

Pääurakoitsijoiden ihmisoikeusvastuu urakkaketjuissa

1/22

Finnwatch

Raportti on tuotettu Rakennusliitto ry:n tuella.

Finnwatch on suomalaisen yritystoiminnan globaaleja vaikutuksia tutkiva kansalaisjärjestö. Finnwatchin taustalla vaikuttaa 11 kehitys-, ympäristö-, ay- ja kuluttajajärjestöä: Solidaarisuus, Eettisen kaupan puolesta, Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK, Attac, Kirkon Ulkomaanapu, Suomalaiset kehitysjärjestöt Fingo, Dalitien solidaarisuusverkosto, Maan ystävät, Kuluttajaliitto, Kansalaisjärjestöjen ihmisoikeussäätiö KIOS ja Suomen Lähetysseura.
Julkaisuajankohta: tammikuu 2022

Sisältö

1. Johdanto **4**
2. Työskentely ilman työnteko-oikeutta on yleistynyt rakennusalalla **6**
2.1 Työnteko-oikeuden varmistaminen vaatii osaamista 7
2.2 Lähetettyjen työntekijöiden määrä rakennusalalla 13
3. Alipalkkausta, surkeita asuinoloja ja uhkailua **18**
3.1 Vain osa hyväksikäyttötapauksista tulee ilmi 28
4. Viranomaisten käytettävissä olevat keinot puuttua hyväksikäyttöön ovat riittämättömiä **34**
4.1 Alipalkkaus työsyrjintärikoksena 41
5. Pääurakoitsijan asianmukainen huolellisuus urakkaketjuissa **43**
5.1 Yrityskysely ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyvistä vastuullisuuskäytännöistä 48
5.2 YIT Oyj 48
5.3 Skanska Oy 56
5.4 SRV Yhtiöt Oyj 62
5.5 NCC 67
5.6 Lehto Group Oyj 71
5.7 Pohjola Rakennus Oy 73
5.8 T2H Rakennus Oy 76
5.9 Yrityskyselyn tulosten arviointia 78
6. Yhteenveto **82**
7. Suositukset **85**

1. Johdanto

Ulkomaalaisten ja ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden oikeudet eivät Suomessa aina toteudu. Viime vuosina uutisotsikoihin on noussut karuja kertomuksia työperäisestä hyväksikäytöstä muun muassa ravintola-, siivous-, maatalous- ja rakennusaloilla.[1] Joissain tapauksissa on ollut kyse jopa ihmiskaupasta.[2]

Työperäisen hyväksikäytön kohteeksi joutuvat henkilöt eivät usein osaa suomea, ruotsia tai englantia, eivätkä he välttämättä tunne omia oikeuksiaan, Suomen työlainsäädäntöä tai työehtosopimuksia. He eivät aina myöskään tiedä, mistä tarvittaessa hakea apua. Joissain tapauksia heitä on saatettu jopa varoittaa kääntymästä viranomaisten tai esimerkiksi ammattiliittojen puoleen.

Väärinkäytöksiin syyllistyville yrityksille työntekijöiden hyväksikäyttö voi olla erittäin kannattavaa liiketoimintaa, ja ne saavat siitä epäreilua kilpailuetua. Kiinnijäämisen riski on pieni, ja mahdolliset hallinnolliset seuraamukset tai rikosoikeudelliset rangaistukset harvalukuisissa langettavissa tuomioissakin yleensä lieviä. Työntekijää hyväksikäyttänyt yritys ei myöskään välttämättä joudu maksamaan palkkasaatavia uhrille.

Suomessa työskentelevät ulkomaiden kansalaiset[3] voidaan jakaa kolmeen eri kategoriaan: EU/ETA-maiden kansalaisiin, EU/ETA-maiden ulkopuolelta Suomeen työntekoon oikeuttavalla oleskeluluvalla tulleisiin niin sanottujen kolmansien maiden kansalaisiin, sekä työntekijöihin joita koskee ulkomaalaislain niin sanottu poikkeuspykälä[4], kuten lähetettyihin työntekijöihin. Lähetetty työntekijä on työntekijä, joka tavallisesti työskentelee jossain muussa valtiossa kuin Suomessa, mutta jonka hänen toisessa valtiossa toimintaa harjoittava työnantajansa työsuhteen aikana lähettää rajoitetuksi ajaksi tilapäiseen työhön Suomessa.[5] Lähettäminen voi tapahtua joko alihankinnan, yrityksen sisäisen siirron tai vuokratyön kautta, ja lähetetyt työntekijät voivat olla niin EU/ETA-maiden kuin kolmansien maiden kansalaisia.

1 Ks. esim. Yle, 28.9.2020, Pimeää hommaa, https://yle.fi/uutiset/3-11543310; Helsingin Sanomat, 5.7.2020, Siivoton ala, https://dynamic.hs.fi/a/2020/siivotonala/; Helsingin Sanomat, 27.6.2020, Kesätyö pohjoissavolaisella mansikkatilalla oli kaikkea muuta kuin oli etukäteen luvattu: ”Koko juttu avasi silmät sille, miksi suomalaiset eivät halua tiloille töihin”, https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006554441.html; Helsingin Sanomat, 30.3.2019, Pitkä vuoro, https://dynamic.hs.fi/2019/nepal/ (viitattu 30.11.2021)

2 Ks. esim. Iltalehti, 19.1.2018, Marjayrittäjälle tuomio 26 ihmiskaupasta: joutuu maksamaan jättikorvaukset, https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/201801192200681073 (viitattu 30.11.2021)

3 Ulkomaiden kansalaisilla ei ole Suomen kansalaisuutta. Henkilöt, joilla on kaksoiskansalaisuus tilastoidaan Suomen kansalaisiksi. Erikseen tilastoidaan ulkomaalaistaustaiset henkilöt. Heidän toinen tai molemmat vanhempansa ovat syntyneet ulkomailla.

4 Ulkomaalaislaki, 79 §. Poikkeuspykälässä määritellään tilanteet, joissa ulkomaalaisella henkilöllä on oikeus tehdä ansiotyötä Suomessa ilman oleskelulupaa.

5 Laki työntekijöiden lähettämisestä, 2 §

Työntekijöitä lähetetään Suomeen erityisesti rakennusalalle. Rakennusalalla työvoiman lähettäminen perustuu yleensä suomalaisen ja ulkomaalaisen yrityksen väliseen urakkasopimukseen (alihankinta) tai työvoiman vuokrasopimukseen.[6] Lähetettyjen työntekijöiden lisäksi rakennusalalla työskentelee paljon myös muita ulkomaiden kansalaisia, jotka on palkattu paikallisesti Suomessa tai jotka työskentelevät suomalaiselle työnantajalle. Aiemmissa tutkimuksissa lähetetyt työntekijät on kuitenkin tunnistettu erityisen haavoittuvassa asemassa olevaksi ryhmäksi.[7] Heistä kaikkein alttiimpia työperäiselle hyväksikäytölle ovat kolmansien maiden kansalaiset, joiden kotimaassa palkkataso on selvästi alhaisempi kuin Suomessa. Myös kolmansien maiden kansalaisten luvaton työskentely etenkin Etelä-Suomen rakennustyömailla on viime vuosina lisääntynyt (ks. luku 2).

Lähetetyt työntekijät ovat Suomessa työskentelyn aikana oikeutettuja yhdenvertaiseen kohteluun, mukaan lukien soveltuvien yleissitovien työehtosopimusten mukaiseen palkkaan. Lähetettyjen työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehtojen toteutumista valvoo Suomessa työsuojeluviranomainen. Lähetettyjen työntekijöiden työperäiseen hyväksikäyttöön on kuitenkin usein haasteellista puuttua alueellisten työsuojeluviranomaisten käytössä olevilla työkaluilla osin siksi, että sekä lähetetty työntekijä että lähettävä yritys saattavat toimia Suomessa vain lyhyen aikaa (ks. luku 4).

Tässä raportissa tarkastellaan rakennusalan toimijoiden ja erityisesti pääurakoitsijoiden roolia lähetettyjen työntekijöiden työperäisen hyväksikäytön ennaltaehkäisyssä ja mahdollisten haitallisten ihmisoikeusvaikutusten korjaamisessa ja korvaamisessa uhreille. Raportti lähestyy aihetta kansainvälisissä yritysvastuustandardeissa ja erityisesti YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevissa ohjaavissa periaatteissa[8] määritellyn yritysten ihmisoikeusvastuun näkökulmasta (ks. luku 5).

Raportin kirjallisiin lähteisiin ja asiantuntijahaastatteluihin pohjautuvat luvut 1–4 taustoittavat lähetettyjen työntekijöiden asemaa ja hyväksikäyttöä sekä ilmiöön liittyvää viranomaisvalvontaa Suomessa. Raporttia varten on kesäkuussa 2021 – tammikuussa 2022 haastateltu työsuojelu- ja maahanmuuttoviranomaisia sekä aihepiirin parissa pitkään työskennelleitä tutkijoita. Tavoitteena oli haastatella henkilöitä, joilla on asiantuntijaosaamista ja käytännön kokemusta tarkastellusta ilmiöstä. Haastatteluissa asiantuntijat eivät edustaneet työnantajaorganisaatiotaan, ja siksi asiantuntijahaastatteluista nostetuissa suorissa sitaateissa haastateltavien henkilöllisyys on suojattu, eikä haastateltavien nimeä, tarkkaa ammattinimikettä tai työpaikkaa kerrota. Luvussa 5 käydään läpi pääurakoitsi-

6 HEUNI, 2011, Ehdoilla millä hyvänsä – Työperäinen ihmiskauppa ja ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttö Suomessa, s. 24, saatavilla osoitteessa: https://heuni.fi/documents/47074104/0/HEUNI+report+no.67_uusintapainos+2016.pdf/1b99764d-8ece-ed85-6358-3711b1667472/HEUNI+report+no.67_uusintapainos+2016.pdf?t=1610019807119

7 Toinen työperäiselle hyväksikäytölle erityisen riskialtis ryhmä ovat turvapaikanhakijat ja paperittomat, jotka oleskelevat Suomessa pitkäaikaisesti.

8 YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet ovat saatavilla suomeksi työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivuilla: https://tem.fi/documents/1410877/2872337/Yrityksiä++ja+ihmisoikeuksia+koskevat+ohjaavat+periaatteet+30012014.pdf

joina toimivien rakennusalan yritysten vastuullisuuskäytäntöjä. Luku perustuu yrityksille tehtyyn kyselyyn ja vuoropuheluun niiden kanssa. Lisäksi Finnwatch on käynyt raporttia varten läpi yli 260 Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen tarkastuskertomusta vuosilta 2018–2020[9]. Niissä tarkastuksen kohteena oli rakennusalalla toimivia lähettäviä yrityksiä, tai kyse oli työmaatarkastuksista, joilla valvottiin ulkomaisen lähetetyn työvoiman käyttöön liittyviä pääurakoitsijan tai tilaajan velvollisuuksia. Luvussa 6 esitetään raportin yhteenveto ja luvussa 7 annetaan suosituksia yrityksille, ammattiliitoille, julkisille hankkijoille ja poliittisille päättäjille. Raportin on rahoittanut Rakennusliitto ry.

2. Työskentely ilman työnteko-oikeutta on yleistynyt rakennusalalla

– Työnteko-oikeudettomiahan tulee tällä hetkellä valvonnassa ovista ja ikkunoista, varsinkin ukrainalaisia rakennusalalle.
Finnwatchin haastattelema työsuojeluviranomainen

– Nimenomaan ukrainalaisissa ja valkovenäläisissä työnteko-oikeudettomissa on paljon lähetettyjä työntekijöitä joilla sitten myös on ongelmia työsuhteen ehdoissa.
Finnwatchin haastattelema työsuojeluviranomainen

Rakennusalalla työskentelee aiempaa useammin työnteko-oikeudettomia kolmansien maiden kansalaisia, mikä kertoo alan sisällä tapahtuneesta muutoksesta.[10] Esimerkiksi vielä vuonna 2015 Etelä-Suomen alueellisen työsuojeluviranomaisen mukaan työnteko-oikeudettomia työntekijöitä kohdattiin rakennusalalla "vain vähän".[11] Sittemmin tilanne on muuttunut. Pelkästään Etelä-Suomen alueella työsuojeluviranomainen havaitsi vuosina 2017–2020 rakennusalan yrityksissä yli 250 työnteko-oikeudetonta työntekijää, joista suurin yksittäinen ryhmä oli Ukrainan kansalaiset.[12] Toinen merkittävä ryhmä on Valko-Venäjän kansalaiset.

9 Tarkastuskertomukset ovat julkisia, ja ne ovat pyynnöstä saatavilla aluehallintoviraston kirjaamosta.

10 Harmaa talous & talousrikollisuus, Työnantajat ja tilaajavastuu: aluehallintovirasto valvoo ulkomaalaisten työntekoa Suomessa, https://www.vero.fi/harmaa-talous-rikollisuus/torjunta/torjuntatilastot/työnantajat-ja-tilaajavastuu/ (viitattu 23.9.2021)

11 ESAVI, Riku Rajamäki, 2.10.2015, Ajankohtaista rakennusalan valvonnassa, https://docplayer.fi/18522606-Ajankohtaista-rakennusalan-valvonnassa-etela-suomen-aluehallintovirasto-tyosuojelun-vastuualue-ylitarkastaja-riku-rajamaki.html (viitattu 23.9.2021)

12 Yle, 28.9.2020, Pimeää hommaa

Työnteko-oikeudettomia rakennusalan työntekijöitä tulee Suomeen etenkin Viron kautta. Kun koronapandemian aikana Helsingin satamissa otettiin sisärajavalvonta tilapäisesti käyttöön, rajavalvontaviranomainen raportoi alueelliselle työsuojeluviranomaiselle viikoittain kolmansien maiden kansalaisista, jotka pyrkivät Suomeen.[13] Näistä työntekijöistä useat olivat suomalaisen yrityksen palveluksessa, mutta työnteko-oikeudettomuus on yleistynyt myös lähetettyjen työntekijöiden kohdalla. Tulijoiden määrä yllätti jopa työsuojeluviranomaiset.[14]

Vuonna 2020 rakennusalalla Etelä-Suomen alueella 56 prosentissa työsuojeluviranomaisten tarkastuksissa, joissa työntekijöiden työnteko-oikeutta arvioitiin, tuli vastaan työnteko-oikeudettomia ulkomaalaisia (45/81 tarkastusta).[15] Muualla Suomessa tilaajille ja lähettäville yrityksille annettiin yhteensä 11 ulkomaalaisen työntekijän työnteko-oikeuden varmistamiseen liittyvää toimintakehotusta yhteensä 90 tarkastuksessa.[16] Työnteko-oikeudettomuus usein altistaa jo valmiiksi haavoittuvassa asemassa olevan työntekijän entistä vakavammalle hyväksikäytölle.

2.1 Työnteko-oikeuden varmistaminen vaatii osaamista

Ulkomaalaisen työntekijän työnteko-oikeuden määräytyminen riippuu työntekijän kansalaisuudesta. Esimerkiksi EU/ETA-maiden kansalaisilla on työnteko-oikeus Suomessa, sillä työntekijöiden vapaa liikkuvuus on EU:n keskeisiä periaatteita.[17] Myös lähetetty työntekijä, joka ei ole EU/ETA-maiden kansalainen, voi tietyin edellytyksin tehdä yhteensä 90 päivää töitä Suomessa (kuuden kuukauden aikana) ilman erillistä työntekoon oikeuttavaa oleskelulupaa (niin sanottu rajoitettu työnteko-oikeus, ks. lisää alla). Kyseessä tulee olla myös aidosti tilapäinen työ eikä esimerkiksi rakennusurakkaa saa keinotekoisesti pilkkoa pienempiin osiin.[18]

13 Ibid.

14 ESAVI:n ylitarkastaja Katja-Pia Jenu viranomaisten infotilaisuudessa Reilua työelämää, 12.11.2021, ks. https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/tapahtumat/2021/viranomaisten-info-reilua-tyoelamaa

15 Harmaa talous & talousrikollisuus, Työnantajat ja tilaajavastuu: aluehallintovirasto valvoo ulkomaalaisten työntekoa Suomessa (viitattu 23.9.2021). Vuoden 2019 osalta vastaava osuus oli 21 prosenttia, ja vuoden 2021 osalta kyseisen vuoden marraskuuhun mennessä 37 prosenttia. ESAVI, Katja-Pia Jenu, 12.11.2021, Työnteko-oikeuden valvonta, saatavilla osoitteessa: https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/11657203/Työntekooikeuden+valvonta_Reilua+työelämää+12112021.pdf

16 LSAVI/Työsuojelun vastuualue, 2021, Lähetettyjen työntekijöiden valvonta – Tilastotietoa vuodelta 2020

17 SEUT, 45 §. Jos EU/ETA-maiden kansalaisen oleskelu Suomessa kestää yli kolme kuukautta, oleskeluoikeus tulee rekisteröidä.

