen kielitaito, epäsopeva koulutus, työkokemuksen puute, työnantajien asenteet sekä terveyteen tai toimintakykyyn liittyvät ongelmat. Myös MoniSuomi 2022 -tutkimuksessa oli ulkomaalaisilla todettu olevan enemmän syrjintäkokemuksia kuin koko väestöllä keskimäärin. Maahan muuttaneista syrjintää töissä tai työhönotossa oli kokenut 26 %, kun koko väestöstä vain 14 % oli kokenut vastaavaa syrjintää. Eniten syrjintää olivat kokeneet afrikkalaistaustaiset ihmiset sekä Lähi-Idästä muuttaneet ihmiset. (Castaneda & Kuusio 2022.)

3.1.4 Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen

Työpaikoilla työntekijöitä edustavien ja puolustavien henkilöiden ja työntekijöiden asema on turvatumpi kuin normaalin rivityöntekijän. Vaikka esimerkiksi perusteeton irtisanominen on jo itsessään lainvastaista, on edustajien oikeuksien loukkaaminen määritelty erikseen:

”Työnantaja tai tämän edustaja, joka ilman laissa säädettyä tai työehto- tai virkaehtosopimuksessa määrättyä perustetta irtisanoo, muuten erottaa tai lomauttaa luottamusmiehen, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun, yhteistoimintalain (1333/2021) 5 luvussa tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007) tarkoitetun henkilöstön tai työntekijöiden edustajan taikka yhteistoimintalain 5 §:ssä tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 3 §:ssä tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n 3 ja 4 momentissa tarkoitetun yhteistoimintaedustajan tai muuttaa hänen työsuhteensa osa-aikaiseksi, on tuomittava, jollei teko ole työsyrintänä rangaistava, työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta sakkoon.” (Rikoslaki, 47. luku 4. §).

3.1.5 Työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaaminen

Työntekijöiden järjestäytymisvapaus on yksi suomalaisen työelämän peruspiareita, kuten se on ollut myös maailmalla. Niin suomalaisten kuin muidenkin työntekijöiden oikeuksien parantuminen vuosisatojen ajan pohjaa siihen, että työntekijät ovat alkaneet kokoontua keskenään ja vaatia parempia oikeuksia. Järjestäytymisvapauden loukkaaminen on säädetty sakolla rangaistavaksi seuraavan pykälän muodossa:

”Työnantaja tai tämän edustaja taikka työntekijä, joka estää sen, että

- 1) työntekijä perustaa luvallisen ammatillisen tai poliittisen yhdistyksen tai käyttää oikeuttaan liittyä tai kuulua sellaiseen tai toimia siinä taikka
- 2) työntekijät tai heidän ammattijärjestönsä asettavat tai valitsevat työpaikalle luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai henkilöstön edustajan konserniyhteistyössä, on tuomittava työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamisesta sakkoon. (...) Työntekijöiden järjestäytymisvapauden

loukkaamisesta tuomitaan myös se, joka pakottaa työntekijän liittymään tai kuulumaan ammatilliseen tai poliittiseen yhdistykseen. Yritys on rangaistava.” (Rikoslaki 47. luku 5. §).

3.1.6 Luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö

Maahanmuuttajia voidaan yrittää saada tekemään töitä ilman tarvittavia lupia. Suomessa työskennelläkseen pitää olla joko EU-kansalainen, tai saanut työperäisen tai muun oleskeluluvan. Rikoslain luvun 47 pykälässä 6 a kyseinen rikos määritellään seuraavasti:

”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.” Selkeämmin sanoen, työnvälitysyrityksillä on velvollisuus katsoa, että heidän välittämillään työntekijöillä on työluvat kunnossa, mikäli eivät ole Suomen kansalaisia.

3.2 Työturvallisuusrikkomus

Työturvallisuusrikkomukset eivät ole rikoslain alaisia rangaistavaksi määrättyjä rikoksia vaan työturvallisuuslain rikkomista. Näin ollen niiden rangaistuksista ei määrätä rikoslaissa vaan työturvallisuuslaissa. Rikkomus voi olla vaikka koneen määrääaikaistarkastuksen laiminlyönti. Työrikosta vähäisemmästä työturvallisuusrikkomuksesta saa määrätä rangaistukseksi korkeintaan sakkorangaistuksen. (Työturvallisuuslaki 63. §.)

Yksi erityisesti maahanmuuttajia koskeva työturvallisuusrikkomus on häirintä, jota eri kulttuurista tuleva ja muita kuin kotimaisia kieliä puhuva voi työssään kohdata. Häirintä määritellään työturvallisuuslain pykälässä 28 seuraavasti:

”Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.”

Kaikki työpaikan konfliktitilanteet ja vaikeudet eivät ole häirintää. Häirintää työpaikalla voi olla työsuojeluhallinnon mukaan toistuvaa uhkailua tai pelottelua esimerkiksi kasvokkain. Ilkeät ja vihjailevat viestit ovat myös häirintää. Myös väheksyvät ja pilkkaavat puheet ja työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen ovat häirintää. Häirintä voi tapahtua myös työyhteisöstä eristämällä. Maineen tai aseman kyseenalaistaminen voi joskus olla häirintää. Myös seksuaalista häirintää tapahtuu työpaikoilla. (Epäasiallinen kohtelu s.a.)

Häirinnän ehkäisyssä on oma osansa niin työnantajalla kuin työntekijälläkin. Vesa Ullakonoja toteaaakin Työoikeus-kirjassa (Kairinen ym. 2006, 457–458), että häirinnän ja kiusaamisen ehkäiseminen on koko työyhteisön asia. Hän jatkaa, että siksi onkin työturvallisuuslaissa (Työturvallisuuslaki 18. luku 3. §) säädettyä, että työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

Häirintään työpaikalla voi kuulua myös työnantajalle kuuluvan direktio- eli työnjohto-oikeuden väärinkäyttö. Direktio-oikeuden väärinkäyttöä häirinnän muodossa voi olla esimerkiksi toistuva perusteeton puuttuminen työntekoon, työtehtävien määrän tai laadun muuttaminen perusteetta tai esimerkiksi sovitujen työehtojen muuttaminen laittomin perustein. Lisäksi direktio-oikeuden väärinkäyttöä voi olla epäasiallinen työnjohtovallan käyttäminen tai nöyryyttävä käskyjen antaminen. (Epäasiallinen kohtelu s.a.)

3.3 Ihmiskauppa

Ihmiskauppa on kriminalisoitu Suomessa. Ihmiskaupasta on säädetty rikoslaissa, Rikoslaki 25. luku 3. §:

”Joka 1) käyttämällä hyväksi toisen riippuvaista asemaa tai turvatonta tilaa taikka toista painostamalla, 2) erehdyttämällä toista tai tämän erehdystä hyväksi käyttämällä, 3) maksamalla korvauksen toista määräysvallassaan pitävälle henkilölle tai 4) ottamalla vastaan sellaisen korvauksen ottaa toisen määräysvaltaansa, värvää toisen taikka luovuttaa, kuljettaa, vastaanottaa tai majoittaa toisen hänen saattamiseksi 20 luvun 10 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetun tai siihen rinnastettavan seksuaalisen hyväksikäytön kohteeksi, pakkotyöhön tai muihin ihmisarvoa loukkaaviin olosuhteisiin taikka elimien tai kudoksien poistamiseksi, on tuomittava ihmiskaupasta vankeuteen vähintään neljäksi kuukaudeksi ja enintään kuudeksi vuodeksi.”

Törkeä ihmiskauppa määritellään siten että, jos perusmuotoisen ihmiskaupan lisäksi tai sijasta on käytetty väkivaltaa, uhkausta tai kavaluutta. Törkeäksi ihmiskaupan tekee myös, jos aiheutetaan tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella toiselle vaikea ruumiinvamma, vakava sairaus tai hengenvaarallinen tila taikka näihin rinnastettavaa erityisen tuntuva kärsimystä, uhri on alaikäinen, tai henkilön kyky puolustaa itseään on olennaisesti heikentynyt tai rikoksen tekijänä on järjestäytynyt rikollisryhmä. Ihmiskaupan pitää olla myös kokonaisuutena törkeä. Rangaistus on 2–10 vuotta vankeutta.

Lain edessä törkeästä ihmiskaupasta tuomitaan myös se, joka alistaa toisen orjuuteen tai pitää toista orjuudessa, kuljettaa orjia tai käy kauppaa orjilla, jos teko kokonaisuutena arvostellen on törkeä. (Rikoslaki 25. luku § 3a). Törkeä ihmiskauppa on myös yrityksenä rangaistava.

Ihmiskauppaa esiintyy Suomessakin. Ihmiskauppa on vakava rikos, jossa ihmistä hyväksikäytetään yleensä taloudellisen hyödyn saamiseksi. Ihmiskaupan uhrit työelämässä työskentelevät luvattua palkkaa huonommalla palkalla tai täysin palkatta. Joskus työntekijä voi saada nimellisesti palkkaa, mutta työnantaja kiristää työntekijää antamaan sen takaisin. Työolot ovat luvattua huonommat. Työpäivät ovat tyypillisesti hyvin pitkiä suhteessa työstä annettavaan korvaukseen ja taukoja saa pitää minimaalisesti, jos ollenkaan. Työvoiman hyväksikäyttöä ihmiskaupan osana kutsutaan pakkotyöksi. Maahanmuut-

tajat ja ulkomaalaiset ovat usein helpommin hyväksikäytettävissä kielitaidottomuuden ja omien oikeuksien huonon tuntemisen kautta. (Työvoiman hyväksikäyttöön liittyvä ihmiskauppa s.a.).