18 Ulkomaalaislaki, 79:1:4 §. Ks. myös Työsuojelujahallinnon verkkopalvelu, Lähetetyn työntekijän työnteko-oikeuden määräytyminen, saatavilla osoitteessa: https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/126479/Lahetetty_tyontekija_tyonteko_oikeus.pdf/

Muiden kuin EU/ETA-maiden kansalaiset, jotka lähetetään Suomeen töihin edellä mainittua pidemmäksi ajaksi tarvitsevat täällä työskennelläkseen Suomen maahanmuuttoviranomaisen myöntämän työntekoon oikeuttavan oleskeluluvan. Myös muut näiden niin sanottujen kolmansien maiden kansalaiset tarvitsevat Suomessa työskentelyä varten yleensä joko työntekijän oleskeluluvan tai muun ansiotyöhön oikeuttavan oleskeluluvan. Vuonna 2020 niin sanottuja ensimmäisiä oleskelulupia myönnettiin rakentamisen toimialalle Maahanmuuttoviraston mukaan 859 kappaletta.[19]

Kaikista maahanmuuttoviranomaisen työn perusteella myöntämistä ensimmäisistä oleskeluluvista hieman yli puolet (4 504/8 508) myönnettiin vuonna 2020 osaratkaisua edellyttävää työntekoa varten eli työhön, johon sovelletaan saatavuusharkintaa.[20] Saatavuusharkinta tarkoittaa, että työperusteista oleskelulupaa ei myönnetä jos työpaikkaan katsotaan olevan saatavilla kohtuullisessa ajassa työvoimaa EU/ETA-maiden alueelta.[21] Saatavuusharkintaan liittyy viranomaisten suorittamaa ennakkovalvontaa työsuhteen ehdoista ja työnatajavelvollisuuksista suoriutumisesta. Työnantajan on esimerkiksi avattava hakemuksessa palkan määräytymisen perusteet ja ilmoitettava työntekijälle Suomessa maksettava palkka euroissa.[22]

Aiemmissa tutkimuksissa[23] sekä tätä raporttia varten tehdyissä asiantuntijahaastatteluissa saatavuusharkintaan liittyvää ennakkovalvontaa on pidetty yhtenä tärkeänä ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäyttöä ennaltaehkäisevä tekijänä. Käytännössä sitä voidaan kuitenkin kiertää esimerkiksi lähettämällä kolmansien maiden kansalaisia Suomeen lähetettyinä työntekijöinä keinotekoisten järjestelyjen kautta. Toisaalta saatavuusharkintaa ei myöskään sovelleta kaikkiin toimialoihin tai ammattinimikkeisiin. Ne toimialat ja ammattinimikkeet, joihin saatavuusharkintaa sovelletaan, määritellään työvoimapoliittisin perustein elinkeino-, liikenne-, ja ympäristökeskusten (ely-keskukset) toimesta. Rakennusliiton selvityksen mukaan useiden ely-keskusten toimialueella linjauksia on kevennetty, ja osalle rakennusalan ammattinimikkeistä myönnetään työnteko-oikeus ilman saatavuusharkin-

19 Maahanmuuttoviraston tilastopalvelun mukaan tässä joukossa suurin yksittäinen kategoria oli ukrainalaiset rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät (105 lupaa). Työntekoon oikeuttavia jatkolupia rakentamisen toimialalle myönnettiin vuonna 2020 yhteensä 689 kappaletta ja niin sanottuja EU-oleskeluoikeuksia 910 kappaletta. Vuoden 2019 osalta vastaavat luvut olivat: ensimmäiset oleskeluluvat 656 kappaletta, jatkoluvat 388 kappaletta ja EU-oleskeluoikeudet 789 kappaletta.

20 Maahanmuuttovirasto, Maahanmuuton tilastot 2020, https://migri.fi/-/maahanmuuton-tilastot-2020-suomeen-muutetaan-useimmiten-tyon-takia-korona-vaikutti-hakemusten-maaraan (viitattu 23.9.2021). Ks. myös https://tilastot.migri.fi/index.html#decisions/21205/59/2?start=600&end=611

21 Ks. lisätietoa esim. https://toimistot.te-palvelut.fi/uusimaa-nain-kasittelemme-hakemusta. Ks. myös Ulkomaalaislaki, 73 §

22 Liite työntekijän oleskelulupahakemukseen, TEM054-lomake, https://www.suomi.fi/palvelut/lomake/liite-tyontekijan-oleskelulupahakemukseen-hakemus-ennakkotietojen-saamiseksi-tyo-ja-elinkeinotoimisto/027147b8-270f-4649-b86f-e7dc890a599f (viitattu 3.1.2022)

23 HEUNI, 2011, s. 93-96. Ks. myös esim. Kontula, Anna, 17.10.2017, Raskaan saatavuusharkintaprosessin kautta kulkee vuosittain vain joitakin tuhansia työlupia, http://annakontula.fi/2017/10/17/raskaan-saatavuusharkintaprosessin-kautta-kulkee-vuosittain-vain-joitakin-tuhansia-tyolupia/ (viitattu 23.9.2021)

taa.[24] Äärimmäinen esimerkki on Lappi, missä kaikki rakennusalan ammattinimikkeet ovat avustavia töitä lukuunottamatta vapautettu saatavuusharkinnasta.

Ulkomaalaislain mukaan on työnantajan velvollisuus varmistaa, että tämän palveluksessa olevalla, tai palvelukseen tulevalla, ulkomaalaisella on vaadittava työntekijän oleskelulupa tai että työntekijä ei tarvitse oleskelulupaa. Niin työskentely ilman työnteko-oikeutta[25] kuin työnteko-oikeudettoman työntekijän pitäminen palveluksessa[26] ovat rikoslain nojalla rangaistavia tekoja (ns. ulkomaalaisrikkomus).[27] Rakennusalalla, jos rakennustyömaalla työskentelevä ulkomaalainen työntekijä on ulkomaalaisen urakoitsijan tai aliurakoitsijan palveluksessa, velvollisuus varmistaa työntekijän työnteko-oikeus kohdistuu työantajan sijaan kuitenkin pääurakoitsijaan tai rakennuttajaan.[28] Myös työnantajan rangaistusvastuu kohdistuu tällaisissa tapauksissa pääurakoitsijaan tai rakennuttajaan työnantajan sijaan. Pääurakoitsijan/rakennettujan varmistusvelvollisuuden osalta ei ole merkitystä sillä, missä kohtaa urakkaketjua ulkomainen yritys on.[29]

Työsuojeluviranomaisella on ulkomaalaislain nojalla velvollisuus ilmoittaa poliisille jos sillä on todennäköisiä perusteita epäillä ulkomaalaisrikkomuksen tapahtuneen.[30] Vuonna 2019 työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta epäiltyjä oli 99, ja vuonna 2020 134. Ulkomaalaisrikkomuksen osalta vastaavat luvut olivat 702 ja 1 430. Luvuissa ovat mukana vain ne epäillyt, joiden vakavin epäilty rikos kyseisen vuoden aikana on ollut (työnantajan) ulkomaalaisrikkomus.[31]

Sekä työnantajajärjestö Rakennusteollisuus RT että alan työntekijöitä edustava Rakennusliitto suosittelevat, että pääurakoitsijat/rakennuttajat varmistaisivat työnteko-oikeuden kaikilta niiden työmailla työskenteleviltä ulkomaalaisilta työntekijöiltä.[32] Rakennusteollisuus RT:n mukaan tämä vähentäisi mahdollisuuksia “piilotella” työnteko-oikeudettomia

24 Rakennusliitto ry, 18.3.2021, EU:n ulkopuolelta pääsee helposti rakennusalan töihin, https://rakennusliitto.fi/rakentaja/eun-ulkopuolelta-paasee-helposti-rakennusalan-toihin/ (viitattu 23.9.2021)

25 Ulkomaalaislaki,185 §. Ulkomaalaisrikkomus edellyttää työntekijältä tahallisuutta.

26 Ulkomaalaislaki,186 §. Työnantajan ulkomaalaisrikkomus edellyttää tahallisuutta tai huolimattomuutta.

27 Tämän lisäksi jos työnantaja työllistää laittomasti maassa oleskelevan henkilön, voi maahanmuuttoviranomainen määrätä työnantajalle seuraamusmaksun, joka perustuu työsopimuslain 11 a lukuun työnantajien yhteisvastuusta palkattaessa laittomasti maassa oleskelevia työntekijöitä. Työnantaja voidaan myös määrätä korvaamaan laittomasti maassa olevan työntekijän palauttamisesta aiheutuvat kustannukset. Henkilö, jolla ei ole työnteko-oikeutta Suomessa, ei kuitenkaan välttämättä oleskele maassa laittomasti sillä oleskeluoikeus ja työnteko-oikeus määräytyvät eri perustein.

28 Ulkomaalaislaki, 86 b §

29 ESAVI, Katja-Pia Jenu, 12.11.2021, Työnteko-oikeuden valvonta, saatavilla osoitteessa: https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/11657203/Työntekooikeuden+valvonta_Reilua+työelämää+12112021.pdf

30 Ulkomaalaislaki, 86:2 §

31 Poliisin tulostietojärjestelmä PolStat. Tiedot saatu sähköpostitse poliisihallitukselta 5.1.2022.

32 Ks. esim. Rakennusteollisuus RT, Työnteko-oikeuspolku, https://www.rakennusteollisuus.fi/globalassets/tyoelama/tyovoima/tyonteko_oikeus_polku_17_9.pdf

työntekijöitä urakkaketjussa. Se on myös ehdottanut, että ulkomaalaislakia muutettaisiin työmarkkinajärjestöjen suositusta vastaavasti siten, että pääurakoitsija/rakennuttaja velvoitettaisiin varmistamaan työnteko-oikeus kaikilta ulkomaalaisilta työntekijöiltä riippumatta siitä, onko kyseinen työntekijä suomalaisen vai ulkomaalaisen urakoitsijan tai aliurakoitsijan palveluksessa.[33] Työnteko-oikeuden tarkistaminen kaikilta ulkomaalaisilta työntekijöiltä on jo nyt hyvä käytäntö, jota monet yritykset pyrkivät noudattamaan, mutta *"sitten nämä yritykset, joilta [pääurakoitsijat] tähän liittyen pyytävät tietoja, saattavat sanoa, että tämä ei ole lainsäädännön edellyttämää tietoa."*[34]

Työnteko-oikeudettomia työntekijöitä voidaan piilotella urakkaketjussa esimerkiksi siten, että alihankintasopimuksen pääurakoitsijan kanssa solminut Suomeen rekisteröity yritys ketjuttaa urakan siihen kytköksissä olevalle virolaiselle (pöytälaatikko)yritykselle (tai muulle ulkomaalaiselle yritykselle). Ketjutettu yritys lähettää työntekijät, jotka ovat kolmannen maan kansalaisia, Suomeen. Työntekijät lähetetään eteenpäin heti heidän saavuttuaan Viroon ilman että he työskentelisivät päivääkään rakennustyömaalla Virossa. Työntekijän henkilötunnisteeseen (esimerkiksi Valtti-kortti[35]) voidaan myös merkitä Suomeen rekisteröidyn yrityksen nimi työnantaja-kohtaan, ja/tai työntekijä ei esimerkiksi kirjaa itseään sisälle työmaan kulunvalvontajärjestelmään saapuessaan työmaalle.[36] Toisaalta kuten edellä on todettu, myös suoraan suomalaisten yritysten palveluksessa on työnteko-oikeudettomia kolmansien maiden kansalaisia.

Rakennusalalla (lähetettyjen) työntekijöiden työnteko-oikeus tarkistetaan tyypillisesti työmaaperehdytyksen yhteydessä työntekijän saapuessa ensimmäistä kertaa töihin työmaalle. Työnteko-oikeuden perusteet on varmistettava työntekijän kansalaisuuden osoittavista virallisista matkustusasiakirjoista, joita ovat passi tai EU-kansalaisen ID-kortti sekä mahdolliset lähtömaan myöntämät oleskeluluvat. Finnwatchin tätä raporttia varten läpikäymistä Etelä-Suomen alueellisen työsuojeluviranomaisen tarkastuskertomuksista käy ilmi, että joissain tapauksissa työntekijän työnteko-oikeus on saatettu varmistaa matkustusasiakirjojen sijaan pelkästään työntekijöiden esittämistä A1-todistuksista jotka osoittavat ainoastaan, minkä maan sosiaaliturvan piiriin työntekijä kuuluu (ks. lisää luku 2.1).[37]

33 Rakennusteollisuus RT, 30.4.2021, Ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä voitaisiin kitkeä neljällä sanalla, https://rakennusteollisuus.wordpress.com/2021/04/30/ulkomaisen-tyovoiman-hyvaksikayttoa-voitaisiin-kitkea-neljalla-sanalla/

34 Finnwatchin haastattelema työsuojeluviranomainen

35 Vastuu Groupin myöntämä Valtti-kortti on yksi yleisimmistä rakennustyömailla käytetyistä henkilötunnisteista, ks. https://www.vastuugroup.fi/fi-fi/blogi/mika-ihmeen-valttikortti. Vastuu Groupin palvelu varmistaa, että Valtti-korttihakemuksessa ilmoitettu veronumero on ilmoitettu rakennusalan julkiseen veronumerorekisteriin. Valtti-kortti (tai veronumero) ei kuitenkaan esim. takaa työnteko-oikeutta, eikä palvelu varmista hakemuksessa ilmoitettujen tietojen oikeellisuutta.

36 Ks. esim. Yle, 28.9.2020, Pimeää hommaa

37 Ks. esim. ESAVI, Tarkastuskertomus 2018/22216

Rakennusliitto onkin huomauttanut, että työmaajohdon osaaminen ei aina riitä monimutkaisten lupa-asioiden tarkistamiseen.[38] Esimerkiksi jotta lähetettyjä työntekijöitä, jotka ovat kolmansien maiden kansalaisia, koskevan rajoitetun työnteko-oikeuden ehdot täyttyisivät, on pääurakoitsijan varmistuttava työntekijän kansalaisuuden lisäksi siitä, ettei työntekijän tehtyjen työpäivien määrä ylitä kuuden kuukauden tarkastelujaksolla 90 päivää. Lisäksi on varmistuttava siitä, että työntekijä on vakituisessa työsuhteessa toiseen EU/ETA-maahan sijoittuneeseen lähettävään yritykseen. Vakiintuneen hallintokäytännön mukaan tämä tarkoittaa, että työntekijällä tulee olla oleskeluun ja työntekoon oikeuttava lupa lähtömaassa, joka on voimassa vähintään vuoden ja vielä tilapäisen työskentelyn päätyttyä Suomessa.[39] Tällöin myös luvan pituus tukee sen edellytyksen täyttymistä, että kyse on lähettävän yrityksen vakituisesta työntekijästä. Työntekijän työskentelyoikeuden varmistaminen lähtömaassa voi kuitenkin olla hyvin haasteellista, sillä työntekijän esittämät asiakirjat ovat yleensä vieraskielisiä. Ratkaisuksi ongelmaan on esitetty muun muassa EU/ETA-maiden digitaalisten järjestelmien kehittämistä siten, että lähtömaan myöntämien lupien aitouden varmistaminen oli helposti varmennettavissa myös kohdemaassa.[40]

Työntekijän on tarvittaessa esitettävä myös selvitys työsuhteestaan. Pääurakoitsijat eivät Finnwatchin tätä raporttia varten tekemän yrityskyselyn mukaan aina kuitenkaan tarkista työntekijöiden työsuhteen laatua esimerkiksi työsopimuksista (ks. lisää luku 5). Myös Rakennusliiton tarkastuksissa on tullut ilmi tapauksia, joissa lähetetyllä työntekijällä, joka on Valko-Venäjän kansalainen, on oleskeluun ja työntekoon oikeuttava D-viisumi[41] Viroon vuodeksi, mutta vain määräaikainen työsopimus, jossa työntekopaikaksi on Viron sijaan merkitty Suomi, ja sopimus on allekirjoitettu Helsingissä. Tällaisissa tapauksissa työntekijällä ei ole viisumin pituudesta huolimatta työnteko-oikeutta Suomessa, koska työsuhde ei työsopimuksen mukaan ole vakituinen. Toisaalta asiantuntijat Finnwatchin tätä raporttia varten tekemissä haastatteluissa nostivat myös esiin, että työsopimuksia saatetaan joissain tapauksissa myös “tehtailla” vilpillisessä mielessä osoitukseksi vakituisesta työpaikasta.

Rakennusliitto ilmoittaa kaikista havaitsemistaan työnteko-oikeudettomista työntekijöistä työsuojeluviranomaisille, pääurakoitsijoille ja työn tilaajille. Jos pääurakoitsija tai tilaaja ovat Rakennusteolllisuus RT:n jäseniä, myös Rakennusteollisuus RT:lle ilmoitetaan.

38 Rakennusliitto, 21.9.2021, Helsinkiläiseltä koulutyömaalta löytyi useita työnteko-oikeudettomia työntekijöitä, https://rakennusliitto.fi/2021/09/21/helsinkilaiselta-koulutyomaalta-loytyi-useita-tyonteko-oikeudettomia-tyontekijoita/ (viitattu 1.10.2021)

39 Maahanmuuttoviraston ohje (Työskentely Ulkomaalaislain 79 § 1 mom 4. kohdan perusteella, mikä astui voimaan 14.12.2018). Ohjetta sovelletaan niihin EU-maan ulkopuolisiin kansalaisiin, jotka on lähetetty Suomeen 1.1.2019 jälkeen. Ks. myös https://migri.fi/tyonteko-ilman-oleskelulupaa

40 Ks. esim. Taloussanomat, 13.10.2020, Rakennustyömailla kasvava ilmiö: pimeää työvoimaa kierretään Ukrainasta Viron kautta, https://www.is.fi/taloussanomat/art-2000006667440.html (viitattu 23.9.2021)

41 D-viisumi on kansallinen viisumi, joka perustuu Schengenin yleissopimukseen. Kansallisella D-viisumilla voi oleskella viisumin myöntäneen maan alueella enintään yhden vuoden ajan. Ulkomaalaislain 40:1:6 § mukaan toisen Schengen-maan myöntämällä oleskeluluvalla voi oleskella laillisesti Suomessa enintään kolme kuukautta. Näin ollen tällaisissa tapauksissa paitsi työnteko myös työntekijän oleskelu Suomessa voi kestää korkeintaan kolme kuukautta.

On myös mahdollista, että henkilö työskentelee Suomessa useamman eri pääurakoitsijan työmailla ilman että 90 päivän raja ylittyy yhdenkään yksittäisen pääurakoitsijan työmaalla. Tällöin vaikka jokainen pääurakoitsija rajoittaisikin henkilön työskentelyn omilla työmaillaan 90 päivään, eivät pääurakoitsijat välttämättä tiedä mitään henkilön muusta työskentelystä Suomessa. Työnteko-oikeuden tarkistamiseen liittyvät haasteet nousivat esiin myös Finnwatchin tätä raporttia varten tekemässä yrityskyselyssä. Yrityskyselyn tuloksia käsitellään tämän raportin luvussa 5.

Tapausesimerkki 1

Lokakuussa 2019 tehdyllä tarkastuksella Etelä-Suomen alueellinen työsuojeluviranomainen havaitsi Lehto Groupiin kuuluvan Lehto Asunnot Oy:n työmaalla ainakin yhden työnteko-oikeudettoman työntekijän. Kyseiselle työntekijälle, joka oli kolmannen maan kansalainen, oli myönnetty työntekoon oikeuttava oleskelulupa Latviaan. Työntekijä kuitenkin työskenteli Lehto Asunnot Oy:n työmaalla virolaisen Baumer Oü:n palveluksessa. Koska työntekijän lähtömaa oli Viro eikä Latvia, hänellä ei näin ollen ollut työnteko-oikeutta lähtömaassa eikä siis myöskään Suomessa. Lehto Asunnot ei ollut huolehtinut velvollisuudestaan varmistaa ulkomaisen yrityksen palveluksessa olevan työntekijän työskentelyoikeus.

Samaisella työmaalla havaittiin myös yksi työntekijä, jonka kansalaisuudesta ei ollut selvyyttä sekä kaksi työntekijää, joiden henkilötunnisteisiin oli merkitty suomalaisen yrityksen nimi vaikka kyseiset kaksi työntekijää työskentelivät ulkomaalaisen yrityksen palveluksessa. Lisäksi kahden muun työntekijän henkilötunnisteeseen oli merkitty eri työnantaja kuin työntekijäluetteloon. Lehto Asunnot Oy:n katsottiin näin ollen laiminlyöneen myös velvollisuuttaan huolehtia siitä, että jokaisella sen työmaalla työskentelevällä on työmaalla liikkuessaan näkyvillä henkilön yksilöivä kuvallinen tunniste. Yritys sai toimintakehotuksen myös työmaan työntekijäluettelon johdosta, sillä siitä puuttui työntekijöiden ja yritysten nimiä. Lisäksi tarkastuksella havaittiin, että työmaalla toimi kaksi ulkomaista yritystä, jotka eivät olleet tehneet työsuojeluviranomaiselle ilmoitusta työntekijöiden lähettämisestä ennen työnteon aloittamista.[42]

42 ESAVI, Tarkastuskertomus 2019/19249

Tapausesimerkki 2

Syyskuussa 2021 Rakennusliitto löysi seitsemän työnteko-oikeudetonta valkovenäläistä muuraria Lauttasaaren ala-asteen peruskorjaustyömaalta Helsingissä (lähes 10 prosenttia kyseisen työmaan työntekijöistä). Työntekijöillä oli alle vuoden mittaiset D-viisumit Viroon, jotka eivät voimassaoloaikansa puolesta oikeuttaneet työntekoon Suomessa.[43] Projektissa rakennuttajana toimi Helsingin kaupunki ja pääurakoitsijana Consti Korjausrakentaminen Oy. Rakennusliiton mukaan projektiin liittyvä muurausurakka oli vaihdettu tuntitöihin kesken hanketta, ja alkuperäinen muurausurakoitsija toiseen urakoitsijaan, joka oli pääurakoitsijan mukaan alkuperäistä "joustavampi". Suomessa rekisteröity uusi muurausurakoitsija, SB Rakennus Oy, toi työmaalle omat virolaiset aliurakoitsijansa Extension Oü:n ja Sunlight Grupp Oü:n, jotka taas lähettivät valkovenäläiset työntekijät Suomeen. Rakennusliiton mukaan tarkastus kyseiselle työmaalle tehtiin, koska SB Rakennus Oy:n aliurakoitsijoihin liittyviä epäselvyyksiä työnteko-oikeuksien kanssa oli tullut sen omissa tarkastuksissa aiemminkin ilmi. Lauttasaaren tapauksen tultua ilmi Rakennusliitto tiedotti siitä omille pääluottamusmiehilleen. Sen jälkeen myös kuopiolaiselta rakennustyömaalta löytyi yksi SB Rakennus Oy:n aliurakoitsijan työntekijä, jolla ei ollut työnteko-oikeutta Suomeen.[44]

Välittömästi Lauttasaaren tapauksen noustua julkisuuteen Consti Oyj[45], ja heti seuraavana päivänä myös SRV[46] ilmoittivat, että jatkossa ne tulevat edellyttämään Suomen maahanmuuttoviranomaisen myöntämää työnteko-oikeutta kaikilta niiden työmailla työskenteleviltä lähetetyiltä työntekijöiltä, jotka ovat kolmansien maiden kansalaisia. Jo aiemmin syksyllä 2021 samanlaisen linjauksen oli ottanut käyttöön YIT Oyj[47] ja loppuvuodesta niin teki NCC.[48] Käytännössä linjaus rajoittaa merkittävästi kolmansien maiden kansalaisten mahdollisuuksia työskennellä lähetettyinä työntekijöinä kyseisten pääurakoitsijoiden työmailla (ks. myös luku 5).

43 Yhden työntekijän kohdalla D-viisumi oli myönnetty vuodeksi, mutta henkilöllä oli määräaikainen työsopimus.

44 Rakennusliitto, 21.9.2021, Helsinkiläiseltä koulutyömaalta löytyi useita työnteko-oikeudettomia työntekijöitä

45 Consti, 22.9.2021, Consti tiukentaa lähetettyjen työntekijöiden työlupakäytäntöjä, https://www.consti.fi/consti/ajankohtaista/uutiset/consti-tiukentaa-lahetettyjen-tyontekijoiden-tyolupakaytantoja (viitattu 1.10.2021)

46 SRV, 23.9.2021, SRV edellyttää jatkossa Suomen myöntämää oleskelulupaa kolmannen maan kansalaisilta, https://www.srv.fi/tiedotteet/srv-edellyttaa-jatkossa-suomen-myontamaa-oleskelulupaa-kolmannen-maan-kansalaisilta/ (viitattu 1.10.2021)

47 YIT, 9.9.2021, YIT vahvistaa vastuullisuuskäytäntöjään – EU- ja ETA-alueen ulkopuolisilta lähetetyiltä työntekijöiltä vaaditaan oleskelu- ja työnteko-oikeus Suomesta, https://www.yitgroup.com/fi/news-repository/lehdistotiedotteet/yit-vahvistaa-vastuullisuuskaytantojaan--eu--ja-eta-alueen-ulkopuolisilta-lahetetyilta-tyontekijoilta-vaaditaan-oleskelu--ja-tyonteko-oikeus-suomesta (viitattu 1.10.2021)

48 NCC, 31.12.2021, NCC täsmentää ulkomaisen työvoiman työnteko-oikeuksiin liittyviä käytäntöjään 1.1.2022 alkaen, https://www.ncc.fi/media/ajankohtaista/ncc-tasmentaa-tyolupiin-liittyvia-kaytantojaan-1.1.2022-alkaen/ (viitattu 13.1.2022)

2.2 Lähetettyjen työntekijöiden määrä rakennusalalla

Suomessa työskentelevien lähetettyjen työntekijöiden tarkka lukumäärä ja kansalaisuus ovat pitkään olleet hämärän peitossa. Tähän asti joitain viitteitä lähetettyjen työntekijöiden lukumäärästä on saatu työsuojeluviranomaisen ja Eläketurvakeskuksen ylläpitämistä tilastoista sekä työmarkkinajärjestöjen kyselytutkimuksista. Tilanne on kuitenkin muuttumassa.

Työntekijöitä lähettävien yritysten on ennen työnteon aloittamista tehtävä ennakkoilmoitus työntekijöiden lähettämisestä Suomen työsuojeluviranomaiselle. Työsuojeluviranomaisen vastaanottamien ennakkoilmoitusten perusteella vuonna 2020 Suomeen arvioitiin lähetettävän yhteensä 19 947 työntekijää, joista suurin osa (10 419) Etelä-Suomen alueelle. Toiseksi eniten (3 304) lähetettyjä työntekijöitä arvioitiin lähetettävän Lounais-Suomen alueelle. Ennakkoilmoituksia vastaanotettiin yhteensä 5 648 kappaletta, yhteensä 59 maasta. Yleisimmät lähtömaat olivat Viro, Saksa ja Puola.[49] Lukumääräisesti eniten lähettämisilmoituksia annettiin talonrakennusalalle. Talonrakennusalan lisäksi muita yleisiä toimialoja olivat koneiden ja laitteiden korjaus, huolto ja asennus ja muu rakentaminen.[50]

Lokakuuhun 2021 asti ennakkoilmoitukset perustuivat lähettävien yritysten arvioon lähetettyjen työntekijöiden lukumääristä eivätkä työsuojeluviranomaisten tähänastiset tilastot siksi kerro lähetettyjen työntekijöiden tarkkaa lukumäärää. Osa lähettävistä yrityksistä myös laiminlyö ilmoitusvelvollisuutensa ja jättää ennakkoilmoituksen tekemättä, jolloin niiden tiedot eivät näy työsuojeluviranomaisen tilastoissa.[51] Työntekijöiden lähettämisestä annettuun lakiin vuonna 2020 tehtyjen muutosten seurauksena lokakuusta 2021 lähtien ennakkoilmoitusten on tullut sisältää kunkin lähetetyn työntekijän yksilöintiin tarvittavat tiedot, kuten muun muassa henkilötiedot, asuinvaltion verotunniste, työntekopaikka tai -paikat Suomessa sekä lähettämisen alkamis- ja (arvioitu) päättymisaika.[52] Rakennusalalla vaaditut tiedot kattavat myös muun muassa jokaisen työntekijän veronumeron. Lakimuutoksen tarkoitus on parantaa viranomaisvalvonnan edellytyksiä (ks. myös tekstilaatikko

49 Lähtömaa ei kerro työntekijän kansalaisuutta. Esimerkki Viron kautta Suomeen lähetetään paljon Ukrainan ja Valko-Venäjän kansalaisia, ks. luku 2. Lähetettyjen työntekijöiden kansalaisuuksista ei ainakaan toistaiseksi ole olemassa viranomaistilastoja.

50 Lounais-Suomen aluehallintovirasto/Työsuojelun vastuualue, 2021, Lähetettyjen työntekijöiden valvonta – Tilastotietoa vuodelta 2020

51 Vaikka rakennusalalla ennakkoilmoitus on lain mukaan työn tekemisen edellytys, ja "*tilaajan on lähettävän yrityksen kanssa tekemissään sopimuksissa tai muutoin käytettävissään olevin keinoin huolehdittava*" siitä, että lähettävä yritys tekee ennakkoilmoituksen, tulee työsuojeluviranomaisten tarkastuksilla toistuvasti vastaan tilanteita, joissa ennakkoilmoitus on tekemättä. Mahdollinen seuraamus ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönnistä on laiminlyöntimaksu, ja se kohdistuu lähettävään yritykseen.

52 Laki työntekijöiden lähettämisestä, 7 §. Ilmoituksen voi tehdä suomeksi, ruotsiksi tai englanniksi verkkopalvelun kautta: https://asiointipalvelu.ahtp.fi/public/2627047/fill

s. 17–18).[53] Jos ennakkoilmoituksessa annetut tiedot muuttuvat olennaisesti, lähettävän yrityksen on tehtävä niistä täydennysilmoitus.[54]

Kaikki Suomessa työskentelevät työntekijät vakuutetaan lähtökohtaisesti aina Suomessa. Lähetetyt työntekijät, joiden lähtömaa on EU/ETA-maa (tai maa, jonka kanssa Suomella on sosiaaliturvasopimus[55]), ovat poikkeus tähän pääsääntöön.[56] Käytännössä tämä tarkoittaa, että heidän kohdallaan lähettävä yritys jatkaa sosiaalivakuutusmaksujen maksamista lähtömaahan koko lähettämisen keston ajan. Osoitukseksi lähtömaan sosiaaliturvan piiriin kuulumisesta lähetetty työntekijä tarvitsee henkilökohtaisen, lähtömaan myöntämän niin sanotun A1-todistuksen[57] (aiemmin E101-todistus). Vuonna 2020 Eläketurvakeskus (ETK) vastaanotti A1-todistuksia lähtömaiden viranomaisilta yhteensä 29 194 kappaletta, joista lähes ⅔ Virosta.[58] ETK:n vastaanottamien A1-todistusten määrä ei kuitenkaan suoraan vastaa lähetettyjen työntekijöiden todellista lukumäärää, sillä kaikki EU-maat eivät toimita A1-todistuksia tiedoksi muille maille.[59] Tästä johtuen ETK ei saa kaikkia Suomessa työskentelevien A1-todistuksia rekisteröityä. Myöskään lähettävien yritysten tai lähetettyjen työntekijöiden ei tarvitse toimittaa A1-todistuksia ETK:lle.[60] Sen sijaan tilaajan on tilaajavastuulain nojalla selvitettävä lähetettyjen työntekijöiden sosiaaliturvan määräytyminen viimeistään ennen työnteon aloittamista.[61] ETK ei tilastoi, millä aloilla työskentelyä varten sen vastaanottamat A1-todistukset on myönnetty.[62]

Rakennusteollisuus RT ry on arvioinut rakennusalalla koko Suomessa työskentelevien lähetettyjen työntekijöiden lukumääräksi noin 15 000.[63] Arvio perustuu sen jäsenyrityk-

53 Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta, HE 71/2020 vp, s. 45

54 Vuonna 2020 ennakkoilmoitusten lisäksi täydennysilmoituksia annettiin 1 939 kappaletta.

55 Tällaisia maita ovat Yhdysvallat, Kanada ja Quebec, Israel, Chile, Australia, Intia, Etelä-Korea ja Kiina.

56 Jos työntekijä tulee ns. sopimuksettomasta maasta, ulkomaalainen lähettävä työnantaja voi hakea vapautusta työeläkemaksuvelvollisuudesta. Jos ulkomaisella työntekijällä ei ole A1-todistusta tai vapautusta ei ole haettu tai voitu myöntää, tulee työntekijä vakuuttaa Suomessa.

57 Ks. lisätietoa https://www.etk.fi/tyo-ja-elakkeet-ulkomailla/ulkomaantyon-vakuuttaminen/mika-a1-todistus-on/

58 ETK vastaanotti A1-todistuksia vuonna 2020 Virosta 17 932, Saksasta 2 790, Puolasta 2 574 ja muista EU-maista sekä Iso-Britanniasta yhteensä 5 898, eli yhteensä 29 194 kappaletta. Vuonna 2019 vastaavat luvut olivat Viro: 14 265, Saksa: 1 694, Puola 2 609, muut maat: 4 902, eli yhteensä 23 470 kappaletta. Työntekijä ei välttämättä ole A1-todistuksen myöntäneen maan kansalainen.

59 Tilanne on kuitenkin muuttumassa, ja uuden EU:n laajuisen sähköisen tietojenvaihtojärjestelmän kautta ETK saa jatkossa tiedoksi kaikki Suomessa työskentelyä varten myönnetyt A1-todistukset.

60 ETK tilastoi sille saapuneet lähetetyn työntekijän todistukset. Sen lisäksi ulkomailta Suomeen tullaan työskentelemään siten, että työntekijä vakuutetaan Suomessa. Nämä eivät näy ETK:n tilastoissa. Tilastoissa eivät luonnollisestikaan näy myöskään ne, joille lähetetyn työntekijän todistusta ei syystä tai toisesta ole haettu.

61 Tilaajavastuulaki, 5:2 §

62 Eläketurvakeskus, Marjaana Lundqvist, puhelinkeskustelu 7.7.2021

63 Rakennusteollisuus RT ry, 23.4.2020, Lausunto koskien luonnosta lähetettyjen työntekijöiden muutosdirektiivin täytäntöönpanoa – hallituksen esitys eduskunnalle työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta, saatavilla lausuntopalvelusta https://www.lausuntopalvelu.fi

sille säännöllisesti tehtyyn kyselyyn. Monet tätä raporttia varten haastatellut asiantuntijat pitivät Rakennusteollisuus RT:n arviota luotettavimpana arviona alalla työskentelevien lähetettyjen työntekijöiden määrästä.

Rakennusteollisuus RT:n mukaan rakennusalalla työskentelee yhteensä keskimäärin noin 198 000 henkilöä, joista noin 110 000 on työntekijöitä ja loput toimihenkilöitä tai yrittäjiä. Talonrakennusalalla ja siihen liittyvässä erikoisurakoinnissa ulkomaalaisia työntekijöitä on kaiken kaikkiaan noin 30 000, infrarakentamisessa huomattavasti vähemmän, noin 6 500. Uudellamaalla ulkomaalaisten työntekijöiden osuus on suurempi kuin muualla maassa, peräti 33 prosenttia.[64] Noin 60 prosenttia Rakennusteollisuus RT:n jäsenkyselyyn vastanneista alan yrityksistä uskoo ulkomaalaisten työntekijöiden osuuden pysyvän lähivuosina ennallaan, ja 36 prosenttia uskoo ulkomaalaisten osuuden kasvavan. Kyselyn tuloksista käy myös ilmi, että talonrakennusalan työntekijöistä Uudellamaalla vain 13 prosenttia ja muualla Suomessa 22 prosenttia on Rakennusteollisuus RT:n jäsenyritysten omia työntekijöitä. Loput ovat vuokratyöntekijöitä tai (ali)urakoitsijoiden palveluksessa.[65]

Rakennusalalla toimii siis paljon ulkomaalaisia työntekijöitä, joista arviolta yli 40 prosenttia (tai 15 000 henkilöä) on lähetettyjä työntekijöitä. Sen lisäksi että lähetettyjä työntekijöitä on alalla paljon, on heidän joukossaan entistä useammin myös työnteko-oikeudettomia kolmansien maiden kansalaisia erityisesti Ukrainasta ja Valko-Venäjältä. Lähetetyistä työntekijöistä erityisesti kolmansien maiden kansalaiset, joiden kotimaassa palkkataso on selvästi alhaisempi kuin Suomessa, on tunnistettu erityisen alttiiksi työperäiselle hyväksikäytölle Suomessa. Näin on siitä huolimatta, että lain mukaan lähetetyt työntekijät ovat oikeutettuja yhdenvertaiseen kohteluun Suomessa työskentelyn aikana (ks. luku 3).