Ihmiskaupassa ulkomaalaisten ja maahanmuuttajien henkilökohtaiset dokumentit, eli passit, oleskeluluvat ja vastaavat, saatetaan takavarikoida työnantajan toimesta kontrollin ylläpitämiseksi. Joskus pakkotyön uhri saattaa olla velkaa työnantajalleen ja työhön järjestäjälleen ja velkavankeus ylläpitää tilannetta. (Työvoiman hyväksikäyttöön liittyvä ihmiskauppa s.a.).

Ihmiskaupan uhreille on perustettu auttamisjärjestelmä ja siihen pääsee tyypillisesti rikosprosessin myötä. Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmällä on omat verkkosivut, joista saa tietoa ihmiskaupasta ja josta löytyy numerot, joihin voi soittaa apua saadakseen. Sivusto on myös varustettu nopean sulkemisen turvapainikkeella sivustolla asioivien henkilöiden turvallisuuden lisäämiseksi. (Ihmiskauppa.fi s.a.).

3.4 Alipalkkaus

Alipalkkaus ei ole vielä Suomessa työrikos, mutta sen rikokseksi saattamiseksi on tehty lakialoite (LA 63/2022.) Lakialoitteella haluttaisiin saada vastuuseen työnantaja, joka ”tahallaan jättäisi noudattamatta työsopimuslain mukaisen yleissitovan työehtosopimuksen sekä työehtosopimuslain mukaisen työehtosopimuksen palkkamääräyksiä”.

Alipalkkaus voi aloitteen mukaan nykyisen lainsäädännön puutteissa olla rangaistavaa, mikäli se on katsottavissa työsyrynnäksi tai kiskonnantapaiseksi työsyrynnäksi. Eduskunnan lakialoitteen mukaan alipalkkausta kohdistetaan niihin työntekijöihin, jotka ovat arkoja kysymään oikeuksiensa perään eivätkä tunne oikeuksiaan, kuten maahanmuuttajiin ja nuoriin. Ihmiskaupassa alipalkkaus on hyvin usein tapa pitää uhria kontrollin alla esimerkiksi kertomalla, ettei hän saa muualta parempaa palkkaa.

Työsuojeluviranomaisilla on tärkeä tehtävä alipalkkauksen ehkäisijänä, mutta aloitteen mukaan työsuojeluviranomainen voi tällä hetkellä ilmoittaa poliisille

alipalkkaustapauksesta vain siinä tapauksessa, että tapauksen katsotaan olevan työsyRJintää tai kiskonnantapaista työsyRJintää eli työrikos.

Lakialoite perää alipalkkauksen rikokseksi muuttamisen kautta laajempaa viranomaisyhteistyötä työntekijöiden hyväksikäytön ehkäisemiseksi ja kannattaa uusia yhteisiä toimintamalleja viranomaisten kesken.

Suomen tämänhetkinen lainsäädäntö mahdollista palkkasaatavan hakemisen yleisten tuomioistuinten kautta. Yleisissä tuomioistuimissa palkkasaatava-asian oikeellisuus ratkaistaan yksityisoikeudellisena riita-asiana. Aloitteen mukaan kuitenkin ammattiliitot saavat päivittäin kyselyitä liittyen alipalkkaukseen ja tuomioistuimissa avoimia riitoja on satoja (LA 63/2022).

Suomessa on myös ELY-keskusten ylläpitämä järjestelmä, jossa työntekijä voi hakea myös palkkaturvan kautta maksamattomia palkkojaan sekä muita työnantajan maksettavia saatavia työnantajan ollessa maksukyvytön. Palkkaturvahakemuksen hakuaika on palkkasaatavien eräpäivästä lähtien kuitenkin hyvin lyhyt, kolme kuukautta, jonka jälkeen oikeus palkkaturvaan vanhenee. (Palkkaturva.fi s.a.)

3.5 Työsuhde ja työsopimus

Työsuhde katsotaan syntyvän silloin työntekijän ja työnantajan välille, kun he sopivat työn tekemisestä esimerkiksi työsopimuksella. Työsuhteisessa työssä työtä johdetaan ja sitä valvotaan työnantajan työnjohto- eli direktio-oikeudella ja työstä maksetaan palkkaa. Työstä kuuluu maksaa työehtosopimuksen mukainen tai muuten kohtuulliseksi katsottava palkka, ellei sovellettavaa työehtosopimusta ole saatavilla. (Työsopimuslaki 1.–7. §)

Työstä sovittaessa pitää tehdä työsopimus, joko kirjallisena, suullisena tai sähköisenä. Työsopimus suositellaan tehtäväksi kirjallisena.

Kirjallisesta työsopimuksesta tulee löytyä seuraavia tietoja:

- osoitetiedot kummaltakin osapuolelta
- tieto, milloin työnteko alkaa
- määräaikaisissa työsuhteissa peruste määräaikaaisuudelle sekä määräaikaisen sopimuksen päättymisaika
- työntekopaikka
- pääasialliset työtehtävät työntekijällä

- työhön sovellettava työehtosopimus eli TES, jos olemassa
- palkan tai muun työstä saatavan vastikkeen (esimerkiksi palkkion) määrä ja palkanmaksukausi sekä mahdolliset luontoisedut kuten puhe- lin- tai autoetu
- säännöllinen työaika eli minä kellonaikoina työntekijä yleensä tekee töitä
- vuosiloman määräytyminen, yleensä tähän kohtaan riittää maininta ”Lain mukaan.”
- mahdollisen koeajan pituus. Koeaika saa olla maksimissaan puolet määräaikaisen työsuhteen pituudesta ja muuten maksimissaan kuusi (6) kuukautta
- Kirjallinen työ sopimus suojaa niin työntekijää kuin työnantajaakin, kun sopimus on todisteena niistä asioista ja säännöistä, joita kyseisessä työsuhteessa on sovittu noudatettavan molemminpuolisesti. (Isosävi 2019).

3.6 Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet

Työsopimuslaissa säädetään työnantajan oikeuksista ja velvollisuuksista. Hel- posti luettavina ne löytyvät Työsuojeluhallinnon Työsuojelu.fi-verkkosivun Oi- keudet ja velvollisuudet työssä -alalehdeltä.

Työnantajan työnjohto-oikeudella eli direktio-oikeudella voi määrätä Työsuo- jelu.fi -sivun mukaan seuraavista asioista: työn sisällöstä, suoritustavasta, työ- ajasta ja työnteon paikasta.

Työsopimuslain toisessa luvussa määrätään työnantajan velvollisuuksista.

Työnantajaa sitoo yleisvelvoite, joka kuuluu seuraavasti:

”Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edis- tämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.” (Työsopimuslaki, 2. luku 1. §.)

Samassa työ sopimuslain 2. luvussa määrätään myös, että työnantajan tulee myös huolehtia työ sopimuslain mukaisesti tasapuolisesta kohtelusta ja syrjin- täkiellon toteutumisesta (2. §), ja työturvallisuuden toteutumisesta (3. §). Työn- antajalla on velvollisuus antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskei-

sistä ehdoista, jolleivat ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta (4. §). Viidennen pykälän mukaan työnantajalla on myös lisätyöntekijöiden tarpeessa velvollisuus tarjota lisää työtä osa-aikaisille työntekijöilleen. (Työsopimuslaki 2. luku, 2.–4. §.)

Muita tärkeimpiä työnantajan velvollisuuksia ovat velvollisuus ilmoittaa vapautuvista työpaikoista ja perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa (6. §), velvollisuus noudattaa työehtosopimusten yleissitovuutta (7. §) ja velvollisuus maksaa vähimmäispalkkaa työehtosopimuksen puuttuessa (10. §) ja velvollisuus maksaa sairausajan palkka (11. §). (Työsopimuslaki, 2. luku, 6.–11. §.)

3.7 Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

Työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista säädetään työsopimuslaissa. Työsuojeluhallinnon verkkopalveluun Työsuojelu.fi on kerätty työntekijän tärkeimmät oikeudet ja velvollisuudet.

Työntekijällä on oikeus työsuhteessa muun muassa työehtosopimuksen mukaiseen palkkaan ja muihin vähimmäisehtoihin; työaikaan, joka on lain ja sopimusten mukainen; kirjalliseen työsopimukseen; turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön; ammatilliseen järjestäytymiseen; työterveyshuoltoon ja työsuojeluun sekä tasavertaiseen kohteluun työpaikalla. (Oikeudet ja velvollisuudet työssä s.a.)