64 Ibid.

65 Rakennusteollisuus RT ry, 28.5.2019, Työvoimakyselyn 2019 tulokset, saatavilla osoitteessa: https://www.rakennusteollisuus.fi/globalassets/suhdanteet-ja-tilastot/tyovoimakyselyt/2019-kysely/280519_rakennusteollisuuden-tyovoimakysely-2019-tulokset-talonrakentaminen-alueittain.pdf

Laki takaa lähetetyille työntekijöille yhdenvertaisen kohtelun

Työntekijöiden lähettämisestä säädetyn lain[66] tarkoituksena on taata lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu Suomessa. Se astui voimaan vuonna 2016 kumoten aiemman, vuonna 1999 annetun lain. Ajantasaisen lain mukaan lähetettyjen työntekijöiden työsuhteen ehdot kuten palkkaus, työajat ja vuosilomat sekä työturvallisuus määräytyvät Suomessa työskentelyn ajalta Suomen lain ja yleis- tai normisitovien[67] työehtosopimusten mukaan.

Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain taustalla on EU-direktiivi.[68] Lakia muutettiin viimeksi joulukuussa 2020. Kansalliseen lakiin tehdyt muutokset perustuvat EU-direktiiviin tehtyihin muutoksiin, mutta menevät osin direktiivin säännöksiä pidemmälle. Lakiin tehdyt muutokset ovat pääasiassa parannuksia lähetettyjen työntekijöiden asemaan. Niillä muun muassa rajoitettiin työnantajan kuittausoikeutta[69] työntekijän palkasta yhteen kolmasosaan työntekijöiden toimeentulon vähimmäistason varmistamiseksi. Lisäksi lakiin lisättiin niin sanottu olettamasäännös, jonka mukaan tilanteissa, joissa on epäselvää, onko työnantajan maksama erä palkkaa vai korvaus kustannuksista, se katsotaan korvaukseksi eikä palkaksi. Tällä muutoksella pyrittiin helpottamaan valvontaviranomaisten työtä.[70] Käytännössä olettamasääntö tarkoittaa sitä, että epäselvissä tilanteissa työnantaja kantaa riskin maksuerien luonteen tulkinnasta. Edelleen lakiin tehdyillä muutoksilla selkeytettiin työnvälityksen maksukieltoa[71], ja laajennettiin työnantajan vastuuta työntekijöiden matka- ja majoituskustannuksista paitsi työntekijöiden myös yritysten yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi:

- matkustettaessa lähettävästä maasta Suomeen tilanteissa, joissa matka- ja majoituskustannukset eivät lähettävän maan lainsäädännön tai käytännön nojalla kuulu

66 Laki työntekijöiden lähettämisestä, https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2016/20160447

67 Esimerkiksi Rakennusliiton solmimat työehtosopimukset ovat saatavilla sen verkkosivuilta: https://rakennusliitto.fi/palkat-ja-tyoehdot/sopimusalat/

68 Ks. lisätietoa Työntekijöiden lähettämistä koskevan EU:n lainsäädännön täytäntöönpanon tehostaminen, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10508

69 Kuittausoikeus tarkoittaa sopimusosapuolten velkasaamisten käyttämistä velkojen maksuun puolin ja toisin. Jos esimerkiksi työntekijä on velkaa työnantajalle, työnantaja voi tietyin ehdoin kuitata oman saamisensa, eli sen summan jonka työntekijä on hänelle velkaa, omasta velastaan työntekijälle, eli palkasta. Tällöin työnantaja maksaa työntekijälle summan, josta työntekijän velka työnantajalle on vähennetty. Ks. työsopimuslaki, https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P17

70 HE 71/2020 vp, s. 37

71 Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta kieltää yksityisiä työvoimapalvelujen tarjoajia perimästä työnhakijoilta maksua työnvälityspalveluista (niin sanottu työnvälityksen maksukielto), ks. https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916#L12P5. Aiemmin laki työntekijöiden lähettämisestä ei sisältänyt viitettä työnvälityksen maksukieltoon, mutta muutosten yhteydessä viittaus kieltoon lisättiin. Työnvälityksen maksukiellon rikkominen on rikoslain nojalla rangaistava teko, ks. rikoslaki 47 luku 6 §

työnantajan korvattaviksi, tai korvauksen taso alittaa sen, mitä Suomessa pidetään kohtuullisena, työnantajan tulee korvata lähettämisestä aiheutuvat matka- ja majoituskustannukset työntekijälle suomalaisten työehtosopimusten korvaustasoa vastaavasti.

- matkustettaessa Suomessa työskentelyn aikana työntekijän tavallisesta työpaikasta työkomennukselle muualle Suomeen työnantajan tulee korvata matka-, majoitus-, ja ruokailukulut työehtosopimusten mukaisesti.

Lisäksi lakiin lisättiin majoitusoloja koskevia laadullisia vaatimuksia, jotka koskevat tilanteita, joissa työnantaja järjestää lähetetylle työntekijälle koko Suomessa työskentelyn ajaksi majoituksen. Edelleen lakiin lisättiin säännös työsuhteen lisäehdoista pitkäaikaisissa, yli 12 kuukauden mittaisissa lähettämisissä. Myös luvussa 2.2 käsitelty täsmennetty ennakkoilmoitusvelvollisuus oli yksi työntekijöiden lähettämisestä annettuun lakiin joulukuussa 2020 tehdyistä muutoksista.

Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain noudattamista valvoo työsuojeluviranomainen. Valvonnan päälinjoja ovat työntekijän työnteko-oikeuden varmistaminen ja työsuhteen vähimmäisehtojen noudattaminen. Laista ja viranomaisvalvonnasta riippumatta lähetettyjen työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehtoja kuitenkin poljetaan usein.

3. Alipalkkausta, surkeita asuinoloja ja uhkailua

– Mä nään että tää ukrainalaisten tilanne on niin huono et en mä tiedä maksetaanko yhdellekään tessin mukaista palkkaa.
Finnwatchin haastattelema työsuojeluviranomainen

Suomessa ulkomaalaisten tai ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden oikeudet eivät aina toteudu. Ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäytöstä Suomessa on uutisoitu jo ainakin 2000-luvun alusta lähtien.[72] YK:n yhteydessä toimivan Euroopan kriminaalipolitiikan instituutin HEUNIn mukaan yleisimpiä ulkomaalaisten ja ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden hyväksikäytön muotoja Suomessa ovat alipalkkaus, palkkasyrjintä, velka- ja riippuvuussuhde työnantajasta, työntekijöiden psykologinen kontrolli ja yleinen vaihtoehdottomuus, joka estää työntekijää lähtemästä.[73]

72 Yle, 2002, Orjana Iittalassa, https://yle.fi/aihe/artikkeli/2002/11/04/orjana-iittalassa-kasikirjoitus (viitattu 23.9.2021)

73 Ks. esim. HEUNI, 2011, Ehdoilla millä hyvänsä; 2014, Tuulikaapissa on tulijoita – Työperäinen ihmiskauppa ja ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttö ravintola- ja siivousaloilla

Osa väärinkäytöksistä on erittäin vakavia. Vakavimmissa tapauksissa on kyse ihmiskaupasta. Vuonna 2020 Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmän asiakkaaksi otettiin 247 henkilöä (231 ulkomaiden kansalaista ja 16 Suomen kansalaista), joista 122 (95 miestä ja 27 naista) oli mahdollisia pakkotyön uhreja. Suurin osa mahdollisista pakkotyön uhreista (78) oli tullut hyväksikäytetyksi Suomessa. Ihmiskauppa on rikollista toimintaa, joka tarkoittaa henkilöiden värväämistä, kuljettamista tai vastaanottamista hyväksikäyttötarkoituksessa.[74] Ihmiskaupan tunnistaminen on usein haasteellista, ja Suomessa jopa poliisilla on vaikeuksia tunnistaa ihmiskaupan tunnusmerkistö esitutkinnassa.[75] Yksi työperäiselle ihmiskaupalle alttiimmista aloista on Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmän mukaan rakennusala.[76]

Myös lähetettyjen työntekijöiden Suomessa kohtaamat ongelmat ovat olleet tiedossa jo pitkään. Esimerkiksi jo vuonna 2010 julkaistiin tutkija (nyk. kansanedustaja) Anna Kontulan selvitys lähetettyjen työntekijöiden asemasta ja arjesta Olkiluodon ydinvoimalan rakennustyömaalla, jossa kiinnitettiin huomiota ulkomaalaisten työntekijöiden kehnoihin työoloihin ja -ehtoihin sekä alipalkkaukseen.[77] Vuotta myöhemmin julkaistun Poliisihallituksen teettämän selvityksen mukaan *"lähetettyjen työntekijöiden kohdalla alipalkkaus ja työsuhteen ehtojen polkeminen on vallitseva käytäntö".*[78] Tällä hetkellä alipalkkaus vaikuttaa työsuojeluviranomaisten valvontahavaintojen perusteella olevan riski erityisesti sellaisten lähetettyjen työntekijöiden kohdalla, jotka ovat kolmansien maiden kansalaisia ja joiden kotimaissa tulotaso on huomattavasti Suomen tulotasoa alhaisempi. Finnwatchin tätä raporttia varten haastattelemien asiantuntijoiden mukaan esimerkiksi virolaisten (lähetettyjen) työntekijöiden palkkataso on noussut ja vastaa aiempaa useammin työehtosopimusten mukaista peruspalkkaa.

Lähetettyjen työntekijöiden osuutta ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmän asiakkuuksista ei tilastoida erikseen. Asiakkaiden joukossa on kuitenkin ollut myös lähetettyjä työntekijöitä, ja he ovat lähes poikkeuksetta työskennelleet rakennusalalla. Tyypillisesti he ovat olleet kolmansien maiden kuten Ukrainan kansalaisia, jotka ovat matkustaneet biometrisilla passeilla EU-alueelle, kuten naapurimaahan Puolaan,[79] ja joille on sen jälkeen myönnetty työntekoon oikeuttava D-viisumi esimerkiksi Viroon. Käytännössä heidät työn-

74 Rikoslaki, luku 24, 3 §

75 Oikeuskanslerinvirasto, 28.12.2021, Apulaisoikeuskansleri Mikko Puumalainen: Poliisilla vaikeuksia tunnistaa ihmiskaupparikokset, https://www.okv.fi/fi/tiedotteet-ja-puheenvuorot/567/apulaisoikeuskansleri-mikko-puumalainen-poliisilla-vaikeuksia-tunnistaa-ihmiskaupparikokset/ (viitattu 3.1.2022)

76 Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä, Vuosikatsaus 1.1.– 31.12.2020, saatavilla osoitteessa: https://www.ihmiskauppa.fi/files/525/Ihmiskaupan_uhrien_auttamisjarjestelman_vuosikatsaus_1.1.-_31.12.2020.pdf

77 Kontula, Anna, 2010, Näkymätön kylä. Like Kustannus.

78 Hirvonen, Markku, 2011, Ulkomaista työvoimaa koskevan sääntelyn toimivuus – Poliisihallinnon toimeksiannosta tehty selvitys, s. 149

79 Ukrainan kansalaiset, joilla on biometrinen passi, voivat matkustaa viisumivapaasti EU-maihin. Ks. lisätietoa esim. https://www.consilium.europa.eu/fi/press/press-releases/2017/05/11/visa-liberalisation-ukraine/

antajansa Virossa on ollut (pöytälaatikko)yhtiö, jolla ei ole ollut rakentamiseen liittyvää toimintaa ko. maassa vaan sen ainoa tarkoitus on ollut lähettää työntekijöitä Suomeen. Osa tapauksista on edennyt esitutkintaan kiskonnantapaisena työsyrjintänä tai jopa ihmiskauppana, osassa on ollut kyse työvoiman törkeästä hyväksikäytöstä. Tapauksiin on liittynyt muun muassa alipalkkausta ja väkivallalla uhkailua.[80]

Alipalkkaukseksi kutsutaan tilannetta, jossa työnantaja jättää noudattamatta yleissitovan työehtosopimuksen palkanmaksun vähimmäisehtoa.[81] Käytännössä kyse voi olla esimerkiksi siitä, että työntekijälle on maksettu hänen koulutustaan tai kokemustaan alemman palkkaryhmän mukaista palkkaa tai että osa työehtosopimuksen mukaisista lisistä, kuten yli- tai sunnuntaityökorvauksista, on jätetty maksamatta. Rakennusalalla palkanmaksun epäkohdat koskevat yleensä palkanlisiä kun taas esimerkiksi ravintola-alalla ongelmat peruspalkassa ovat yleisempiä.[82]

Alipalkkaus on välillisesti myös harmaan talouden ilmiö, sillä se vähentää verotuloja ja sosiaaliturvamaksuja. Ajantasaisia kokonaisarvioita alipalkkauksen takia maksamatta jääneistä palkkatuloista (tai verotuloista) ei Finnwatchin tietojen mukaan kuitenkaan ole olemassa. Lähetettyjen työntekijöiden osalta alipalkkauksen euromääräisistä vaikutuksista on tehty arvioita, mutta ne koskevat vuotta 2010.[83] Rakennusalalla harmaan talouden kitkemiseksi on tehty paljon – usein alan työmarkkinajärjestöjen Rakennusteollisuus RT:n ja Rakennusliiton yhteisestä aloitteesta – ja toimenpiteiden, kuten veronumeron ja ilmoitusvelvollisuuden yhteisvaikutus on tuonut palkkatuloja näkyväksi 300 miljoonan euron edestä (josta veroja maksetaan noin 100 miljoonaa euroa).[84] Alipalkkaus on kuiten-

80 Maahanmuuttovirasto, Terhi Tafari, puhelinkeskustelu 25.8.2021. Tafarin mukaan on olemassa huoli, että Suomessa työskentelee myös kotiapulaisina lähetettyjä työntekijöitä, jotka ovat mahdollisia ihmiskaupan tai pakkotyön uhreja. Mahdolliset uhrit voivat hakeutua auttamisjärjestelmän asiakkaaksi ottamalla itse yhteyttä auttamisjärjestelmään. Myös viranomaiset ja kolmannen sektorin toimijat voivat uhrin suostumukselle esittää heitä järjestelmän asiakkaiksi. On mahdollista, että järjestelmä ei tavoita kaikkia ihmiskaupan uhreja, etenkään jos he työskentelevät ja asuvat pitkälti ympäröivästä yhteiskunnasta eristettynä.

81 Ks. esim. Verohallinto/Harmaan talouden selvitysyksikkö, 2020, Ulkomaalaisten alipalkkaus harmaan talouden ilmiönä Suomessa – oikeustapausanalyysi (Selvitys 5/2020), s. 3, saatavilla osoitteessa: https://www.vero.fi/globalassets/harmaa-talous-ja-talousrikollisuus/selvitykset/2020_05-ulkomaalaisten-alipalkkaus-harmaan-talouden-ilmiönä.pdf

82 Ks. esim. ESAVI, Riku Rajamäki, 12.11.2021, Havaintoja ulkomaalaisten työntekijöiden palkkauksesta, saatavilla osoitteessa: https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/11657203/Reilua+työelämää+info_ulkomaalaisvalvonta.pdf

83 Lähetettyihin työntekijöihin liittyvien väärinkäytöksien aiheuttama verovaje oli vuonna 2010 arviolta suuruusluokaltaan 100–150 miljoonaa euroa. Ks. Hirvonen, Markku, 2011, Ulkomaista työvoimaa koskevan sääntelyn toimivuus, s. 6

84 Rakennusliitto, 9.12.2020, Harmaa talous ei katoa rakennusalalta, https://rakennusliitto.fi/rakentaja/harmaa-talous-ei-katoa-rakennusalalta/. Ks. myös Verohallinto/Harmaan talouden selvitysyksikkö, 2017, Rakentamisen tiedonantovelvollisuus urakka- ja työntekijätiedoista – lainsäädännön vaikuttavuus, saatavilla osoitteessa: https://www.vero.fi/contentassets/34a8e1195a4f4fdd83f1bc6721dc7497/2017_007-rakentamisen-tiedonantovelvollisuus.pdf. Veronumeron ja ilmoitusvelvollisuuden lisäksi muita käyttöön otettuja keinoja ovat olleet esimerkiksi ajantasainen luettelo työmaalla työskentelevistä työntekijöistä, tilaajavastuulain mukaisen selvitysvelvollisuuden laajentaminen, ennakkoilmoitus työntekijöiden lähettämisestä ja rakennusalan käänteinen arvonlisävero. Ks. lisätietoa esim. Selvitys harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjunnan tehostamiseksi tarvittavista toimenpiteistä: loppuraportti, 22.3.2016, saatavilla osoitteessa: https://www.rakennusteollisuus.fi/globalassets/ajankohtaista/ajankohtaista-liitteet/2016/harmaan-talouden-ja-talousrikollisuuden-torjunta-loppuraportti.pdf

kin alalla edelleen verrattain yleistä etenkin tilanteissa joissa sekä työnantaja että työntekijä ovat ulkomaalaisia tai ulkomaalaistaustaisia.[85]

Yritysten alipalkkauksesta saama taloudellinen hyöty voi olla merkittävää. Esimerkiksi vuonna 2011 Sähköliitto haastoi Olkiluodon ydinvoimalan rakennustyömaalla aliurakoitsijana toimineen puolalaisen Elektrobudowa SA -yrityksen oikeuteen sähköasentajien palkka- ja muiden saatavien vuoksi. Kaiken kaikkiaan sähköliitto haki vuosina 2008–2016 kertyneitä saatavia yhteensä 186 työntekijälle. Sähköliitto voitti jutun, ja käräjäoikeus määräsi vuonna 2018 Elektrobudowan korvaamaan lähetetyille työntekijöille lähes 8 miljoonaa euroa palkkasaatavia viivästyskorkoineen. Lisäksi yritys tuomittiin maksamaan Sähköliitolle useiden satojen tuhansien eurojen oikeudenkäyntikulut. Elektrobudowa valitti tuomiosta hovioikeuteen. Lopulta juttu sovittiin Sähköliiton ja Elektrobudowan kesken yrityksen huonontuneen taloudellisen tilanteen takia. Asian sopimista puolsi Sähköliiton mukaan myös suuret oikeudenkäyntikulut ja se, että lopullisen tuomion saaminen ja sen täytäntöönpano olisi voinut kestää vielä useita vuosia lisää jo valmiiksi erittäin pitkän oikeusprosessin päälle.[86]

Myös yksittäisen työntekijän kohdalla palkkasaatavat voivat olla jo kolmen kuukauden työskentelynkin jälkeen tuhansia euroja.[87] Esimerkiksi Ylen syyskuussa 2020 julkaistua, työperäistä hyväksikäyttöä rakennusalalla käsittelevää Pimeää hommaa -selvitystä varten haastattelemia työnteko-oikeudettomia ukrainalaisia lähetettyjä työntekijöitä oli Suomessa kierrätetty työmaalta toiselle. Välillä he olivat työskennelleet jopa 300 tuntia kuukaudessa kun taas noin kuuden viikon ajan heillä ei ollut ollut töitä lainkaan heidän työnantajansa ajauduttua vaikeuksiin verottajan kanssa. Tuona aikana he olivat saaneet työnantajalta vain pieniä summia rahaa ruokaostoksiin. Luvatusta palkasta (n. 12 euroa tunnilta, mikä vastaa työehtosopimuksen mukaista aloittelevan työntekijän tai harjoittelijan palkkaa) heille oli maksettu vain osa, ja lähettämisen loppua kohden palkanmaksu oli loppunut kokonaan. Yksi Ylen haastattelema työntekijä kertoi työnantajan olevan hänelle velkaa yli 10 000 euroa.[88]

85 Verohallinto/Harmaan talouden selvitysyksikkö, 2020, Ulkomaalaisten alipalkkaus harmaan talouden ilmiönä Suomessa, s. 5–6. Ulkomaalaistaustainen yritys on yritys, joka on rekisteröity Suomessa (ja jolla on siis esimerkiksi y-tunnus), mutta jonka omistaja tai kaupparekisteriin merkitty vastuuhenkilö tai osakas on ulkomaalainen.

86 Sähköliitto, 17.12.2018, Satakunnan käräjäoikeus: Olkiluoto 3:n työmaalla toimiva Elektrobudowa joutuu maksamaan jättikorvaukset, https://www.sahkoliitto.fi/ajankohtaista/satakunnan-karajaoikeus-olkiluoto-3n-tyomaalla-toimiva-elektrobudowa-joutuu-maksamaan; 18.3.2020, Sähköliitto ja Elektrobudowa sopuun, https://www.sahkoliitto.fi/ajankohtaista/sahkoliitto-ja-elektrobudowa-sopuun-0 (viitattu 23.9.2021)

87 Toisessa vuonna 2015 julkisuudessa olleessa tapauksessa rakennusalalla työskennelleille ulkomaalaisille työntekijöille oli maksettu urakkapalkkaa, mutta työtunneista ei ollut pidetty kirjaa. Työntekijöiden mukaan he olivat tehneet ylityötunteja jopa yli 150 tuntia kuukaudessa. Kolmessa kuukaudessa työntekijöiltä jäi työsuojeluviranomaisten arvion mukaan saamatta palkkoja jopa yli 12 000 euron arvosta per henkilö. Ks. lisää Taloussanomat, 6.3.2015, Näin karmeasti Suomessa rikotaan työlainsäädäntöä, https://www.is.fi/taloussanomat/oma-raha/art-2000001867632.html (viitattu 1.10.2021)

88 Yle, 28.9.2020, Pimeää hommaa

Vuonna 2020 työsuojeluviranomaiset tekivät Etelä-Suomen alueella 26 tarkastusta lähettäviin yrityksiin. Niissä havaittiin paljon puutteita, esimerkiksi lähetettyjen työntekijöiden palkkaus oli kunnossa vain noin joka kolmannessa tarkastuskohteessa.[89] Rakennusalalla lähetettyjen työntekijöiden palkkaus oli kunnossa vain kolmessa tarkastuskohteessa kahdestakymmenestä (15 %, ks. myös tarkempia tietoja palkanmaksun puutteista taulukko 1).[90] Muualla Suomessa lähetettyjen työntekijöiden palkkaukseen liittyen yrityksille annettiin toimintaohjeita noin puolessa tehdyistä tarkastuksista (19/39, ks. taulukko 2). Työsuojeluviranomaisten mukaan tilastoja tarkasteltaessa on syytä muistaa, että ulkomaalaistarkastuksia tehdään vain pieneen osaan kaikista lähettävistä yrityksistä, ja esimerkiksi Etelä-Suomessa tarkastuskohteet valikoidaan pitkälti vihjeiden perusteella. Jos tarkastuskohteet valittaisiin satunnaisotannalla, puutteita havaittaisiin todennäköisesti harvemmin eivätkä tarkastustulokset ole siksi yleistettävissä koskemaan kaikkia lähetettyjä työntekijöitä. Etelä-Suomessa alueellinen työsuojeluviranomainen saa kaikista aloista eniten vihjeitä mahdollisista ongelmista juuri rakennusalaa koskien.[91]

Työsuojeluviranomaisten tarkastuksissa usein toistuva ongelma on se, ettei palkanmaksun oikeellisuutta voida tarkistaa puuttuvan tai puutteellisen työaikakirjanpidon takia. Räikeimmissä tapauksissa palkkaa ei välttämättä ole maksettu ollenkaan[92], tai ainakaan palkanmaksua ei voida todentaa.

> *"Se on oikeesti se kaiken avain se työaikapuolen haltuunsaanti, tai avain tai kaiken avain, mutta siis ainakaan ilman työaikaa koskevaa käsitystä me ei voida tehdä hirveen helposti yhtään mitään johtopäätöksiä siitä että onko palkkaus ollut soveltuvan lainsäädännön mukainen."*
> *Työsuojeluviranomainen*

89 Harmaa talous & talousrikollisuus, Työnantajat ja tilaajavastuu: aluehallintovirasto valvoo ulkomaalaisten työntekoa Suomessa (viitattu 23.9.2021). Vuonna 2020 tarkastusten määrä oli vähäinen koronaviruspandemiasta johtuen. Vuosina 2018–2019 lähetettyjen työntekijöiden palkkauksessa oli puutteita 58 % tarkastuksista, ja vuonna 2021 kyseisen vuoden marraskuuhun mennessä 80 % tarkastuksista. ESAVI, Riku Rajamäki, 12.11.2021, Havaintoja ulkomaalaisten työntekijöiden palkkauksesta, saatavilla osoitteessa: https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/11657203/Reilua+työelämää+info_ulkomaalaisvalvonta.pdf

90 ESAVI, sähköposti 21.12.2021. Vuosina 2018 ja 2019 vastaavat luvut olivat 11/ 35 (31 %) ja 3/25 (12 %).

91 Harmaa talous & talousrikollisuus, Työnantajat ja tilaajavastuu: aluehallintovirasto valvoo ulkomaalaisten työntekoa Suomessa (viitattu 23.9.2021)

92 Ks. esim. ESAVI, Tarkastuskertomus 2020/11244

Taulukko 1: Rakennusalalla toimivien lähettävien yritysten palkanmaksun puutteet Etelä-Suomen alueella (tarkastuksia 20) v. 2020

Tarkastettu asia	Puutteita (lkm)
Peruspalkka	6
TES:n lisät	12
Sunnuntaikorvaukset	3
Ylityökorvaukset	8
Palkkausta ei voitu valvoa	2

Lähde: ESAVI

Taulukko 2: Lähettäville yrityksille annetut kehotukset ja toimintaohjeet (työehdot kattava niin sanottu laaja valvonta, tarkastuksia 39) v. 2020 (ISAVI, LSAVI, LSSAVI ja PSAVI yhteensä)

Tarkastettu asia	Kehotuksia (lkm)	Toimintaohjeita (lkm)
Lähetettyjen työntekijöiden palkkaus		19
Sunnuntaityö		4
Syrjinnän kielto	2	2
Työaikakirjanpito	7	13
Ylitöiden korvaaminen		4

Lähde: LSAVI

Tapausesimerkki 3

Lokakuussa 2020 Etelä-Suomen alueellinen työsuojeluviranomainen teki tarkastuksen neljään YIT Oyj:n Soukan metrotyömaalla toimivaan lähettävään yritykseen. Yritykset olivat Anvekom Oü, Ecobuild Oü, Oü Delfes Metall ja Renmet Oü. Anvekom Oü:n palkkatiedoista kävi ilmi, että työntekijöiden (jotka olivat EU-maan kansalaisia) peruspalkkoihin oli lain vastaisesti sisällytetty päiväraha. Työntekijöiden tosiasiallinen peruspalkka jäi näin ollen soveltuvan työehtosopimuksen vähimmäistason alle. Työntekijöille ei myöskään ollut maksettu työehtosopimuksen edellyttämää työajan lyhennysrahaa. Työnantajalle (lähettävä yritys) annettiin asiassa toimintakehotus. Lisäksi sen katsottiin kohdelleen työntekijöitä heidän alkuperänsä ja kansalaisuutensa perusteella epäsuotuisammin palkkauksessa verrattuna siihen, miten alalla työskenteleviä työntekijöitä yleensä kohdellaan.

Näin ollen sen katsottiin toimineen vastoin yhdenvertaisuuslain syrjinnän kieltoa siitä huolimatta, että työnantajan mukaan kyseessä oli virhe. Anvekom Oü sai toimintakehotuksen myös puutteellisesta työaikakirjanpidosta. Sen omaan työaikakirjanpitoon työntekijöille oli merkitty työntunteja vain arkipäivinä neljänä päivänä viikossa kun taas työmaan kulunvalvonnan mukaan työntekijät olivat työskennelleet myös lauantaisin.[93]

Myös Oü Delfes Metallin ja Renmet Oü:n katsottiin toimineen vastoin syrjinnän kieltoa. Renmet Oü ei yrityksen omien työaika- ja palkkatietojen perusteella ollut maksanut lähetetyille työntekijöilleen ylityökorvausta, sunnuntaityökorvausta eikä viikkolepokorvausta.[94] Oü Delfes Metall puolestaan ei tarkastushetkellä esitettyjen palkkatietojen perusteella ollut maksanut lähetetyille työntekijöille soveltuvan yleissitovan työehtosopimuksen (tässä tapauksessa teknologiateollisuuden TES) edellyttämiä henkilönkohtaista palkanosuutta ja työajan tasaamislisää.[95] Molemmille yrityksille annettiin näihin liittyen toimintaohjeita.

Ecobuild Oü puolestaan sai kokonaan puuttuvasta työaikakirjanpidosta kehotuksen toimintaohjeen sijaan. Yrityksen mukaan työaikakirjanpitoa ei ollut erikseen pidetty vaan työntekijöiden palkat oli maksettu tuntilappujen perusteella. Se ei kuitenkaan toimittanut tuntilappuja työsuojeluviranomaiselle. Yrityksellä ei myöskään ollut esittää tarkastuksella, tai edes sen jälkeen, selvitystä työnteon keskeisistä ehdoista. Palkkalaskelmista ei käynyt ilmi, että työntekijöille olisi maksettu peruspalkan lisäksi mitään muita palkanosia. Puuttuvasta työaikakirjanpidosta ja puutteellisista palkkatiedoista johtuen työsuojeluviranomainen ei voinut sen kohdalla varmistua lähetettyjen työntekijöiden palkkauksen oikeellisuudesta tai ottaa kantaa syrjinnän kiellon noudattamiseen.[96] Huomionarvoista on, että samainen yritys oli saanut jo vuonna 2018 työsuojeluviranomaiselta toimintaohjeen puuttuvasta työaikakirjanpidosta.[97] Se on myös toistuvasti laiminlyönyt velvollisuuttaan tehdä ennakkoilmoitus työsuojeluviranomaiselle työntekijöiden lähettämisestä.[98]

Alipalkkauksen ja pitkien työtuntien lisäksi muita lähetettyjen työntekijöiden Suomessa kohtaamia ongelmia ovat muun muassa rekrytointimaksut, epäinhimilliset asuinolot ja uhkailu. Esimerkiksi ainakin yksi Ylen Pimeää hommaa -selvitystä varten haastattelemista ukrainalaisista työntekijöistä kertoi Ylelle maksaneensa erilaisia rekrytointimaksuja

93 ESAVI, Tarkastuskertomus 2020/13587

94 ESAVI, Tarkastuskertomus 2020/15271

95 ESAVI, Tarkastuskertomus 2020/14984

96 ESAVI, Tarkastuskertomus 2020/13790

97 ESAVI, Tarkastuskertomus 2018/29054

98 ESAVI, Tarkastuskertomukset 2018/29054 ja 2019/15622

yhteensä noin 700 euroa. Rekrytointimaksujen periminen työntekijöiltä on yksi Kansainvälisen työjärjestö ILO:n laatimista pakkotyön indikaattoreista.[99] Rekrytointiin liittyviä maksuja ei tulisikaan koskaan periä työntekijöiltä.[100] Suomessa työnvälitysmaksujen periminen työntekijöiltä on lailla kielletty.[101] Työnvälitystä koskeva maksukielto koskee myös Suomeen lähetettyjä työntekijöitä mutta on mahdollista, että rekrytointiin liittyviä maksuja peritään työntekijöiltä esimerkiksi heidän kotimaassaan.

Suomessa ollessaan Ylen haastattelema ukrainalainen työntekijä asui työnantajan järjestämässä majoituksessa. Kolmion jakoi seitsemän henkilöä, joista jokainen maksoi työnantajalle vuokraa asunnosta 300 euroa kuukaudessa. Myös sisäministeriön poliisiosaston mukaan talousrikostutkintojen yhteydessä on tullut ilmi tapauksia, joissa kymmeniä lähetettyjä työntekijöitä on ollut sijoitettuna pieneen yksiöön tai vastaaviin tiloihin. Olosuhteista huolimatta työntekijöiltä on saatettu periä poliisiosaston "kohtuuttomaksi" luonnehtimia maksuja asumisesta. Lähetetyiltä työntekijöiltä on poliisiosaston mukaan myös edellytetty maksuja, jolla rahoitetaan jo seuraavien työntekijöiden matkakuluja. Työnantaja on kuitannut summat työntekijöiden palkoista.[102]

Ylen lisäksi ukrainalaisten rakennusalan työntekijöiden hyväksikäytöstä ovat raportoineet myös ainakin Suomen Kuvalehti, Helsingin Sanomat ja Ilta-Sanomat.[103] Julkisuuteen nousseet tapaukset ovat pääpiirteiltään hyvin samantapaisia vahvistaen siten lähetettyjen (ja muiden ulkomaalaisten) työntekijöiden hyväksikäytöstä rakennusalalla piirtyvää kuvaa.

Rekrytointimaksuihin, asuinoloihin[104] tai uhkailuun liittyvät mahdolliset ongelmat eivät kuitenkaan ole työsuojeluviranomaisten valvonnan kohteena. Lokakuussa 2021 työ- ja elinkeinoministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö asettivat yhteisen työryhmän kehittämään ulkomaalaisten työntekijöiden asuinolojen valvontaa.[105] Työryhmän toiminta on osa

99 ILO, 2012, Indicators of forced labour, saatavilla osoitteessa: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf

100 ILO, 2019, General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs, saatavilla osoitteessa: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf

101 Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta, 5 §

102 Sisäministeriö, 16.04.2020, Lausunto hallituksen esitysluonnoksesta työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta (SMDno-2020-718)

103 Suomen Kuvalehti, 23.6.2018, Hämmentävä tuomio kaatui hovissa: Palkatta työskennellyt ukrainalaismies ei syyllistynyt varkauteen, https://suomenkuvalehti.fi/jutut/kotimaa/hammentava-tuomio-kaatui-hovissa-palkatta-tyoskennellyt-ukrainalaismies-ei-syyllistynyt-varkauteen/; Ilta-Sanomat, 13.10.2020, Rakennustyömailla kasvava ilmiö: pimeää työvoimaa kierrätetään Ukrainasta Viron kautta, https://www.is.fi/taloussanomat/art-2000006667440.html (viitattu 23.9.2021)

104 Vaikka työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa on työntekijöiden majoitusoloja koskevia velvoitteita, ja työsuojeluviranomaiset valvovat lain noudattamista, rajoittaa työsuojelun valvonnasta annettu laki kotirauhan piirin kuuluvissa tiloissa tehtäviä tarkastuksia.