Työntekijällä on oikeuksien lisäksi myös velvollisuuksia. Työntekijää sitoo lojaalisuusvelvoite, eli työntekijän pitää ottaa myös vapaa-ajallaan työnantajan etu huomioon. Työnantajalle ei saa aiheuttaa vahinkoa esimerkiksi kertomalla yrityssalaisuuksia tai tuhoamalla liikkeen omaisuutta. Työntekijän täytyy noudattaa työnantajan direktio-oikeuden myötä antamia määräyksiä työn suorittamisesta. Selkeästi lain vastaisia määräyksiä ei tarvitse noudattaa.

Työnantajan direktio-oikeudella on työntekijän vastine eli alisteisuus (subordinaatio), joka tarkoittaa, että työntekijän on epäitsenäinen eli alisteinen työnantajan työn valvonnalle ja johdolle (Kairinen ym., 111.)

Työntekijän täytyy tehdä työnsä huolellisesti ja noudattaa työaikoja, jotka on sovittu (Oikeudet ja velvollisuudet työssä s.a.).

3.8 Avun piiriin hakeutuminen

Suomessa on useita viranomaisia, joiden puoleen voi mahdollisessa epäilyssä rikoksesta tai kaltoinkohtelussa kääntyä. Ongelmatilanteissa työpaikalla on ensisijaisesti pyrittävä parantamaan tilannetta keskustelemalla oman esihenkilön tai esimerkiksi henkilöstöosaamisen asiantuntijan tai työsuojeluvaltuutetun kanssa. Ammattiliitot antavat myös useimmiten jäsenilleen oikeusapua. Seuraavissa osioissa käsitellään niitä tahoja, joihin voi ottaa yhteyttä, mikäli kokee joutuneensa työrikoksen tai kaltoinkohtelun uhriksi.

3.8.1 Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluun liittyvissä asioissa työntekijöitä puolustaa työsuojeluvaltuutettu, jolla on esimerkiksi oikeus keskeyttää vaarallinen työ (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, 36. §). Työsuojeluvaltuutettu pitää valita, jos työpaikalla työskentelee jatkuvasti vähintään kymmenen työntekijää (Laki työsuojelun ..., 29. §). Työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä. Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen tehtäviin kuuluu perehtyä työsuojelusäännöksiin ja myös perehtyä työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin työympäristössä ja työyhteisön tilassa. Työsuojeluvaltuutettu osallistuu työsuojelutarkastuksiin ja toimii työntekijöiden edustajana suhteessa työsuojeluviranomaisiin. (Laki työsuojelun..., 31. §.)

Työsuojeluvaltuutetun pitää ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdista työturvallisuudessa ja työsuojelussa työnjohdolle ja työsuojelupäällikölle (Laki työsuojelun..., 36. §). Lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on toimia sillä tavoin, että terveellisyys ja turvallisuus työssä kasvaisivat työssä (Laki työsuojelun..., §31).

3.8.2 Työsuojeluviranomaiset

Työsuojeluviranomaiset ovat Suomessa aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueella työskentelevät viranomaiset. Vastuualueita on viisi ja ne kattavat koko Suomen. Työsuojeluviranomaisilla on oma neuvontapuhelin, joka ohjeistaa ja neuvoo työn turvallisuuteen ja terveellisyteen liittyvissä asioissa. Valtakunnalliseen neuvontapuhelimeen voi tehdä ilmoituksen vakavasta työtatapurmasta. (Työsuojeluviranomaisen toiminta s.a.)

Työsuojeluviranomaisten tehtävä on valvoa työsuojelua koskevien säädösten noudattamista. Valvontakeinoista tärkein on työsuojelutarkastus. Lisäksi työsuojeluviranomaiset ohjeistavat työturvallisuuteen ja työn terveyteen liittyvissä asioissa. (Työsuojeluviranomaisen toiminta s.a.)

Työsuojeluviranomaisten toimintaa sääntelee laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (20.1.2006/44.) Laissa säädetään, miten työsuojeluviranomainen valvoo työturvallisuutta, työsuhdetta ja muiden työsuojelua koskevien säännösten noudattamista. Laissa säädetään myös siitä, kuinka työsuojeluviranomaiset valvovat työntekijöiden ja työnantajan välistä työsuojelun yhteistoimintaa työpaikalla. Suomen työsuojeluviranomaiset ovat Kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimusten mukaan valvontatehtäviä suorittaessaan riippumattomia.

Työsuojeluviranomaiset tekevät myös yhteistyötä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa. Esimerkiksi valvonnan alueellinen kohdentaminen suunnitellaan yhdessä näiden työmarkkinaosapuolten kanssa. (Työsuojeluviranomaisen toiminta s.a.)

3.8.3 Yhdenvertaisuusvaltuutettu

Yhdenvertaisuusvaltuutettu on itsenäinen ja riippumaton Suomen viranomainen. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on monia tehtäviä, muun muassa yhdenvertaisuuden edistäminen, syrjintään puuttuminen ja ihmiskaupparaportointi. Lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutettu raportoi Suomessa naisiin kohdistuvasta väkivallasta ja valvoo maasta poistoja. Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtäviin

on säädetty myös ulkomaalaisten oikeuksien ja aseman edistäminen. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on erityisasema ulkomaalaisten oikeusturvan ja oikeuksien toteutumisen valvojana. (Apua yhdenvertaisuusvaltuutetulta s.a.)

Yhteyttä yhdenvertaisuusvaltuutettuun voi ottaa, jos kokee tulleen syrjityksi. Valtuutettu auttaa apua tarvitsevia resurssiensa puitteissa ja asiakaspalvelu ohjaa tarvittaessa oikealle toimivaltaiselle viranomaiselle, kuten poliisille. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla ei ole oikeuksia kumota viranomaisten antamia päätöksiä. Tällaisia maahanmuuttajia koskevia päätöksiä voisivat olla esimerkiksi hallinto-oikeuden antamat oleskelulupapäätökset. (Apua yhdenvertaisuusvaltuutetulta s.a.)

3.8.4 Poliisi

Poliisin toiminnasta ja tehtävistä säädetään Suomessa poliisilaissa. Poliisilain (872/2011) ensimmäisen pykälän ensimmäisen momentin mukaan: ”Poliisin tehtävänä on oikeus- ja yhteiskuntajärjestyksen turvaaminen, yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitäminen sekä rikosten ennalta estäminen, paljastaminen, selvittäminen ja syyteharkintaan saattaminen. Poliisi toimii turvallisuuden ylläpitämiseksi yhteistyössä muiden viranomaisten sekä yhteisöjen ja asukkaiden kanssa ja huolehtii tehtäviinsä kuuluvasta kansainvälisestä yhteistyöstä.” (Poliisilaki 1. luku 1. § mom. 1.)

Työrikoksista ja ihmiskaupasta poliisille joko ilmoitetaan itse tekemällä rikosilmoitus, työsuojeluviranomainen ilmoittaa asiasta tai siitä saadaan tieto viranomaisyhteistyöllä. Rikosuhripäivystys tukee, opastaa ja auttaa tekemään rikosilmoituksen. Rikosilmoituksen voi tehdä paikan päällä poliisipartiolle, tai menemällä poliisiasemalle. Joissakin lievemmissä rikoksissa ilmoituksen voi tehdä myös puhelimitse tai poliisin sähköisessä asiointipalvelussa. (Rikosasian käsittelyn vaiheet 2021.)

Rikosilmoituksen jälkeen asia etenee esitutkintaan. Esitutkinnassa poliisi selvittää, mitä on tapahtunut, ketkä ovat asian osapuolet sekä mitkä ovat rikoksen aiheuttamat vahingot. Esitutkinnasta koostetaan esitutkintapöytäkirja, joka lähetetään syyttäjälle. (Rikosasian käsittelyn vaiheet 2021.)

Esitutkinnasta asia etenee syyttäjälle syyteharkintaan. Syyttäjä päättää esitutkintapöytäkirjan materiaalin avulla, nostetaanko asiasta syyte. Mikäli uhri on ilmoittanut vaativansa rangaistusta, hän voi nostaa sen, vaikkei syyttäjä nostaisikaan syytettä. Kuitenkin uhrin syytteenosto-oikeus voi olla rauennut, mikäli hän ei alun perin ollut ilmaissut vaativansa rangaistusta. (Rikosasian käsittelyn vaiheet 2021.)

Oikeudenkäyntiin kutsutaan asianosaiset eli asianomistajana oleva uhri ja syytetty. Lisäksi paikalla on syyttäjä. Oikeudenkäyntiin voidaan kutsua myös tarvittaessa todistajia. Käräjäoikeus julistaa tuomion joko saman tien oikeuskäsittelyn jälkeen tai ilmoittaa, milloin tuomio annetaan. Tuomiosta on oikeus valittaa. (Rikosasian käsittelyn vaiheet 2021.)

Asianomistajan on mahdollisuus saada oikeusapua asiassaan, mikäli hän tarvitsee oikeusoppineen avukseen. Suomessa oikeusapua antavat yleiset oikeusaputoimistot sekä yksityiset lakiasiantoimistot.