105 STM ja TEM, 7.10.2021, Työryhmä etsii keinoja ehkäistä väärinkäytöksiä ulkomaisten työntekijöiden majoitusoloissa, https://tem.fi/-/tyoryhma-etsii-keinoja-ehkaista-vaarinkaytoksia-ulkomaisten-tyontekijoiden-majoitusoloissa (viitattu 31.12.2021)

pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelman työperäisen hyväksikäytön torjuntaa koskevaa kokonaisuutta.[106] Kokonaisuuden ensimmäisenä valmistunut uudistus liittyi ulkomaalaislain muutoksiin työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi sekä hyväksikäytön uhrin oikeusaseman parantamiseksi.[107] Ne koskevat kuitenkin vain oleskeluluvan nojalla Suomeen tulevia tai täällä työskenteleviä henkilöitä, ei lähetettyjä työntekijöitä.[108] Työllisyyden edistämisen ministerityöryhmän alatyöryhmässä on pohdittu myös uusia keinoja puuttua alipalkkaukseen, kuten hallinnollisia sanktioita tai alipalkkauksen kriminalisointia (ks. myös luku 4).[109]

106 Ks. lisätietoa Ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisyn alatyöryhmä, https://valtioneuvosto.fi/hanke?tunnus=-TEM093:00/2020

107 Työ- ja elinkeinoministeriö, 20.8.2020, Ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöön luvassa vastatoimia, https://tem.fi/-/ulkomaisen-tyovoiman-hyvaksikaytto (viitattu 23.9.2021)

108 Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta HE 253/2020 vp, s.4, saatavilla osoitteessa: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/HE_253+2020.pdf

109 Ks. lisätietoa esim. Työ- ja elinkeinoministeriö, Olli Sorainen, 20.8.2020, Kevään kuulemisten myötä virinneitä keskeisimpiä toimenpide-ehdotuksia, https://tem.fi/documents/1410877/16402203/Ulkomaisen_työvoiman_hyväksikäytön_torjunta_toimenpide-ehdotukset.pdf/619af5a1-5c78-a298-e4b6-09867f60a226/Ulkomaisen_työvoiman_hyväksikäytön_torjunta_toimenpide-ehdotukset.pdf (viitattu 1.10.2021) ja Vastaus kirjalliseen kysymykseen KKV 160/2020 vp ihmiskaupan uhrien auttamisesta ja alipalkkauksen kriminalisoinnista, saatavilla osoitteessa: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kysymys/Documents/KKV_160+2020.pdf. Ks. myös esim. Helsingin Sanomat, 3.10.2020, Onnistuisiko alipalkkauksen kriminalisointi kitkemään räikeän matalat palkat? EK:n mukaan resursseja kohdistettaisiin silloin ”täysin väärällä tavalla”, https://www.hs.fi/politiikka/art-2000006657919.html (viitattu 1.10.2021)

Lisääntyvä valeyrittäjyys on ihmisoikeusriski rakennustyömailla

Työsuojeluviranomaisten suorittaman tilaajavastuuvalvonnan yhteydessä on havaittu, että ulkomaalaisten yksityisten elinkeinonharjoittajien määrä alihankintaan perustuvassa työssä on jonkin verran lisääntynyt.[110] Tässä piilee niin sanotun valeyrittäjyyden riski: työtä tekevä henkilö ei itse välttämättä tiedä olevansa yrittäjä. Valeyrittäjyyden riski on lisääntynyt paitsi Suomessa myös muualla Euroopassa.[111]

Myös yhä useampi pakkotyön tai muun vakavan työperäisen hyväksikäytön uhri, joka Suomessa on kääntynyt viranomaisten puoleen saadakseen apua, on ollut virallisesti yrittäjän asemassa tietämättään, pakotettuna tai ymmärtämättä, mitä yrittäjyys tarkoittaa.[112]

Rakennusalalla valeyrittäjyyteen liittyvistä riskeistä on puhuttu jo pitkään.[113] Esimerkiksi kevytyrittäjyyteen perustuvilla järjestelyillä voidaan pyrkiä kiertämään työsuhteen vähimmäisehtoja ja työnantajavelvoitteita vilpillisessä tarkoituksessa. Tällainen tilanne voi Rakennusliiton mukaan käytännössä syntyä esimerkiksi niin, että työnantajan aloitteesta palkkalaskelmaan vaihdetaan palkanmaksaja, ja samalla tehdään "palkankorotus" esimerkiksi 12 eurosta 14 euroon tunnilta. Työntekijä allekirjoittaa uuden "työsopimuksen", joka onkin kuitenkin toimeksiantosopimus laskutuspalveluun. Sopimuksen astuttua voimaan työnantaja lakkaa huolehtimasta työnantajavelvoitteistaan. Työnantaja kuitenkin hoitaa työntekijän puolesta laskutuksen ja maksuliikenteen. Työntekijä jatkaa työskentelyä työmaalla samalla henkilötunnisteella (Valtti-kortti) kuin aiemminkin ja työnantajansa tunnuksilla merkityissä työvaatteissa. Hänellä ei kuitenkaan esimerkiksi sairastuessaan ole oikeutta palkalliseen sairaslomaan, vuosilomaan tai korvaukseen työtapaturman sattuessa. Järjestely voi paljastua myös jos maksua ei tule tai tilaaja ei hyväksy työtä. Joskus työnantaja saattaa jopa veloittaa työntekijältä maksun esimerkiksi työvälineistä vetoamalla tämän yrittäjäasemaan. Jos vale/kevytyrittäjyys toteutetaan näin, pääurakoitsija ei huomaa sitä ilman erityisiä ponnisteluja esimerkiksi työmaan kulunvalvonnassa, ja tällaisessa tapauksessa kyseessä onkin yleensä pääurakoitsijan näkökulmasta myös urakan luvaton ketjuttaminen. Myös yhdessä Finnwatchin tätä raporttia varten läpikäymistä Etelä-Suomen alueellisen työsuojeluviranomaisen tarkastuskertomuksista käsiteltiin

110 Harmaa talous & talousrikollisuus, Työnantajat ja tilaajavastuu: tilaajavastuulailla torjutaan harmaata taloutta, https://www.vero.fi/harmaa-talous-rikollisuus/torjunta/torjuntatilastot/työnantajat-ja-tilaajavastuu/ (viitattu 23.9.2021)

111 Ks. esim. Pekkarinen, AG., Jokinen, A., Rantala, A., Ollus, N., ja R. Näsi, 2021, Selvitys ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön torjunnan menettelyistä eri maissa, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:55, s. 119, saatavilla osoitteessa: http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-947-6

112 Reilu työ -verkosto, 7.10.2021, Yrittäjyydeksi verhottu työnteko voi johtaa hyväksikäyttöön, https://www.riku.fi/reilu-tyo-verkosto-yrittajyydeksi-verhottu-tyonteko-voi-johtaa-hyvaksikayttoon/ (viitattu 15.11.2021)

113 Ks. esimerkiksi Hirvonen, Markku, 2011, Ulkomaista työvoimaa koskevan sääntelyn toimivuus – Poliisihallinnon toimeksiannosta tehty selvitys, s. 104, saatavilla osoitteessa: https://poliisi.fi/documents/25235045/42553324/prime231_fi.pdf/d6cfef21-38ce-a6d0-6ae3-ab48a72f1fb9/prime231_fi.pdf

tapausta, jossa rakennustyömaalla toimineen itsenäisen ammatinharjoittajan tunnistekortissa oli tämän edellisen työnantajan tiedot. Kertomuksesta ei kuitenkaan käy ilmi, oliko kyseessä valeyrittäjyys.[114]

On huomattava, että kaikessa kevytyrittämisessä ei ole kyse valeyrittäjyydestä. Osassa rakennustyömailla tapahtuvaa kevytyrittämistä on esimerkiksi kyse työskentelystä yksityisenä elinkeinonharjoittajana toiminimellä. Toiminimellä on Y-tunnus, mutta laskutus tapahtuu laskutuspalvelun kautta. Tällainen kevytyrittäjä on verrannollinen mihin tahansa (pieneen) yrittäjään. Toisaalta on mahdollista, että henkilölle joka laskuttaa työstä laskutuspalvelun kautta, muodostuu työsuhde tilaajaan/työn teettäjään, jolloin muun muassa työntekijän työeläkevakuutusmaksut lankeavat tilaajan maksettaviksi.[115]

3.1 Vain osa hyväksikäyttötapauksista tulee ilmi

Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain mukaan jos lähetetty työntekijä ilmoittaa pääurakoitsijalle tai rakennuttajalle, että hänelle ei ole maksettu soveltuvan työehtosopimuksen mukaista vähimmäispalkkaa, pääurakoitsijan/rakennuttajan on välittömästi ilmoituksen saatuaan pyydettävä palkanmaksusta selvitys lähettävältä yritykseltä.[116] Yritykseltä saatu selvitys on toimitettava työntekijälle, ja työntekijän pyynnöstä sekä työntekijän ilmoitus että työnantajan selvitys on toimitettava myös työsuojeluviranomaisille. Esimerkiksi Finnwatchin tätä raporttia varten tekemän yrityskyselyn mukaan (ks. luku 5), lähetetyt työntekijät kuitenkin ilmoittavat pääurakoitsijoille palkanmaksuun liittyvistä ongelmista vain hyvin, hyvin harvoin. Toisaalta pääurakoitsijoiden näkökulmasta etenkin pitkiä urakkaketjuja on vaikea valvoa. Yritysten yhteydenpito urakkaketjuihin kulkee tyypillisesti niiden suorien sopimuskumppanien kautta, mikä vaikeuttaa ja hidastaa tiedonkulkua.

Aiemmissa tutkimuksissa on tunnistettu useita syitä sille, miksi vain osa lähetettyjen työntekijöiden hyväksikäyttötapauksista tulee ilmi. Ensinnäkin lähetetyt työntekijät eivät välttämättä aina tiedä, että Suomessa työskentelyn aikana heidän työsuhteensa ehtojen tulisi määräytyä Suomen lain mukaan. Työntekijät eivät myöskään aina tunne Suomen työlainsäädäntöä ja työehtosopimuksia, mikä altistaa heidät hyväksikäytölle. Jos henkilö ei osaa suomen, ruotsin tai englannin kieltä, asioista voi myös olla vaikea ottaa selvää. Työnantaja (lähettävä yritys) on velvollinen ilmoittamaan Suomessa työskentelyn aikana sovellettavat työehdot työntekijälle.[117] Hyväksikäyttötilanteissa suurin välitön hyötyjä on

114 ESAVI, Tarkastuskertomus 2018/30003

115 Ks. lisätietoa esim. Eläketurvakeskus, Monika Sievänen, 9.5.2019, Kuka on työntekijä ja ketä pidetään yrittäjänä?, https://www.etk.fi/blogit/kuka-on-tyontekija-ja-keta-pidetaan-yrittajana/ (viitattu 15.11.2021)

116 Laki työntekijöiden lähettämisestä, 15 §

117 HE 71/2020 vp, s. 23. Ks. myös neuvoston direktiivi työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista (91/533/ETY) ja Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa (EU) 2019/1152

kuitenkin työnantaja itse, joten on selvää, että kaikki lähettävät yritykset eivät täytä velvoitettaan tiedottaa työehdoista. Päinvastoin osa yrityksistä voi jopa tietoisesti pyrkiä käyttämään hyväkseen työntekijän haavoittuvaa asemaa. Toisaalta muun muassa Harmaan talouden selvitysyksikkö on huomauttanut, että oikean palkkauksen selvittäminen voi rakennusalalla olla myös aidosti haasteellista ulkomaalaiselle työnantajalle.[118] Esimerkiksi talonrakennusalan työehtosopimuksen mukaan työt tehdään joko urakkapalkalla, aikapalkalla tai palkkiopalkalla. Aika- ja palkkiopalkassa palkkaryhmä[119] määräytyy työntekijän ammattitaidon perusteella, ja palkanmaksun oikeellisuus riippuu työntekijän oikeasta luokittelusta. Palkkaryhmän päälle maksetaan aina henkilökohtainen palkanosa, josta työnantaja ja työntekijä sopivat keskenään, ja yleensä myös työkohtainen lisä. Jos kyseessä on palkkiopalkka, työntekijän henkilökohtaisen tuntipalkan päälle maksetaan lisäksi suoriteperusteista palkkiota, jonka perusteesta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä.

Luonnollisestikaan se, että työehtosopimuksen mukaisen palkkauksen selvittämiseen voi liittyä haasteita, ei vähennä työnantajan vastuuta maksaa työntekijöille heille kuuluvaa palkkaa. Myös tilaajavastuulaki edellyttää urakoitsijaa toimittamaan tilaajalle selvityksen työsuhteeseen sovellettavista vähimmäisehdoista. Selvitykseksi kuitenkin riittää esimerkiksi pelkkä viittaus soveltuvaan työehtosopimukseen ilman tarkempaa erittelyä palkan maksun perusteista tai euromääristä (vrt. luvussa 2.1 käsitelty saatavuusharkintaan liittyvä ennakkovalvonta ja siinä palkkauksesta pyydetyt tiedot).

EU-säännösten mukaan EU:n jäsenmaiden on lisättävä tietoisuutta ja läpinäkyvyyttä lähetettyihin työntekijöiden sovellettavista työehdoista ja työehtosopimuksista maksutta yhdellä virallisella kansallisella verkkosivustolla. Suomessa tällaista verkkosivustoa[120] ylläpitää työsuojeluviranomainen. Verkkosivusto on saatavilla vain suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Työsuojeluviranomaisen mukaan sivustoa tulee parantaa erityisesti lisäämällä sinne tietoa yleissitovista työehtosopimuksista. Viranomainen kuitenkin katsoo, että koska sillä ei ole toimivaltaa tulkita työehtosopimuksia, ja toisaalta myös koska yleissitovia työehtosopimuksia on niin monta, työehtosopimusten tiivistäminen ja kääntäminen eri kielille kuuluu sopimusosapuolille.[121] Esimerkiksi Rakennusliitto ei ole kääntänyt solmimiaan työehtosopimuksia kokonaisuudessaan, mutta työehtosopimusten mukaista palkkausta koskevia lehtisiä on saatavilla Rakennusliiton sivuilta ruotsiksi, englanniksi, venäjäksi ja viroksi.[122]

118 Verohallinto/Harmaan talouden selvitysyksikkö, 2020, Ulkomaalaisten alipalkkaus harmaan talouden ilmiönä Suomessa, s. 17

119 Esimerkiksi talonrakennusalalla palkkaryhmiä on kuusi aloittelevasta työntekijästä erittäin kokeneeseen ammattilaiseen, ks. lisätietoa https://rakennusliitto.fi/wp-content/uploads/2020/11/Talonrakennusalan-tyoehtosopimus-1.5.2020%E2%80%9328.2.2022-urakkahinnoitteluineen.pdf

120 Ks. https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/lahetetty-tyontekija

121 Lounais-Suomen aluehallintoviraston lausunto eduskunnan työelämä ja tasa-arvovaliokunnalle hallituksen esityksestä laiksi työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta, Dnro LSAVI/4810/2020

122 Ks. https://rakennusliitto.fi, Tietoa rakennusalan palkkauksesta eri EU/ETA-maissa on saatavilla eri kielillä myös osoitteessa https://www.constructionworkers.eu/fi/fi

Toiseksi lähetetyt työntekijät voivat olla haluttomia ryhtymään ajamaan parannuksia omaan asemaansa, tai perimään palkkasaataviaan, silloinkin kun he tietävät tulleensa hyväksikäytetyiksi.

> *"Esimerkiksi telakalla, no se ei oo rakennusalaa mutta tätä samaa ilmiöö... mä oon jutellu lähetettyjen työntekijöiden kanssa ja kysynyt et "maksetaanko ylityö?" "Ei makseta!" Mä sanon et "Suomessa pitäs maksaa" niin ne sanoon et "No tiedän, mut jos mä kieltäydyn tästä niin mut laitetaan pois ja toinen tulee tilalle". Heidän näkökulmastaan tilanne menee ojasta allikkoon jos rupeaa tekemään asiasta isoa numeroa."*
> *Työsuojeluviranomainen*

Tätä raporttia varten haastateltujen asiantuntijoiden mukaan tämä saattaa johtua esimerkiksi lähetettyjen työntekijöiden Suomessa työskentelyn suhteellisen lyhyestä kestosta ja jo lähtökohtaisesta tilapäisyydestä. Myös esimerkiksi Kontulan mukaan *"puolalainen rakennustyöläinen [...] ei vertaa palkkojaan suomalaisen palkkoihin, koska tietää, että työpaikan saaminen samoilla ehdoilla on epärealistista ja oma palkka käytetään pääosin kotimaassa, missä sen ostovoima on korkeampi."*[123] Samoin Ylen Pimeää hommaa -selvityksessä huomautetaan, että osa hyväksikäytön uhreista sietää tilannetta, koska se voittaa kotimaan elinolot. *"Surkeakin palkka on parempi kuin ukrainalainen palkka,"* sanoo eräs Ylen haastattelemista ukrainalaisista rakennustyömiehistä.[124] Joskus työntekijät ryhtyvät hakemaan korvauksia vasta jo poistuttuaan Suomesta.

Toisaalta, kuten luvussa 2 tuli esiin, erityisesti työnteko-oikeudettomien työntekijöiden voi olla vaikea tuoda ilmi kohtaamaansa hyväksikäyttöä myös oman heikon asemansa takia. Osa työntekijöistä ei myöskään välttämättä tiedä, mistä apua voisi saada, tai luota esimerkiksi viranomaisiin. Lähetetyistä työntekijöistä vain harvat ovat suomalaisten ammattiliittojen jäseniä. Esimerkiksi Rakennusliiton arvion mukaan lähetettyjen työntekijöiden jäsenmäärä jää kymmeniin, korkeintaan muutamaan sataan. Sen mukaan ammattiliiton jäseneksi liittyneet lähetetyt työntekijät ovat todennäköisesti henkilöitä, jotka ovat itse saaneet (tai joiden lähipiirissä joku on saanut) ennen jäseneksi liittymistään apua ammattiliitolta. Tilapäisesti Suomessa työskentelevän lähetetyn työntekijän näkökulmasta suomalaiseen ammattiliittoon liittyminen jäsenmaksuineen ei välttämättä näyttäydy houkuttelevana. Myös Kontulan mukaan lähetetyille työntekijöille tyypillistä on, että tyytymättömyys työoloihin tai palkkaan ratkaistaan yksilöllisesti, viime kädessä vaihtamalla

123 Kontula, Anna, 2010, Näkymätön kylä, s. 15

124 Ylen juttua varten haastatellun Rakennusliiton toimitsija Urmet Arun mukaan Ukrainassa rakennusalan keskipalkka on 1,5 euroa tunnilta, Suomessa 11–17 euroa. Suomessa ukrainalaisille rakennustyömiehille on saatettu maksaa alimmillaan vain 3 euron tuntipalkkoja. Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen tarkastaja Katja-Pia Jenu on puolestaan Rakennuslehdelle antamassaan haastattelussa todennut, että pienin hänen tietoonsa tullut ukrainailaiselle rakennustyöntekijälle Suomessa maksettu kuukausipalkka on 500 euroa. Kyseinen työntekijä oli lähetetty Suomeen töihin Virosta. Ks. Rakennuslehti, 8.5.2020, Laittomasti työskenteleviä ukrainalaisia kierrätetään Suomeen Viron kautta

työpaikkaa (ja/tai maata).[125] Toisaalta ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä on joskus jopa varoitettu olemasta yhteydessä tai liittymästä ammattiliittoon.[126]

Liittojen tietoon tulee kuitenkin joitakin alipalkkaustapauksia tai muita epäkohtia vuosittain. Rakennusliiton mukaan tämä on useimmiten seurausta sen omasta aktiivisuudesta kuin siitä, että työntekijät itse lähestyisivät liittoa. Ne alipalkkaustapaukset, jotka liittojen tietoon tulevat, yleensä sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä liiton toimiessa asiamiehenä. Jos työnantaja on urakkaketjuun kuuluva yritys, Rakennusliitto tiedottaa tapauksista pääurakoitsijoita. Rakennusliiton mukaan osa pääurakoitsijoista ryhtyy tiedon saatuaan aktiivisiin toimenpiteisiin asian selvittämiseksi, osa ei. Jo vuonna 1997 solmitun, ja edelleen voimassa olevan, rakennusalan työehtosopimuksen ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan liitesopimuksen mukaan tilaaja vastaa viime kädessä siitä, että sen sopimuskumppanin työntekijän palkka, lomakorvaus ja urakan pohjarahat[127], jonka työntekijä on ansainnut tilaajan työmaalla, tulee maksetuksi. Tämä kattaa kuitenkin vain sellaiset saatavat, joista työntekijä tai luottamusmies ilmoittaa tilaajalle tai tämän edustajalle viimeistään seitsemäntenä kalenteripäivänä sen jälkeen kun saatava työehtosopimuksen mukaan olisi tullut työntekijälle maksaa. Rakennusliiton mukaan kaikki pääurakoitsijat eivät pidä seitsemän päivän aikarajasta tiukasti kiinni vaan soveltavat työehtosopimuksen mukaista menettelytapaa myös sellaisiin alipalkkaustapauksiin, joista ilmoitetaan myöhemmin.

Räikeimmissä hyväksikäyttötapauksissa, tai jos palkkasaatavia ei ole Rakennusliiton asettamassa määräajassa saatu maksuun, Rakennusliitto on asettanut työnantajayrityksen saartoon. Saarron tarkoitus on, etteivät muut yritykset työskentele saarrossa olevan yrityksen kanssa tai että työntekijät kieltäytyvät hakeutumasta sellaiseen yritykseen töihin. Saarto puretaan, kun yritys on esimerkiksi maksanut palkkasaatavat työntekijöilleen. Vuonna 2020 Rakennusliitto asetti saartoon kolme yritystä, joista kaksi oli virolaisia yrityksiä ja yksi suomalainen. Virolaisia yrityksiä koskevat saarrot liittyivät palkka- ja muihin työsuhdesaataviin; suomalaisen yrityksen kohdalla kyseessä oli hakusaarto.[128] Vuonna 2020 saartoon asetettujen yritysten lukumäärä oli vähäinen aiempiin vuosiin verrattuna. Kaikki vuonna 2020 asetetut saarrot on jo purettu (ne kestivät yhdestä kahteen kuukautta), mutta siitä huolimatta marraskuussa 2021 Rakennusliiton voimassa olevia saar-

125 Kontula, Anna, 2010, Näkymätön kylä, s. 86

126 Verohallinto/Harmaan talouden selvitysyksikkö, 2020, Ulkomaalaisten alipalkkaus harmaan talouden ilmiönä Suomessa, s. 7

127 Pohjarahaksi nimitetään rahaosuutta, joka on työurakan loppumittauksen mukaisen hinnan ja toteutuneen ulosmaksun välinen erotus. Esimerkiksi, jos loppumittauksen tuloksena urakan arvo on 10 000 euroa ja työn aikana maksettujen ulosmaksujen summa on yhteensä 9000 euroa, jää tällöin 1000 euroa pohjarahaa.

128 Hakusaarto viittaa tilanteisiin, joissa yritys ei noudata rakennusalan töissään noudata rakennusalan työehtosopimusta, vaikka pitäisi. Yritys voi kuitenkin olla jäsenyritys esim. teknologiateollisuudessa. Hakusaarrolla ilmaistaan, ettei rakennusliiton jäsenet hakeudu töihin kyseiseen yritykseen.

toja oli 169 kappaletta.[129] Ainakin osa yrityksistä, joiden kohdalla saarto on vielä voimassa, on sittemmin lopettanut toimintansa kokonaan. On kuitenkin mahdollista, että niiden vastuuhenkilöt ovat sen jälkeen perustaneet uusia yrityksiä. Rakennusalalla paitsi bulvaanien myös niin sanottujen lyhyen elinkaaren yritysten käyttö on Verohallinnon alaisen Harmaan talouden selvitysyksikön mukaan selvästi yleisempää kuin muilla aloilla keskimäärin.[130]

Tapausesimerkki 4

Rakennusliiton huhtikuussa 2019 julkisuuteen antamien tietojen mukaan useilla Lehto Groupin työmailla toimineen urakoitsijan palveluksessa työskenteli kuusi ukrainalaista ja kolme valkovenäläistä rakennusmiestä, jotka eivät olleet leimanneet itseään työmaan kulunvalvontaan. Työntekijät työskentelivät työmaalla 10 tuntia päivässä, kuusi päivää viikossa. Työntekijöiden työsopimuksiin oli merkitty kuukausipalkaksi 1 190 euroa. Heillä ei ollut pankkitilejä, joten palkat maksettiin heille käteisellä. Rakennusliiton ryhtyessä selvittämään asiaa työntekijät katosivat. Myöhemmin jo poistuttuaan Suomesta työntekijät ottivat yhteyttä Rakennusliittoon, ja pyysivät liitolta apua palkkasaatavien perimiseksi. Työntekijöille saatiin lopulta maksuun maksamattomia palkkoja 4 000–5 000 euron edestä.[131]

Tapausesimerkki 5

Keväällä 2020 Ylen MOT-ohjelma uutisoi laajasti ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäytöstä Skanskan Olympiastadionin työmaalla. Ylen haastattelemat työntekijät olivat Skanskan urakoitsijan aliurakoitsijan palveluksessa. Työntekijät kertoivat Ylelle muun muassa sovittua alhaisemmasta peruspalkasta, pitkistä työtunneista ja maksamattomista ylityö- ja sunnuntailisistä, kelvottomista asuinoloista sekä irtisanomis- ja jopa tappouhkauksista sen jälkeen, kun työntekijät olivat vaatineet oikeuksiaan. Myös työtapaturmia oli työntekijöiden mukaan vähätelty ja jätetty raportoimatta viranomaisille.[132]

129 Rakennusliitto, Saarrot, https://rakennusliitto.fi/palkat-ja-tyoehdot/saarrot/; Ks. myös Sähköliitto, Saarrot: https://www.sahkoliitto.fi/pidamme-puoliasi/saarrot

130 Verohallinto/Harmaan talouden selvitysyksikkö, 2014, Rakennusalan tekotapaselvitys (Selvitys 22/2014), saatavilla osoitteessa: https://www.vero.fi/globalassets/harmaa-talous-ja-talousrikollisuus/laajuus/kuvat-videot-ja-tiedostot/2014_022-rakennusalan-tekotapaselvitys.pdf

131 Mäntsälän uutiset, 11.4.2019, Liitto paljasti: Rakennusmiehet tekivät pimeitä 10 tunnin päiviä 1190 euron kk-palkalla – katosivat Suomesta kesken tarkastuksen, https://www.mantsalanuutiset.fi/paikalliset/1364105 (viitattu 1.10.2021)

132 Yle, 30.3.2020, Olympiastadionin todellinen hinta, https://yle.fi/aihe/artikkeli/2020/03/30/mot-paljastaa-olympiastadionin-rakentajien-karun-kohtelun-maksamattomia (viitattu 18.11.2021)

Jo vuonna 2019 Rakennusliitto oli kertonut julkisuuteen, että Olympiastadionin työmaalla oli ollut ongelmia palkanmaksussa 340 työntekijän kohdalla, jotka työskentelivät 13 eri yrityksen palveluksessa.133 Lisäksi kerrottiin, että Rakennusliitto ja Skanska olivat tehneet yhteistyötä ongelmien korjaamiseksi. Skanska oli muun muassa asettanut urakoitsijoita tilapäiseen maksukieltoon asioiden selvittämisen ajaksi. Rakennusliiton mukaan se pyrkii vierailemaan isoilla työmailla usein, ja esimerkiksi Olympiastadionin työmaalla Rakennusliitto kävi melkein kuukausittain. Käynneillä Rakennusliitto rakensi suhteita työmaan ulkomaalaisiin työntekijöihin. Sana liiton vierailuista kiiri eteenpäin ulkomaalaisten keskuudessa, ja työntekijät halusivat kertoa kohtaamiensa väärinkäytösten yksityiskohdista nimenomaan liitolle. Osa heistä myös liittyi ammattiliiton jäseniksi. Rakennusliiton mukaan työntekijöillä on usein "valtava kynnys" kertoa yrityksille ongelmistaan suoraan, mutta Olympiastadionin tapauksessa osa työntekijöistä oli myös yhteydessä Skanskaan. Rakennusliiton arvion mukaan Skanska onnistuikin Olympiastadionin tapauksessa olosuhteisiin nähden hyvin luomaan suhteita työntekijöihin. Myös media oli kiinnostunut Olympiastadionin työmaasta, joten tietoa työmaan olosuhteista annettiin myös toimittajille. MOT-ohjelman suhteen työntekijät olivat Rakennusliiton mukaan itse aloitteellisia, sillä he kokivat että he eivät ulkomaalaisina saaneet riittävää apua Suomessa muutoin.

Finnwatchille lähettämissään tämän raportin luonnosversion kommenteissa Skanska toi esiin, että Rakennusliitto oli kuitannut sille kirjallisesti työntekijöiden palkanmaksuun liittyvät puutteet korjatuiksi jo vuonna 2019.[134] MOT-ohjelman julkaisun jälkeen Skanska kertoo tehneensä lisäselvityksiä joista kävi ilmi, että joillain työntekijöistä oli edelleen palkkasaatavia, joista Skanska ei ollut aiemmin ollut tietoinen. Skanskan mukaan Rakennusliitto oli kertonut sille työntekijöiden palkkasaatavista vain siltä ajalta kuin työntekijät olivat kuuluneet liittoon. Skanska mukaan myös työntekijöiden Ylelle raportoimat uhkailu ja työturvallisuusrikkomukset olivat asioita, joista sillä ei ollut lainkaan tietoa ennen MOT-ohjelman julkaisemista.[135]

Myös Yle kertoi syksyllä 2020 Skanskan ryhtyneen selvittämään asiaa MOT-ohjelman julkaisun jälkeen, tehneen tapauksesta rikosilmoituksen ja asettaneen urakoitsijoita ostokieltoon. Ylen tietojen mukaan kaikki työntekijät eivät kuitenkaan olleet vielä silloinkaan saaneet palkkasaataviaan työnantajaltaan.[136] Skanskan mukaan tämä johtuu siitä, että

133 Yle 18.9.2019, Helsingin Olympiastadionin remontissa alipalkkausta ja maksamattomia ylityökorvauksia – "Työntekijälle menetykset voivat olla satoja tai tuhansia euroja", https://yle.fi/uutiset/3-10976284 (viitattu 18.11.2021)

134 Ks. myös Skanska, 19.9.2019, Skanskan ja Rakennusliiton välillä ei ole avonaisia selvityksen alla olevia asioita Olympiastadionin työmaalla, https://www.skanska.fi/tietoa-skanskasta/media/uutiset/238165/Skanskan-ja-Rakennusliiton-valilla-ei-ole-avonaisia-selvityksen-alla-olevia-asioita-Olympiastadionin-tyomaalla (viitattu 18.11.2021)

135 Ks. myös Skanska, 31.3.2020, Skanska tekee tutkintapyynnön ja jatkoselvityksen Olympiastadionin epäasiallisesta kohtelusta ja palkkaepäselvyyksistä, https://www.skanska.fi/tietoa-skanskasta/media/uutiset/243407/Skanska-tekee-tutkintapyynnon-ja-jatkoselvityksen-Olympiastadionin-epaasiallisesta-kohtelusta-ja-palkkaepaselvyyksista (viitattu 18.11.2021)

136 Yle, 31.8.2020, MOT kertoi keväällä rakentajien hyväksikäytöstä Olympiastadionin työmaalla – Andris odottaa edelleen palkkojaan, uhkailtu ja potkut saanut Ilir kertoo menettäneensä kaiken toivon, https://yle.fi/aihe/artikkeli/2020/08/31/mot-kertoi-kevaalla-rakentajien-hyvaksikaytosta-olympiastadionin-tyomaalla (viitattu 18.11.2021)

se ei koskaan tavoittanut kaikkia MOT-ohjelmassa nimettöminä esiintyneitä henkilöitä tai saanut heiltä tarvittavia tietoja asian selvittämiseksi. Työntekijöitä yritettiin tavoittaa koko työmaalle jaetulla kirjeellä sekä kohdennetulla kirjeellä niille henkilöille, joiden yritys arvioi sen käytössä tai julkisuudessa olleiden tietojen perusteella olleen mahdollisia hyväksikäytön uhreja. Myös Rakennusliitto välitti eteenpäin työntekijöille Skanskan pyynnön olla yhteydessä loppusaatavien selvittämiseksi. Rakennusliiton mukaan muutamat työntekijät olivatkin sen jälkeen yhteydessä Skanskaan, mutta kaikki työntekijät eivät näin kuitenkaan tehneet.

Olympiastadionin tapaus johti Skanska mukaan useisiin muutoksiin sen käytännöissä. Osin sen johdosta yritys muun muassa ryhtyi sisällyttämään tietoa työntekijöiden oikeuksista kaikille sen rakennustyömailla työskenteleville työntekijöille pakolliseen perehdytykseen ja koulutti työnjohtoa tunnistamaan työntekijöiden hyväksikäyttöä (ks. lisätietoa luku 5.2).

4. Viranomaisten käytettävissä olevat keinot puuttua hyväksikäyttöön ovat riittämättömiä

– Onhan ne aika hampaattomia ne avin keinot puuttua näihin. Et sä saat sieltä jonku huomautuksen... ei niillä paljon sellaista pelottavaa vaikutusta ole.
Finnwatchin haastattelema tutkija

Työperäiseen hyväksikäyttöön liittyviä ongelmia on hankala havaita myös viranomaisvalvonnassa etenkin silloin, kun sekä lähetetty työntekijä että lähetettävä yritys toimivat Suomessa vain lyhyen aikaa. Esimerkiksi lähettävien yritysten työsyrjintärikosten tutkinta on harmaan talouden selvityksyksiön mukaan lähes mahdotonta, jos yritys ja lähetetyt työntekijät ovat ehtineet poistua maasta.[137] Joskus jo pelkästään sen selvittäminen, kuka lähetetyn työntekijän työnantaja tosiasiassa on, voi olla haasteellista.

Kuten edeltävistä luvuista käy ilmi, työntekijöiden lähettämisestä annettua lakia valvoo Suomessa työsuojeluviranomainen. Niin sanottuja ulkomaalaistarkastajia on Suomessa ollut pitkään hyvin vähän. Työsuojelu kuuluu sosiaali- ja terveysministeriön hallintoalaan. Finnwatchin haastattelemien asiantuntijoiden mukaan ulkomaalaisvalvonta on sosiaali- ja

137 Ks. esim. Verohallinto/Harmaan talouden selvitysyksikkö, 2020, Ulkomaalaisten alipalkkaus harmaan talouden ilmiönä Suomessa, s. 19

terveysministeriössä ollut jopa lapsipuolen asemassa. Vuonna 2020 ulkomaalaisvalvontaan käytettiin noin 21 henkilötyövuotta, mutta vuonna 2021 aluehallintoviranomaisen ulkomaalaisen työvoiman valvonnan resurssointia lisättiin 15 henkilötyövuoden edestä.[138] Työsuojeluviranomaisten valvonta kohdistuu aina lähettävään yritykseen (työnantajaan) tai toiminnan harjoittajaan (esimerkiksi pääurakoitsijan velvollisuus varmistaa työntekijöiden työnteko-oikeus, tai tilaajan velvollisuus huolehtia ennakkoilmoituksen tekemisestä), ei työntekijään. Valvonnan päälinjoja ovat ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeuden sekä työsuhteen vähimmäisehtojen täyttymisen valvonta. Työnteko-oikeuden ja työsuhteen vähimmäisehtojen lisäksi työsuojeluviranomaisten ulkomaalaistarkastusten asialistalla on muun muassa syrjinnän kiellon noudattamisen valvonta. Tarkastukset tehdään joko asiakirjoista tai paikan päällä niin sanottuina kenttätarkastuksina. Esimerkiksi lähettäviin yrityksiin tarkastukset tehdään tyypillisesti asiakirjoista.