3.9 Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä

Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmää säätelee Suomessa laki kansainvälistä suojelua hakevan vastaanotosta sekä ihmiskaupan uhrin tunnistamisesta ja auttamisesta (17.6.2011/746). Auttamisjärjestelmää ylläpitää Joutsenon vastaanottokeskus ja sen tehtävänä on lain mukaan tunnistaa henkilö ihmiskaupan uhriksi ja päättää henkilön ottamisesta auttamisjärjestelmää sekä järjestää auttamistoimet ihmiskaupan uhrille. Auttamisjärjestelmä toimii yhteistyössä hyvinvointialueen, Helsingin kaupungin ja HUS-yhtymän sekä vastaanottokeskusten kanssa. Auttamisjärjestelmä päättää myös henkilön auttamisjärjestelmästä poistamisesta ja toimii kansallisena asiantuntijaviranomaisena ihmiskauppaan ja sen vastaiseen työhön liittyvissä asioissa (Laki kansainvälistä suojelua..., 33. §.)

Kansainvälistä suojelua hakevan vastaanotosta ja uhrin tunnistamisesta ja auttamisesta säättävän lain 34. pykälän mukaan esityksen auttamisjärjestelmään ottamiseksi voi tehdä joko julkisen, yksityisen tai kolmannen sektorin toimija. Myös ihmiskaupan uhriksi itsensä olettava henkilö eli uhri voi tehdä esityksen.

Henkilö otetaan auttamisjärjestelmän piiriin, jos olosuhteiden perusteella arvioidaan henkilön olevan ihmiskaupan uhri ja olevan auttamistoimien tarpeessa. Järjestelmään voidaan ottaa myös ihmiskaupparikoksessa avustava henkilö sekä uhrin lapsi, mikäli heidän arvioidaan olevan avun tarpeessa. (Laki kansainvälistä suojelua..., 35.§.)

Erilaisia auttamistoimia ovat lain (Laki kansainvälistä suojelua...) pykälän 38a mukaan neuvonta ja ohjaus, turvallinen majoitus, vastaanottoraha tai toimeentulotuki, sosiaalipalvelut, terveydenhuoltopalvelut, tulkki- ja käännöspalvelut, oikeudenkäynnistä rikosasioissa annetussa laissa (689/1997) ja oikeusapulaissa (257/2002) tarkoitettu oikeusapu sekä oikeudellinen neuvonta, ilman huoltajaa olevan lapsiuhrin vanhemman tai muun hänen tosiasiallisesta huollostaan vastanneen henkilön jäljittäminen sekä turvallisen paluun tukeminen. Ihmiskaupan uhria ei saa auttaa vastoin tämän tahtoa, paitsi jos lastensuojelulaki määrää toisin.

Joutsenon vastaanottokeskuksen johtajalla on pykälän 37 mukaan oikeus ilmoittaa salassapitosäännösten estämättä ”jos keskus on ihmiskaupan uhrin auttamisjärjestelmään ottamisen yhteydessä tai sen jälkeen saanut tietoja olosuhteista, joiden perusteella on syytä epäillä ihmiskaupan uhrin tai hänen läheisensä, muun ihmiskaupparikoksen kohteena olevan uhrin taikka auttamisjärjestelmää hoitavan henkilökunnan henkeen, terveyteen tai vapauteen kohdistuvaa vakavaa uhkaa”. Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä osineen (Joutsenon vastaanottokeskus, hyvinvointialue tai HUS-yhtymä) tekee yhteistyötä poliisin kanssa liittyen uhrin suojeluun (Laki kansainvälistä suojelua haakevan vastaanotosta sekä ihmiskaupan uhrin tunnistamisesta ja auttamisesta pykälät 37, 38d).

Auttamisjärjestelmä on Maahanmuuttovirastosta erillinen toimija eikä tee päätöksiä turvapaikka- tai oleskelulupahakemuksiin. Auttamisjärjestelmään pääseminen ei sido muita viranomaisia vaan muut toimijat kuten poliisi ja Maahanmuuttovirasto toimivat omaa toimintaansa ohjaavan lainsäädännön puitteissa. (Tietoa Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmästä s.a.)

Auttamisjärjestelmän toiminnan lähtökohtana on uhrilähtöisyys eli toiminnan keskiössä on autettava ihmiskaupan uhri. Asumisratkaisuissa tärkein periaate on se, että asumispaikka on turvallinen olosuhteiltaan. (Tietoa Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmästä s.a.)

Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä ylläpitää läpi vuorokauden toimivaa infopuhelinta, johon voivat soittaa niin viranomaiset, kolmannen sektorin toimijat, yksityiset henkilöt kuin uhrinkin. Infopuhelimessa tarjotaan neuvontaa, ohjausta ja keskusteluapua. Puhelun voi soittaa nimettömänä eikä soittaminen sido mihinkään. Akuuteissa tapauksissa ihmiskaupan uhri voi saada apua ja hänet voidaan saattaa avun piiriin jo pelkästään soiton perusteella. (Tietoa Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmästä s.a.)

4 TOIMEKSIANTAJAN KUVAUS

4.1 Monikulttuurikeskus Saaga

Monikulttuurikeskus Saaga on Kouvolan keskustassa sijaitseva maahanmuuttajille tarkoitettu ohjaus-, koulutus-, ja kohtaamiskeskus. Keskusta ylläpitää Yhdistys. Yhdistys on perustettu vuonna 1995 nimellä Kouvolan kansainvälinen kohtaamispaikka ry. Aluksi yhdistys järjesti tapahtumia ja kerhotoimintaa.

Oman toimipisteen yhdistys avasi 2012 ja nimi vaihtui Monikulttuurikeskus Saaga ry:ksi 2021. Yhdistyksen toiminnan keskiöksi muodostui ajan saatossa matalan kynnyksen kohtaamispaikan pitäminen. Yhdistys on voittoa tavoittelematon sekä yleishyödyllinen ja sen kotipaikka on Kouvola. Yhdistyksen toiminta on kaikille avointa sekä maksutonta, halutessaan voi liittyä maksavaksi jäseneksi. Yhdistyksellä on omat sivut osoitteessa visitsaaga.fi sekä Facebook- ja Instagram-sivut. (Visitsaaga.fi s.a.)

Tällä hetkellä yhdistys järjestää keskuksessa monenlaista toimintaa. Keskuksen voi vain tulla viettämään aikaa ja tutustumaan toisiin. Asiakkaiden toiveiden mukaan järjestetään esimerkiksi retkiä ja keskusteluryhmiä. Keskuksessa voi pelata esimerkiksi lautapelejä tai harjoitella suomea muiden kanssa. Keskuksen työkieli on suomi ja tarvittaessa ohjaajat pystyvät auttamaan muun muassa englanniksi, somaliksi ja arabiaksi. (Visitsaaga.fi s.a.)

4.2 Tarve oppaalle

Heti, kun ilmaisin Saagalle, että olin suunnittelemassa tällaista opasta opinnäytetyökseni, he halusivat mukaan projektiin. Suunnittelupalaverissa oli konsensus siitä, että maahanmuuttajat tarvitsivat työelämän opasta. Tilanne oli se, että tietoa oli, mutta maahanmuuttajat harvoin osasivat tai pystyivät sitä hyödyntämään. Kieli esimerkiksi Maahanmuuttoviraston ohjeistuksissa on vaikeaa ja kankeaa virkamieskieltä.

Saagan ohjaajat olivat työnsä puolesta kokeneet sen, että tieto on kovin pirstaloitunutta ja yksinkertaisenkin ohjeen etsintä monesti johtaa siihen, että yhdeltä sivulta ei saa vastausta ja se ohjeistaa menemään toiselle sivulle ja niin edelleen. Itse olin syventävässä harjoittelussani lakitoimistossa havainnut saman. Maahanmuuttajat eivät ole erityisryhmän statuksestaan huolimatta vain yhden viraston, Maahanmuuttoviraston, vaan myös Työ- ja elinkeinotoimistojen, Kansaneläkelaitoksen ja useiden muiden viranomaistahojen asiakkaita. Usein työnhaku työlupineen ja muine vaiheineen ei ole vain yhden viraston alla.

5 OPPAAN KEHITYS JA TOTEUTUS

Opinnäytetyön tuloksena syntyi kirjallisuuskatsauksen ja kyselytutkimuksen perusteella opas. Opasta alettiin suunnittelemaan jo keväällä 2022 alkupalaverissa Saagan henkilökunnan kanssa. Saagan ohjaajat auttoivat hahmottamaan millainen produkti olisi, eli tarve oli helppokäyttöiselle, selkokieliselle työelämän oppaalle, joka olisi käyttökelpoisempi vaihtoehto esimerkiksi Maahanmuuttoviraston tai TE-palveluiden sivuille, joiden kieli on koukeroista ja vaikeaa virkamiessuomea.

Asiakaslähtöisyys oli siis tämän projektin pohjana. Alun perin ajattelin, että kieli olisi ongelma. Oppaan kieli ei kuitenkaan tuottanut ongelmia, koska toimeksiantaja selkeästi kertoi, että heidän työkielensä on suomi, ja eri ryhmiä pidetään Saagassa suomeksi, joten oppaan kieli on suomi. Lisäksi toimeksiantaja toivoi kielen olevan mahdollisimman selkosuomea. Tämän pystyin toteuttamaan melko hyvin, vaikka työlakien ollessa kyseessä en kokonaan pys-

tynyt välttämään hankalia termejä. Kuitenkin ryhmien ohjaajat ja muut asiakkaat auttavat opasta käytettäessä tarvittaessa käsittämään sisältöä. eli tätä opasta pystyy käyttämään, vaikka vielä ei täydellistä suomea osaisikaan ja vaikeimmatkin sanat pystyy selvittämään, vaikka toisen asiakkaan tai ohjaajan kanssa.

Opas oli alun perin tarkoitus suunnitella taitettavaksi. Jätin tarkoituksella oppaasta kaiken ylimääräisen muotoilun pois, jotta Saaga voi tarvittaessa lisätä omaa grafiikkaansa siihen. Opas on PowerPoint-ohjelmalla tehty ja se on muotoiltu siten, että tarvittaessa siitä saa taitettavan paperisen oppaan tehtyä eli yhdellä esityksen sivulla on kaksi saraketta.

Oppaan kehityksessä olisin halunnut enemmän reaktiota Saagan puolelta, mutta toinen Saagan ohjaajista siirtyi muihin töihin ja suunnittelu jäi hetkeksi tauolle tuolloin 2023 syksyllä. Kuitenkin oppaan rakenne oli sen verran vakaa, että Xamkin ohjaajan avuin sain luotua lopullisen rakenteen oppaalle.

Oppaassa on 15 diaa. Opas on kokonaisuudessaan tämän raportin liitteenä (liite 1). Tämän katsoin olevan helppokäyttöisyyden perusteella hyvä pituus. Alussa on otsikkodia ja sisällysdia. Seuraavaksi on Suomalainen työkuultuuri-dia, jonka pohjana on jonkin verran käytetty tutkimushaastattelun avoimien kysymyksien vastauksia. Dia sisältää yleisiä asioita Suomen työelämästä sekä sellaisia, joille havaitsin olevan tarvetta haastattelun ja vastausten perusteella.

Seuraavissa dioissa tulevat käsitellyiksi työntekijän ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet lyhyesti ja ytimekkäästi. Ajattelin, että nämä oikeudet ja velvollisuudet ovat sellainen asia, joka jokaisen työelämäänsä haluavan tai siellä jo olevan on hyvä tietää. Työsopimus on myös samanlainen, jokaisen kohdalle toivottavasti tuleva asia, joten siitä laitoin myös perusasiat diaan mallityösopimus pohjan kera. Tämän oppaan avulla voisi tarkistaa, että kaikki tarpeelliset asiat ovat tulleet omaan työsopimukseen mukaan.

Monet ulkomaalaistaustaiset työllistyvät ensimmäiseksi monesti vuokratyöyrityksen eli siis työnvälityksen kautta, joten katsoin hyväksi laittaa perusasioita työnvälityksestä tähän oppaaseen. Tässä diassa mainitsin myös työnvälitysri-

koksesta eli tässä siitä vain sen, ettei asiakkaalta saa maksua työnvälityksestä. Työnvälitysdian jälkeen on kaksi päivää irtisanomisesta; ensin on perustietoa ja sen jälkeen päivä siitä, milloin irtisanominen on laillinen ja milloin se voi olla laitton.

Irtisanomisdiojen jälkeen päivä 10 käsittelee työsyryntää. Maahanmuuttajilla on kohonnut riski joutua työsyryntän uhriksi, joten tämä oli erittäin tärkeä saada oppaaseen. Maahanmuuttajilla on myös kohonnut riski joutua häirityksi, joten seuraava on luonnollisesti häirinnästä kertova päivä.

Lopuksi käsiteltiin työperäistä ihmiskauppaa ja alipalkkausta omilla päivillä. Alipalkkauksen ohkeen listasin vielä merkkejä, joista voi tunnistaa huonot työolot. Toiseksi viimeisellä päivällä käsiteltiin asioita, joiden takia maahanmuuttajilla on korkeampi riski joutua työelämärikoksen uhriksi. Viimeisellä päivällä listasin tahoja ja paikkoja, joista voi hakea apua, mikäli on joutunut työelämärikoksen uhriksi.

6 TUTKIMUSKYSELYN TULOKSET JA POHDINTA

6.1 Tutkimushaastattelu oppaan teon apuna

Kyselyä tarvittiin erityisesti siksi, että oppaaseen haluttiin mukaan esiteltäväksi kulttuurisia piirteitä eli miten suomalaiset työelämän piiriin käytänteet saattavat vaikuttaa syrjinnän, kaltoinkohtelun ja rikosten uhriksi joutumisen riskiin. Kyselytutkimus oli anonyymi ja kvalitatiivinen.

Tutkittavien hyvin vaihtelevan suomen kielen osaamisen vuoksi kyselyssä käytettiin niin kulttuuritulkausta kuin internet-pohjaista kääntäjääkin. Osa tutkittavista pystyi ymmärtämään kysymykset itse suomeksi ja vastasivat siten joko suomeksi tai englanniksi kysymyksiin.

6.1.1 Tutkimushaastattelun vastausten tulkinta

Analysoitaessa tutkimusta kysely jaettiin kolmeen eri osaan tutkimuskyselyn osien mukaan. Ensimmäinen osa oli perustieto-osa, jossa kysyttiin vastaajien

taustoja ja niihin vastattiin valitsemalla lähin itseä koskeva vaihtoehto ja äidinkieltä kysyttäessä kirjoitettiin äidinkielen nimi. Lisäksi kysyttiin vastaajan koulutus- ja työelämätaustasta ja näihin kysymyksiin oli monivalintavaihtoehdot.

Toinen osa käsitteli teemaan eli työelämään ja sen kokemiseen maahanmuuttajana liittyviä kysymyksiä.

Kysymykset tässä osassa olivat:

- Kun tulit Suomeen, kerrottiinko Suomen työelämästä ja säännöistä? (Jos kyllä, niin mitä?)
- Oletko kohdannut/tiedätkö jonkun kohdanneen työssä tai työnhaussa? (Millaista?)
, josta jatkokysymyksenä:
- Miksi luulet, että näin tapahtui? Mitkä asiat voivat liittyä tapahtuneeseen?
- Mitkä asiat/ominaisuudet suojaavat mielestäsi vääryydeltä työelämässä?
- Työ ja työnhaku voi olla maahanmuuttajalle vaikeaa. Miten se olisi helpompaa?

Kyselyn kolmannessa osassa olivat oppaaseen liittyvät kysymykset, joita oli kaksi. Ne olivat:

- Vaikuttaako mielestäsi erilainen kulttuuri (oma tai Suomen) työhön tai työnhakuun Suomessa? Miten?
- Mitä maahanmuuttajan kannattaa tietää Suomen työelämästä?

Vastaukset talletettiin Excel-tiedostoon. Tuloksia en lähtenyt ristiin analysoimaan ollenkaan, koska otannan ollessa näin pieni (n=16), valideja, myöhemmin toistettavissa olevia tuloksia en todellisuudessa olisi saanut.

6.1.2 Tutkimuskyselyn tulokset

Kyselyyn vastasi 16 Saagan asiakasta ja maahanmuuttotaustaista ohjaajaa. Kyselyt tehtiin 21.6.2023 ja 6.7.2023. Naisia vastaajista oli 5, miehiä oli 10 ja yksi vastaaja ilmoitti sukupuolekseen muun.

Töissä vastaajista oli puolet eli kahdeksan vastaajaa, kolme vastaajaa haki töitä ja kolme oli muussa toiminnassa mukana. Muuna toimintana oli kielikursseja ja työharjoittelua. Yksi oli eläkkeellä ja yksi vastaaja valitsi vaihtoehdon ”ei mikään edellisistä/en halua kertoa”.

Vastaajista perusasteen oli suorittanut kuusi vastaajaa. Lukiota tai ammattikoulua vastaavia keskiasteen opintoja oli suorittanut seitsemän vastaajaa.

Korkea-asteen opintoja oli suorittanut kaksi vastaajista. Yhden vastaajan koulutusasteesta ei ollut tietoa.

Hakijoiden äidinkieli vaihteli paljon. Eurooppalaisperäisiä kieliä puhui neljä vastaajaa. Kuuden vastaajan äidinkieli oli afrikkalaisperäinen ja loput kuusi äidinkieltä sijoittuivat puhumisalueeltaan Lähi-idän alueelle. Synnyinmaata ei kysytty, koska se ei ollut relevanttia kyselyn kannalta. Äidinkieli merkitsee enemmän, kun analysoidaan sitä, onko tiettyjä kieliä äidinkielenään puhuvilla enemmän vaikeuksia sijoittua Suomen työelämään.

Vastaajista kuudelle oli kerrottu Suomeen tulon yhteydessä Suomen työelämästä ja/ tai työlaeista. Yhdeksälle vastaajalle ei ollut kerrottu ja yksi oli saanut oman maansa konsulaatista oppaita Suomesta.

Vääryyden kokemista työnhaussa ja työelämässä koskevissa kysymyksissä kuusi vastaajaa ilmoitti kokeneensa vääryyttä. Yksi ei ollut varma, yksi vastaaja jätti kohdan tyhjäksi ja loput kahdeksan vastaajaa vastasivat kieltävästi.

Kohtaan kuului myös jatkokysymykset, millaista vääryyttä on kokenut ja mistä luuli vääryyden johtuneen. Vastauksista kohosi kaksi linjaa, toiset kokivat, että oma nimi oli ollut ongelmana ja toiset taas pitivät syynä kielitaitoa eli ilmeisimmin taidottomuuttaan suomen kielessä. Kaksi ilmaisi koetun vääryyden johtuvan todennäköisesti kulttuurista (kulttuurieroista) ja väärinymmärryksestä. Kysyttäessä, mitkä asiat vastaajien mielestä suojaavat vääryydeltä työelämässä, vastauksina oli oikeudenmukaisuutta, työyhteisöä ja hyvää esimiestä pidettiin olennaisena apuna. Mainittiin myös asennemuutos ja se, että ”pitää ymmärtää, että ulkomaalaiselle voi olla vaikea sopeutua työhön”. Kaikista 16 vastaajasta viisi ei osannut sanoa tai jätti kohdan tyhjäksi. Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden ymmärrys siis kaiketi vastausten teemana. Kysymykseen, siitä, mikä voisi helpottaa maahanmuuttajien työtä ja työnhakua, korostui vastauksissa kielen opettelu ja se, että ensin pitäisi päästä työhön, jossa sitten voi oppia kieltä. Ylipäättänsä helpompi pääsy töihin oli toiveena.

Kolmannessa osiossa oli oppaaseen liittyviä kysymyksiä. Kysyttiin vaikuttaako erilainen kulttuuri, oli se Suomen tai oma kulttuuri, työhön ja työnhakuun?

Tällä kysymyksellä haettiin sitä, kuinka paljon oppaassa pitäisi ottaa kulttuurillisia asioita huomioon. Vastauksista oli hyötyä, koska tein niiden pohjalta ja muutamilla omilla lisäyksillä oppaan alkuun ohjelman, joka helpottaa työskentelyä Suomessa. Vastaaajista 10 oli sitä mieltä, että erilainen kulttuuri vaikuttaa työskentelyyn ja työnhakuun Suomessa, kolmen mielestä ei vaikuta. Yksi vastaaja ei ollut varma ja loput 2 jättivät kohdan tyhjäksi. Kyllä-vastaaajien mielestä oma kulttuuri oli esimerkiksi vastakkainen Suomen (työ)kulttuurin kanssa ja Suomessa työnhakuprosessit pitkiä. Ei-vastaaajat kokivat suomalaiset helposti lähestyttäviksi. Otannan ollessa näin pieni (n=16), ei tämän kysymyksen vastauksista voi juurikaan johtopäätöksiä vetää.

Viimeisessä kysymyksessä kysyttiin, mitä maahanmuuttajien kannattaa tietää Suomen työelämästä. Oppaan työelämäohjeita tehdessä otin huomioon myös tämän kysymyksen. Vastaukset olivat osittain samanlaisia kuin kysymyksessä ”Työ ja työnhaku voi olla maahanmuuttajalle vaikeaa. Miten se olisi helpompaa?”, eli kielen osaaminen ja opetteleminen korostui. Lisäksi vastaajat kokivat, että Suomessa pitää olla ahkera ja noudattaa sääntöjä. Mainintoja oli myös työlaista ja työntekijöiden oikeuksista ja että on ”paljon sääntöjä, joihin täytyy perehtyä”. Mainittiin, että pitää olla luottamuksen arvoinen.

6.1.3 Pohdintaa opinnäyteprosessista

Prosessina tämä opinnäytetyö oli ihan mielenkiintoinen. Sain tutustua Saagan toimintaan ja harjoitella hieman tutkimuspuoltakin. Tällaiselle oppaalle, vaikka laajemmassakin muodossa, olisi varmasti tarvetta muillekin työelämään haluaville ja jo työelämässä oleville.

Oppaasta tuli sellainen kuin toimeksiantaja toivoi. Maahanmuuttajat käyttäjäryhmänä asetti kielen muotoilun puolesta haasteita. Vaikeita lakitermejä tuli välttää selkokielisyyden takia, sekä siitä syystä, että oppaan lukeminen on miellyttävämpää, kun termistö pysyy helppona. Vaikeaa sanastoa sisältävää opasta ei samalla tulisi välttämättä luettua. Tulevissa samankaltaisissa teoksissa, jos niitä tekee, vaikka muille kuin maahanmuuttajille, jättäisin selkokielen pois. Lisäksi tämän opinnäytteen tukena ollut tutkimushaastattelu oli tavaltaan hyvä: oppaaseen saatiin heidän toivomiaan asioita. Toisaalta kuitenkin tieteellisesti haastattelu ei ollut kovin hyvin laadittu ja vastauksien määränkään

puolesta ei mitään kovin suuria johtopäätöksiä voinut vetää. Tämän takia vastauksista ei mitään erillistä analyysiä tähän tehtykään, se oli lähinnä harjoitukseksi ja oppaan tueksi.

Itse pidin tärkeänä sitä, että opasta pitää pystyä käyttämään. Kiinni pitäminen tästä tavoitteesta kannatti ja tästä pikaoppaasta tuli tarpeeksi selkokielineen käytettäväksi Saagassa. Itse olisin ehkä halunnut syventyä paljon enemmän aiheeseen ja tehdä syväluotaavamman ja pidemmän oppaan. Kuitenkin olen tyytyväinen oppaaseen ja jos joku sen avulla saa paremman työelämäkokemuksen itselleen, niin työssä on onnistuttu. Ehkä tulevaisuudessa voisi tehdä sellaisen jollekin toiselle käyttäjäryhmälle, esimerkiksi (erityis-)ammattikoulusta valmistuneille tai kymppiluokkalaisille.

7 LÄHTEET

Apua yhdenvertaisuusvaltuutetulta s.a. Yhdenvertaisuusvaltuutettu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://syrijinta.fi/apua-yhdenvertaisuusvaltuutetulta> [viitattu 7.10.2023].

Bärlund, T., Lampi, R. 2022. Vuosittainen maahanmuutto- ja turvapaikkaraaportti. Suomi 2021. Euroopan muuttoliikeverkosto. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://emn.fi/wp-content/uploads/2022/09/EMN_maahanmuutto_ja_turvapaikka_2021_FI_netti.pdf [viitattu 29.10.2023].

Castaneda, A., Bergbom, B., Gould, R., Härkänen, T., Koponen, P., Koskinen, S., Rask, S., Toivanen, M. 2016. Työttömistä maahanmuuttajista suuri osa on työkykyisiä ja työhaluisia. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 2016. Sivut 3–17. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/sla/article/view/55565/18248> [viitattu 16.3.2024].

Castaneda, A., Kuusio, H. MoniSuomi 2022-Ilmiöraportti. Syrjintäkokemukset. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. WWW-dokumentti. Päivitetty 31.01.24. Saatavissa: <https://repo.thl.fi/sites/monisuomi/monisuomi22/ilmiot/syrjintakokemukset.html> [viitattu 16.3.2024].

Epäasiallinen kohtelu s.a. Työsuojeluhallinto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tyosuoja.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu> [viitattu 29.10.2023].

Eronen, A., Härmälä, V., Jauhiainen, S., Karikallio, H., Karinen, R., Kosunen, A., Laamanen, J., Lahtinen, M. 2014. Maahanmuuttajien työllistyminen. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Maahanmuuttajien+ty%C3%B6llistyminen+10022014.pdf>

Euroopan komissio s.a. Työlainsäädäntö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fi&catId=157> [viitattu 30.10.2023].

Hiilamo, H., Jauhiainen, S., Tervola, J. 2020. Etuuskien käyttö heijastelee maahanmuuttajien heikkoa työmarkkina-asemaa. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Kolumni. Saatavissa: <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/etuuskien-kaytto-heijastelee-maahanmuuttajien-heikkoa-tyomarkkina-asemaa> [viitattu 17.10.2023].

Ihmiskauppa.fi s.a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ihmiskauppa.fi/> [viitattu 30.10.2023].

Ihmisoikeusliitto s.a. YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus. Saatavissa: <https://ihmisoikeusliitto.fi/ihmisoikeudet/ihmisoikeuksien-julistus/> [viitattu 27.10.2023].

Isosävi, J. 2019. Työsopimus. Palkkaus.fi, s.a. WWW-dokumentti. Päivitetty 1.1.2019. Saatavissa: <https://www.palkkaus.fi/abc/tyosopimus/> [viitattu 30.4.2023].

Jokinen, A., Näsi, R., Ollus, N., Pekkarinen, A., Rantala, A. 2021. Selvitys ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön torjunnan menettelyistä eri maissa. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163536/TEM_2021_55.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 30.4.2023].

Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V., Valkonen, M. 2006. Työoikeus. 2.painos. Helsinki: WSOY Pro.

KKO:2021:52.

Käsitteet ja määritelmät. Helsinki: Tilastokeskus, s.a. Tilasto. Saatavissa: <https://stat.fi/tup/maahanmuutto/kasitteet-ja-maaritelmat.html> [viitattu 9.9.2024].

LA 63/2022 vp. Lakialoite laiksi rikoslain 47 luvun muuttamisesta.

Laki kansainvälistä suojelua hakevan vastaanotosta sekä ihmiskaupan uhrin tunnistamisesta ja auttamisesta 17.6.2011/746.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44.

Oikeudet ja velvollisuudet työssä. Helsinki: Työsuojeluhallinto s.a. WWW-sivu. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa> [viitattu 29.10.2023].

Palkkaturva.fi. Palkkaturvaneuvonta. Uudenmaan Kauppiasosuuskunta s.a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://palkkaturva.fi/> [viitattu 28.10.2023].

Poliisilaki 22.7.2011/872.

Raunio, M., Ahvenainen, T., Vanhanen, S. 2022. Ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisy. Viranomaistyön tuen tarpeet ja tietokatveet. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163728/TEM_2022_2.pdf?sequence=4&isAllowed=y [viitattu 30.4.2023].

Rikosasian käsittelyn vaiheet. Oikeushallinto. WWW-sivu. Päivitetty 21.1.2021. Saatavissa: <https://www.oikeus.fi/fi/index/asiatjapalvelut/rikosenuhrille/josjoudutrikoksenuhriksi/rikosasiankasittelynvaiheet.html> [viitattu 29.10.2023].

Rikoslaki 19.12.1889/39.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.

Tietoa ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmästä. Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä s.a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ihmiskauppa.fi/auttamisjarjestelma/tietoa-ihmiskaupan-uhrien-auttamisjarjestelmasta/> [viitattu 30.10.2023].

Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet. 2023. KEHA-keskus, s.a. WWW-dokumentti. Päivitetty 5.9.2023. Saatavissa: <https://tyomarkkinatori.fi/tyonantajat-ja-yrittajat/tyonantajuus/tyonantajan-oikeudet-ja-velvollisuudet> [viitattu 29.10.2023].

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työsuojeluvaltuutettu s.a. Helsinki: Työsuojeluhallinto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta/tyosuojeluhenkilosto/tyosuojeluvaltuutettu> [viitattu 30.10.2023].

Työsuojeluviranomaisen toiminta s.a. Helsinki: Työsuojeluhallinto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/toiminta> [viitattu 3.5.2024].

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Työvoiman hyväksikäyttöön liittyvä ihmiskauppa. Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä s.a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ihmiskauppa.fi/ihmiskauppa/ihmiskaupan-muodot/tyovoiman-hyvaksikaytto/> [viitattu 3.5.2024].

Viljanen, M. 2022. Valtaosa Suomeen muuttaneista osajista sopeutuu hyvin, mutta nurja puolikin löytyy – lähes 40 prosenttia kokenut syrjintää työelämässä. Yleisradio. WWW-artikkeli. Julkaistu 25.10.2022. Saatavissa: <https://yle.fi/a/74-20002203> [viitattu 30.4.2023].

Visitsaaga.fi s.a. Monikulttuurikeskus Saaga ry. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.visitsaaga.fi/> [viitattu 20.8.2024].

Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a. Mitä ihmiskauppa on? Helsinki: Yhdenvertaisuusvaltuutettu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://syrjinta.fi/ihmiskauppa> [viitattu 28.10.2023].

PIKAOPAS MAAHANMUUTTAJILLE SUOMEN TYÖELÄMÄN SÄÄNTÖIHIN,
SOPIMUKSIIN JA LAKEIHIN

Pikaopas
maahanmuuttajille
Suomen
työelämän sääntöihin,
sopimuksiin ja lakeihin

Annina Nordfors
[Xamk 2024](#)

Tässä oppaassa:

- Tietoa Suomen työelämästä helpolla suomen kielellä
- Oppaasta löydät:
 - Apua työsopimuksen tekemiseen
 - Omat oikeutesi ja velvollisuutesi työssä
 - Työnantajasi oikeudet ja velvollisuudet
 - Tietoa työnvälityksestä
 - Tietoa syrjinnästä ja häirinnästä
 - Tietoa työrikoksista
 - Miten saada apua ja kuka auttaa, jos joudut työrikkoksen uhriksi

Suomalainen työkuultuuri

- Suomessa työssä on paljon kulttuurisia asioita, joista ei puhuta ääneen.
- Seuraavat vinkit helpottavat töissä oloasi:
 - ✓ Ole ajoissa, soita jos myöhästy. Työt Suomessa alkavat tarkasti ajallaan.
 - ✓ Pukeudu puhtaisiin ja ehjiin vaatteisiin töihin.
Ole varovainen hajusteiden kanssa.
 - ✓ Uskonto ja politiikka eivät kuulu (yleensä) työpaikan small talk -jutteluun.
 - ✓ Kysy esihenkilöltäsi, mitä sinun kuuluu tehdä, jos sinulla ei ole tekemistä. Oma-aloitteisuus kannattaa.
 - ✓ Opiskele suomea tai ruotsia, vaikka pärjäisit englannilla.
Elämäsi Suomessa helpottuu, kun osaat edes vähän virallista kieltä.
 - ✓ Hanki suomalaisia ystäviä.

Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

Työntekijällä on oikeus:

- Työehtosopimuksen mukaiseen palkkaan
- Lain ja sopimusten mukaiseen työaikaan:
Työaikalain yleissäännön mukaan enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.
- Kirjalliseen työsopimukseen
- Turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön
- Ammatilliseen järjestäytymiseen
- Työterveyshuoltoon
- Työsuojeluun
- Tasavertaiseen kohteluun

Työntekijällä on velvollisuus:

- Tehdä työnsä huolellisesti
- Noudattaa sovittuja työaikoja
- Olla lojaali työnantajaansa kohtaa
! Myös vapaa-ajalla !
- Noudattaa työntekijän määräyksiä työn suorittamisesta
! Selkeästi lainvastaisia määräyksiä ei tarvitse noudattaa !

Työntekijä ei saa aiheuttaa vahinkoa työnantajalle, esimerkiksi omaisuutta tuhoamalla.

Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet

Työnantajan oikeudet

- Työnantajalla on oikeus johtaa ja valvoa työtäsi
- Työnantaja voi siis määrätä:
 - Työn sisällöstä
 - Työn suoritustavasta
 - Työajasta
 - Missä työtä tehdään
- Irtisanoa ja purkaa työsuhte lain sallimissa rajoissa

Työnantajan velvollisuudet

- Velvollisuus maksaa kohtuullinen palkka oikean suuruisena oikeaan aikaan oikealla tavalla
- Velvollisuus järjestää turvallinen työpaikka ja edistää työnantajan sekä työntekijöiden välisiä suhteita
 - ➔ Hyvä työilmapiiri
- Velvollisuus antaa lisätyötä osa-aikaisille
- Velvollisuus kohdella tasapuolisesti työntekijöitä
- Velvollisuus varmistaa työntekijän mahdollisuus suoriutua töissä työolosuhteiden muuttuessa ja kehittyessä
 - ➔ Käytännössä tarvittava perehdytys ja koulutus työolosuhteiden muuttuessa

Työsopimus

- ! Työsopimus kannattaa tehdä kirjallisena !
- Tarkista, että työsopimuksessa ovat kohdat:
- työntekijän ja työnantajan nimet ja osoitetiedot
- mikä päivä työ alkaa? (päivämäärä)
- mahdollisen määräaikaisuuden peruste
- työpaikan osoite
- työtehtävät
- säännöllinen työaika
- työehtosopimus eli TES (jos olemassa)
- palkan tai palkkion määrä ja palkanmaksukausi sekä mahdolliset luontaisedut
- vuosiloman määräytyminen:
- Yleensä kirjattu "Lain mukaan."
- irtisanomisaika
- mahdollisen koeajan pituus.
- Oikealla näet esimerkkinä kaupan alan työsopimusmallin.

KAUPAN ALAN TYÖSOPIMUS

1. TYÖSUHTEN OSAPUOLET	Työnantaja Tytön nimi Yritys	Liik. tai kotipaikka Helsingin kaupunki
2. TYÖSUHTEN VORMIASAIDOT	Työsuhteen alku on _____ kuukauden kuluksi. Kaikkei kulukselle kuluksella Työsuhteen alku on _____ kuukauden kuluksella. jolloin kaupan alku on _____	
3. TYÖAICA	Työaika on _____ <input type="checkbox"/> keskimäärin 37,5 tuntia viikossa. <input type="checkbox"/> alle 37,5 tuntia viikossa, jolloin keskimääräinen viikkotyöaika on _____ tuntia. Työsuhteen alku on _____ kuukauden kuluksi. Työsuhteen alku on _____ kuukauden kuluksi. Työsuhteen alku on _____ kuukauden kuluksi. Työsuhteen alku on _____ kuukauden kuluksi.	
4. TYÖTEHTÄVÄT	Työsuhteen alku on _____ kuukauden kuluksi.	
5. PALKKIO	Työsuhteen alku on _____ kuukauden kuluksi.	
6. VUOSILOMA	Työsuhteen alku on _____ kuukauden kuluksi.	
7. IRTISANOMISAICA	Työsuhteen alku on _____ kuukauden kuluksi.	
8. TYÖSUHTESOPIMUS	Työsuhteen alku on _____ kuukauden kuluksi.	
9. MUUT EHDOT	Työsuhteen alku on _____ kuukauden kuluksi.	
10. PÄÄTYS JA ALLEKIRJOTUS	Työsuhteen alku on _____ kuukauden kuluksi.	

SEURATTA
 Työsopimus on 2 x 3 n. mukaisesti työntekijä toimittaa kahden työntekijän keskinäisen etuisuuden seurauksena.
 Työn suorituspaikka (esimerkiksi yrityksen toimipaikka) on _____
 Palkanmaksu on _____
 Työsuhteen alku on _____
 Muut _____

Työnvälitys

- Työnvälitys voi tapahtua
- ✓ Työ- ja elinkeinopalvelun tai
- ✓ Yksityisten työnvälitystahojen
esimerkiksi vuokratyöntekijöitä välittävän yrityksen kautta.
- Työnvälityksestä *ei saa* periä maksua asiakkaalta.
- Mikäli maksu peritään, kyseessä on *työnvälityksrikos*.



Yleisimpiä työnvälitysyrityksiä Suomessa ja Kaakon alueella



Työntekijöiden järjestäytyminen

- Suomessa työntekijällä on oikeus liittyä ja kuulua työntekijäjärjestöihin sekä perustaa niitä.
- Työnantaja ei saa puuttua siihen, kuuluuko työntekijä esimerkiksi liittoon.
- Jos työnantaja tai kuka tahansa pakottaa liittymään ammatilliseen tai poliittiseen yhdistykseen (esimerkiksi ammattiliitto), voi kyseessä olla *rikos*.
- Jos työnantaja yrittää estää sen, että työntekijä liittyy ammattiliittoon tai perustaa ammatillisen tai poliittisen yhdistyksen,
→ kyseessä *rikos*.

Irtisanominen – perustietoa

- Irtisanomisen voi tehdä kumpi tahansa – työnantaja tai työntekijä
- Irtisanomisen jälkeen sinulla on *irtisanomisaika*
- **Työnantajalla** velvollisuus noudattaa taulukon → [irtisanomisaikoja](#)
- Työntekijän irtisanomisajat

Työssä alle 5 vuotta → 14 vrk

Työssä yli 5 vuotta → 1 kuukausi

Työntekijä ja työnantaja voivat sopia myös erilaisista ajoista irtisanomistilanteen varalle.

TYÖSUHTEEN KESTO	IRTISANOMISAIKA
Max 1 vuosi	14 päivää
Yli vuosi – <u>max</u> 4 vuotta	1 kuukausi
Yli 4 vuotta – <u>max</u> 8 vuotta	2 kuukautta
Yli 8 vuotta – <u>max</u> 12 vuotta	4 kuukautta
Yli 12 vuotta	6 kuukautta

TYÖSUHTEEN **PURKU**:
TYÖ LOPPUU HETI
-
IRTISANOMINEN:
TYÖ JATKUU VIELÄ SOVITUN
AJAN

Milloin irtisanominen on laillinen

- Asiallinen ja painava syy
- Asiallinen syy voi olla:
 - Tuotannolliset ja taloudelliset syyt eli työtä ei ole tarjolla tarpeeksi
 - Henkilökohtainen syy
- Esimerkiksi työntekijän velvollisuuksien noudattamatta jättäminen

Milloin irtisanominen saattaa olla laitton

- Ei asiallista tai painavaa syytä
- Irtisanominen sairauden perusteella, ellei sairaus ole kestänyt hyvin pitkään ja aiheuttaa pitkäaikaisen työkyvyttömyyden kyseiseen työhön
- Ensin selvítettävä mahdollisuus tehdä muuta työtä
- Irtisanominen raskauden perusteella
- Irtisanominen sukupuolen perusteella

Työsyryntä

- Maahanmuuttajana saatat kohdata syrjintää
 - Syrjintää voi tapahtua työssä tai kun haet töitä
- Syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että työntekijää tai työnhakijaa on kohdeltu huonommin kuin toisia nimenomaan jonkin yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetun *ominaisuuden* takia.

→ Kaikki erilainen kohtelu ei ole syrjintää, mutta *syrjintä on rikos*.

Syrjinnän vakavampi muoto on *kiskonnantapainen syrjintä*, jossa asetetaan syrjiessä työntekijä tai työnhakija huonoon asemaan käyttämällä hyväksi taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä.

- Syrjintää voi tapahtua seuraavien *ominaisuuksien* perusteella:

- ❖ Etnisyys / rotu / kansallisuus
- ❖ Kielitaito
- ❖ Ikä
- ❖ Sukupuoli
- ❖ Vammaisuus / Terveystila
- ❖ Perimä
- ❖ Ihonväri
- ❖ Perhesuhteet
- ❖ Sukupuolisen suuntautuminen

Häirintä

Maahanmuuttajana olet alttiimpi *häirinnälle* työpaikalla.

Häirintä on *työturvallisuusrikkomus*, sitä ei saa tapahtua sinulle työpaikalla!

Häirintää voi olla:

- työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen
- maineen tai aseman kyseenalaistaminen
- työyhteisöstä eristäminen
- seksuaalinen häirintä
- toistuva uhkailu
- pelottelu
- ilkeät ja vihjailevat viestit
- väheksyvät ja pilkkaavat puheet

Häirintää saattavat tehdä myös esihenkilösi. Esihenkilöillä on johto- ja valvontaoikeus eli *direktio-oikeus* työtäsi kohtaan, mutta oikeutta ei saa käyttää väärin.

Häirintää *direktio-oikeutta* väärin käyttämällä voi olla:

- epäasiallinen työnjohtovallan käyttäminen
- nöyryyttävä käskyjen antaminen
- toistuva perusteeton puuttuminen työntekoon
- työtehtävien laadun tai määrän perusteeton muuttaminen
- sovittujen työehtojen muuttaminen laittomin perustein

Työperäinen ihmiskauppa

- Työperäinen ihmiskauppa eli pakkotyö on vakava rikos.
- Tilanteita, joissa ihminen tekee työtä ilman oikeuksia ja hänellä ei ole mahdollisuutta päättää työ ilman vakavia seuraamuksia, kuten väkivaltaa.
- Pakkotyön uhrit yleensä tekevät pitkiä työpäiviä työmäärään nähden liian pienellä palkalla tai palkatta. Yleistä on myös, ettei taukoja saa pitää työpäivien aikana.
- Uhriin saatetaan käyttää psyykkistä tai fyysistä väkivaltaa tai uhkailla niillä.
- Pakkotyö saattaa näyttää sopimuksissa normaalilta työltä, esimerkiksi työlle on sovittu palkka ja työajat. Todellisuudessa uhri voi joutua maksamaan palkan takaisin, tai hänellä ei ole mahdollista käyttää tulojaan. Uhriin saatetaan ottaa esimerkiksi pankkikortti ja passi pois.
- Uhrit eivät useinkaan tiedä Suomen yhteiskunnasta paljon, joten ovat monesti riippuvaisia työnantajasta.
- Suomessa pakkotyön uhrit ovat monesti ulkomaalaisia.
- Ihmiskaupan uhri voi päästä pois tilanteestaan esimerkiksi poliisin avulla tai ottamalla yhteyttä auttamisjärjestelmään:
- Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä, puhelinnumero: +358 29 546 3177 sähköposti: ihmiskauppa.auttamisjarjestelma@migri.fi tai järjestön sivujen yhteydenottomakkeella: <https://ihmiskauppa.fi/ota-yhteytta/>

Alipalkkaus

- Jos sinulle maksetaan liian vähän palkkaa
- Tai et tiedä, kuinka paljon Sinun kuuluisi saada palkkaa
- Tai mikä on palkan peruste
- → saattaa kyseessä olla alipalkkaus

Jokaisen työntekijän pitää saada Suomessa kohtuullinen palkka työstä.

Alipalkkaus ei ole rikos, mutta työehtosopimusten ehtojen noudattamatta jättäminen on rikkomus.

Huonot työolot

- Jos työskentelet
 - jatkuvasti ilman taukoja
 - ilman sovittuja työehtoja
 - yli 8 kahdeksan tuntia päivässä jatkuvasti ilman sopimusta

tai

- asut työpaikalla
- työtä on vaarallista tehdä
- joudut luovuttamaan osan palkastasi työnantajalle

➤ Sinulla on huonot työolot ja oikeus valittaa niistä

→ Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä
<https://ihmiskauppa.fi/>

Maahanmuuttajan riski joutua työelämärikoksen uhriksi

Työntekijä on alttiimpi työelämärikoksien uhriksi, jos:

- On puutteellinen kielitaito
- Kommunikaatio työntekijän ja työnantajan välillä ei toimi
- Ei ole tietoa omista oikeuksista
- Työsopimus on suullinen

Mistä hakea apua?

- Rikosuhripäivystys <https://www.riku.fi/>
- Poliisi
Poliisin neuvontapuhelin 0295 419 800
Hätätapauksissa 112
- Työsuojeluhallinto
Puhelinneuvonta 0295 016 620
- Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä
<https://ihmiskauppa.fi/>
Numero +358 295 463 177
- Kansalaisneuvonta
<https://kansalaisneuvonta.fi/fi-FI>
- ohjaa oikealle viranomaiselle
- Lakitoimistot ja oikeusaputoimistot
<https://oikeus.fi/oikeusapu/fi/>
chat, puhelin tai verkon kautta