> *"Se on vähän haastava yhtälö koska ne ei ehkä mee ihan yks yhteen... Vaikka niinku se et me havaitaan luvatonta työvoimaa ja tehdään siitä ilmoitus poliisille niin siitä tulee niinku epäsuoria negatiivisia vaikutuksia sille työnteko-oikeudettomalle työntekijälle. Kun taas työsuhteen vähimmäisehtojen valvonnan kannalta meidän pitäs nimenomaan pystyä olemaan niinku vuorovaikutuksessa näiden työntekijöiden kanssa ja rakentaa luottamusta sinne suuntaan että me saatas parempi käsitys siitä mitä siellä työpaikalla tapahtuu."*
> *Työsuojeluviranomainen*

Tarkastuksen tueksi työsuojeluviranomainen saattaa tehdä tietopyyntöjä muille viranomaisille, kuten Verohallinnolle. Työsuojeluviranomainen tekee myös yhteistarkastuksia etenkin poliisin mutta myös Verohallinnon ja Eläketurvakeskuksen kanssa. Tarkastusten tekeminen yhteistyössä varmistaa yhdenmukaisen kuvan työpaikalla vallitsevasta tilanteesta eri viranomaisten kesken. Työ- ja elinkeinoministeriön teettämässä, lokakuussa 2021 julkaistussa vertailevassa selvityksessä suositellaan muun muassa moniviranomaisyhteistyön rakenteiden vahvistamista, yhteistarkastusten määrällistä lisäämistä ja tiedonvaihdon tiivistämistä eri viranomaisten kesken keskeisinä keinoina ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäytön torjumiseksi.[139]

Myös Harmaan talouden selvitysyksikön tuoreessa tutkimuksessa kävi ilmi, että Verohallinnon ja Maahanmuuttoviraston tietokantojen ristiin ajolla olisi mahdollista saada merkittäviä hyötyjä ulkomaalaisen työvoiman valvontaan. Tutkimuksen mukaan tietokantojen havaintojen yhdistämisellä voitaisiin esimerkiksi todentaa työluvanhakijan hakemuksessaan esittämän palkan toteutuminen ja työnantaja. Valvonnan piiriin saataisiin alipalk-

138 Sosiaali- ja terveysministeriö, 4.2.2021, Ulkomaisen työvoiman valvonnan lisäresurssien käyttö: muistio

139 Pekkarinen, AG., Jokinen, A., Rantala, A., Ollus, N., ja R. Näsi, 2021, Selvitys ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön torjunnan menettelyistä eri maissa, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:55, saatavilla osoitteessa: http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-947-6

kauksen ilmiöt, kuten tosiasiassa maksetut palkat kuukausittain. Selvityksen mukaan tietojensaannin katveeseen jäisivät kuitenkin henkilöt, joita ei rekisteröidä Maahanmuuttoviraston tietokantaan, kuten kolmannen maan kansalaiset, jotka on lähetetty Suomeen töihin niin sanotun rajoitetun työnteko-oikeuden piirissä (työnteko kestää alle 90 päivää kuuden kuukauden aikana, ks. lisää luku 2).[140]

Nykylainsäädännön mukaan havaitessaan lähettävän yrityksen toiminnassa lainvastaisuuksia, ulkomaalaistarkastaja voi antaa yritykselle toimintaohjeen poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila.[141] Jos lähettävä yritys ei noudata saamaansa toimintaohjetta, sille voidaan antaa kirjallinen kehotus. Jos työnantaja ei noudata myöskään saamaansa kehotusta, se voidaan määrätä noudattamaan sitä. Määräystä voidaan tarvittaessa tehostaa esimerkiksi uhkasakolla.

Kehotus voidaan myös antaa suoraan, jos tilanteesta aiheutuu vähäistä suurempaa haittaa, kuten esimerkiksi silloin jos lähettävä yritys rikkoo syrjinnän kieltoa. Syrjinnän osoittaminen on esimerkiksi alipalkkaustilanteissa kuitenkin usein haasteellista. Työsuojeluviranomaisen mukaan esimerkiksi tapauksissa, joissa kaikki yrityksen työntekijät ovat ulkomaalaisia, mutta osalle heistä maksetaan soveltuvan työehtosopimuksen mukaista palkkaa ja osalle ei, on haasteellista näyttää syrjivän teon ja syrjintäperusteen välistä syy-yhteyttä. Tällaisessa tilanteessa ainut työsuojeluviranomaisen käytössä oleva keino on antaa työnantajalle toimintaohje tilanteen korjaamiseksi tulevaisuudessa.[142] Sen valvominen, että työnantaja noudattaa toimintaohjetta ja tekee korjaavat toimenpiteet, tarkoittaa käytännössä uutta samaan työnantajaan kohdistuvaa tarkastusta myöhempänä ajankohtana.

Myös työsuojeluviranomaisen antamat kehotukset ja määräykset kohdistuvat aina tulevaan toimintaan. Toisin sanoen, työsuojeluviranomaiset eivät voi esimerkiksi havaitessaan ongelmia palkanmaksussa määrätä työnantajaa maksamaan työntekijälle palkkasaatavia, vaan ainoastaan maksamaan palkat asianmukaisesti tulevaisuudessa. Jos työntekijät haluavat periä palkkasaataviaan, heidän tulee riitauttaa asia itse. Myös silloin jos asia etenee työsyrjintänä tai kiskonnantapaisena työsyrjintänä rikosoikeuteen, asianosaisen on itse vaadittava korvauksia ja perusteltava vaatimuksensa (ks. luku 4.1).

> *"Se johtaa sit siihen että me joudutaan käytännössä antamaan työaikakirjanpidosta kehotus ja valvomaan se yritys uudestaan ja sitte arvioimaan niitä palkkoja."*
> *Työsuojeluviranomainen*

140 Verohallinto/Harmaan talouden selvitysyksikkö, 2021, Ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyvät velvoitteidenhoidon riskit (Selvitys 4/2021), s. 43 ja 49, saatavilla osoitteessa: https://www.vero.fi/globalassets/harmaa-talous-ja-talousrikollisuus/laajuus/kuvat-videot-ja-tiedostot/2021_04-ulkomaisen-työvoiman-käyttöön-liittyvät-velvoitteidenhoidon-riskit.pdf

141 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, 13 §

142 Verohallinto/Harmaan talouden selvitysyksikkö, 2020, Ulkomaalaisten alipalkkaus harmaan talouden ilmiönä Suomessa, s. 78. Ks. myös Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, 13 §

Aluehallintoviranomaiset voivat myös määrätä lähettäville yrityksille, tilaajille, rakennuttajille tai pääurakoitsijoille hallinnollisen sanktion eli laiminlyöntimaksun tiettyjen työntekijöiden lähettämisestä annetun lain velvoitteiden laiminlyönneistä (esimerkiksi ennakkoilmotusta, edustajan asettamista tai tietojen säilyttämistä koskevat velvoitteet). Laiminlyöntimaksu on vähintään 1 000 euroa ja enintään 10 000 euroa.[143] Kuitenkaan esimerkiksi puutteellisesta tai kokonaan puuttuvasta työaikakirjanpidosta laiminlyöntimaksua ei lain mukaan voida määrätä vaikka myös työaikakirjanpidosta huolehtiminen on lähettävän yrityksen lakisääteinen velvollisuus. Tilaajavastuulain mukaisen selvitysvelvoitteen laiminlyönnistä voidaan määrätä tilaajalle enintään 20 000 euron suuruinen laiminlyöntimaksu. Jos tilaaja solmii sopimuksen liiketoimintakieltoon asetetun yrityksen kanssa, laiminlyöntimaksu voi olla peräti 65 000 euroa.[144]

Jos ulkomaalaistarkastuksen yhteydessä herää epäilys rikoslain mukaisesta työrikoksesta[145], kuten esimerkiksi työsyrjinnästä tai kiskonnantapaisesta työsyrjinnästä, on työsuojeluviranomaisilla velvollisuus tehdä ilmoitus poliisille. Marraskuussa 2021 voimaanastuneen lakimuutoksen myötä työsuojeluviranomaisten ilmoitusvelvollisuus koskee myös epäiltyä työperäistä ihmiskaupparikosta.[146] Kuten luvussa 2 todettiin, työsuojeluviranomaisten on myös aina tehtävä ilmoitus poliisille epäilystä ulkomaalaisrikkomuksesta.

Finnwatchin tätä raporttia varten tekemissä asiantuntijahaastatteluissa työsuojeluviranomaisen käytössä olevia keinoja puuttua lähetettyjen työntekijöiden hyväksikäyttöön pidettiin tehottomina. Erityisesti esiin nousi viranomaisprosessien pitkä kesto ja viranomaisten käytössä olevat puutteelliset sanktiointikeinot:

> *"Sit ku me mennään näihin viranomaissanktioihin ne on usein ihan järjettömän pieniä ja prosessit on pitkiä. Et se on aika hampaaton se järjestelmä jos meidän pitäs vaan siihen luottaa."*
> *Tutkija*

Myös työsuojeluviranomaiset itse ovat pitäneet käytössään olevia keinoja tehottomina puuttua ongelmiin: *"työvoiman hyväksikäyttö on tällä hetkellä todella kannattavaa toimintaa, koska kiinnijäämisriski on olematon ja sanktiot eivät pure."*[147] Tilanne on pysynyt

143 Laki työntekijöiden lähettämisestä, 36 §

144 Tilaajavastuulaki, 9 §

145 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, 50 §

146 STM, 4.11.2021,Työsuojelun valvontaa koskevaan lainsäädäntöön useita parannuksia, https://stm.fi/-/tyosuojelun-valvontaa-koskevaan-lainsaadantoon-useita-parannuksia (viitattu 15.11.2021)

147 Etelä-Suomen alueellisen työsuojeluviranomaisen ylitarkastaja Katja-Pia Jenu Seura-lehden haastattelussa. Seura,12.11.2019, Ihmiskauppa on piilorikollisuutta: Raksatyöt satasella, kynnet kympillä – Työntekijöiden hyväksikäytön riski kasvaa Suomessakin, https://seura.fi/asiat/tutkivat/raksatyot-satasella-kynnet-kympilla-ihmiskauppa-on-piilorikollisuutta/ (viitattu 23.9.2021)

samanlaisena jo vuosikausia. Ulkomaalaistarkastajien käytössä olevat keinot on laadittu *"sellaisia työnantajia varten, jotka ottavat opikseen ohjeistuksesta".*[148] Ulkomaalaisten (lähetettyjen) työntekijöiden hyväksikäyttö on kuitenkin usein tarkoituksellista ja jopa rikollista toimintaa. *"Jos tarkastajat käyvät vuodesta toiseen samoilla tiloilla, syynä ovat vuodesta toiseen tulevat yhteydenotot ja ilmoitukset epäkohdista. (...) Tällainen työnantaja ei hänen mukaansa syystä tai toisesta halua tai osaa panna asioita kuntoon. Saattaa olla, että avien toimet eivät ole tarpeeksi paha pelote."*[149] Kuten edellä on todettu, työllisyyden edistämisen ministerityöryhmän alatyöryhmässä on pohdittu myös uusia keinoja puuttua alipalkkaukseen, kuten hallinnollisia sanktioita tai alipalkkauksen kriminalisointia. Tällä hetkellä räikeimmät alipalkkaustapaukset saattavat edetä käräjäoikeuteen työsyrjinnän tai kiskonnantapaisen työsyrjinnän rikosnimikkeillä, mutta tuomiot ovat harvassa.

148 Ylitarkastaja Katja-Pia Jenu Ylelle antamassaan haastattelussa. Yle, 20.12.2021, Olimme mukana ravintolan yllätystarkastuksessa

149 Ylitarkastaja Merja Laakkonen Helsingin Sanomille antamassaan haastattelussa. Helsingin Sanomat, 12.7.2021, Tarkastaja myöntää: Aluehallintovirastojen työkalut marjatiloilla rehottavien ongelmien kitkemiseen ovat "aika huonot", https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000008106717.html (viitattu 31.12.2021)

Tilaajavastuulaki velvoittaa varmistamaan sopimuskumppanin velvoitteidenhoidon paperilla mutta ei käytännössä

Vuodesta 2007 voimassa ollut tilaajavastuulaki velvoittaa työn tilaajat hankkimaan sopimuskumppaneiltaan lain vaatimusten mukaiset selvitykset ja todistukset muun muassa työhön sovellettavista työehdoista ja työntekijöiden eläkevakuuttamisesta ennen kuin tilaaja tekee sopimuksen vuokratyövoiman käytöstä tai alihankintasopimukseen perustuvasta työstä.[150] Rakennusalalla vaaditaan myös muun muassa selvitys työntekijöiden tapaturmavakuutuksista. Lähetettyjen työntekijöiden kohdalla A1-todistus korvaa selvityksen eläke- ja tapaturmavakuuttamisesta (A1-todistuksesta ks. luku 2.1).

Monet rakennusalan yritykset hyödyntävät Vastuu Group -yrityksen[151] kaupallista Luotettava kumppani -palvelua[152] tilaajavastuulain mukaisten selvitysten ja todistusten hankkimiseen ja edellyttävät sopimuskumppaneiltaan palvelun jäsenyyttä. (Ali)urakoitsija liittyy palvelun jäseneksi täyttämällä liittymislomakkeen ja toimittamalla palvelulle lomakkeessa pyydetyt asiakirjat, ja maksamalla jäsenmaksun. Tämän jälkeen Vastuu Groupin Valvoja-palvelun[153] asiakkaat (tilaajat) voivat tarkistaa palvelun tuottamasta raportista tarvitsemansa tiedot. Tilaajat voivat hyödyntää palvelua myös muiden tiedonantovelvoitteidensa täyttämiseen esimerkiksi verottajalle.

Tilaajavastuulain toimeenpanoa valvoo koko Suomessa Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue. Vuonna 2022 tilaajavastuutarkastuksiin on osoitettu 24–25 henkilötyövuotta .[154] Tilaajavastuutarkastusten yhteydessä havaitaan joskus viitteitä alipalkkaukseen, jotka voivat myös johtaa laiminlyöntimaksun harkintaan.[155] Viitteitä alipalkkaukseen voidaan havaita jos urakan hinnoittelu herättää kysymyksiä sopimusosapuolen mahdollisuuksista hoitaa työehtosopimusten mukaisia velvoitteitaan (urakan alihinnoittelu). On myös mahdollista, että sopimuspuoli on ilmoittanut noudattavansa palkanmaksussa lähtömaan lainsäädäntöä myös Suomeen lähetettyjen työntekijöiden palkkauksessa. Tällöin jos kyse on selkeästi suomalaisia työehtoja heikommasta palkkatasosta, tilaajalle voidaan määrätä korotettu laiminlyöntimaksu. Tilaajavastuutarkastuksilla ei kuitenkaan valvota tosiasiallisia työehtoja tai esimerkiksi työntekijöille maksettujen palkkojen oikeellisuutta vaan pelkkää sopimuksentekoa edeltävää tilannetta.[156]

150 Tilaajavastuulaki, 5 §

151 Ks. lisätietoa https://www.vastuugroup.fi/fi-fi/

152 Ks. lisätietoa https://www.vastuugroup.fi/fi-fi/palvelut/luotettava-kumppani

153 Ks. lisätietoa https://www.vastuugroup.fi/fi-fi/palvelut/valvoja

154 Sosiaali-ja terveysministeriö, erityisasiantuntija Aino-Maija Alstela, puhelinkeskustelu 5.1.2021

155 Ks. esim. Työsuojeluhallinnon vuosikertomus 2020, saatavilla osoitteessa: https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2642702/TSH_vuosikertomus2020.pdf

156 ESAVI, ylitarkastaja Joonas Heinilä, puhelinkeskustelu 4.1.2022

"Näitä [ulkomaalais]tarkastuksia kuitenkin rakennusalalla tehdään yrityksiin joiden tilaajavastuusta on tullut puhtaat paperit niin itse näkee että ne ei mee yksiin."
Työsuojeluviranomainen

"Vaikka asiat on paperilla kunnossa niin se ei vielä riitä varmistamaan etteikö siellä alihankintaketjuissa vois olla sitä hyväksikäyttöä joka vois sitte pahimmillaan olla ihmisoikeusrikkomuksia jopa."
Tutkija

Tilaajavastuulain velvoitteita noudatetaan työsuojeluviranomaisen mukaan rakennusalalla verrattain hyvin. Maaliskuuhun 2021 mennessä valmistuneita, vuonna 2020 tehtyjä tilaajavastuutarkastuksia oli yhteensä 744, joista selvitysvelvollisuutta oli noudatettu lain edellyttämällä tavalla vain 130 tapauksessa. Pelkästään rakennusalaa koskevat vastaavat luvut olivat 351 ja 88. Rakennusalalla toimintaohjeita annettiin 604 kappaletta ja laiminlyöntimaksua harkittiin määrättäväksi 33 tapauksessa. Kaikkien tarkastusten osalta vastaavat luvut olivat noin 1 200 ja 52.[157]

"Mut just toi on se kuvio että on joku alihankkija, ulkomaalainen yritys jolla ei oo omia työntekijöitä ollenkaan ja se toimii vähän niinku tällasena työnvälittäjä tai henkilöstövuokrausfirmana mut sit koska sillä ei oo oikeasti mitään niinku liiketoimintaa tai mitään niin se pystyy täyttämään kaikki ne tilaajavastuun vaatimat tiedot ja sillon niinku paperilla just kaikki näyttää hyvältä."
Tutkija

"Mä oon ite tullut siihen tulokseen että ne [tilaajavastuulain] vaatimukset on helppo täyttää. Ja sit mennään sen taakse. Et nyt me ollaan tehty kaikki... ja niinhän se on että ei lain mukaan juuri mitään muuta tarvitsekaan tehdä. [Tilaajavastuulaki] on helppo keino pestä kädet että nyt me ollaan tehty kaikki mitä meiltä voi odottaa."
Työsuojeluviranomainen

"Nyt on ehkä asenne muuttumassa mutta pitkään mentiin sen taakse että näillä yrityksillä on tilaajavastuuasiat kunnossa. Riittää se että sitoutuu noudattamaan Suomen tessiä. Ja sit monilla yrityksillä se lukee valmiiksi sopimuspohjassa, et se ulkomaalainen yritys ei ees joudu täyttämään että mitä tessiä. On tapauksia että yritys on tehnyt tällasen sopimuksen mutta sitte ku me kysytään tarkastuksella että "mitäs tessiä te sitte noudatatte" niin sitte ollaan ihan että mikä työehtosopimus. Se vaan jää välillä niinku täysin kuolleeksi kirjaimeksi se tilaajavastuu näkökulma näihin työsuhteen ehtoihin".
Työsuojeluviranomainen

157 Harmaa talous & talousrikollisuus, Työnantajat ja tilaajavastuu: tilaajavastuulailla torjutaan harmaata taloutta (viitattu 23.9.2021)

4.1 Alipalkkaus työsyrjintärikoksena

Lähetettyjen työntekijöiden työperäisessä hyväksikäytössä on yleisimmin, ja usein myös kaikkein vakavimmissa tapauksissa, kyse alipalkkauksesta. Lähtökohtaisesti alipalkkauksessa on kyseessä sopimusrikkomus, joka myös ulkomaalaisen (lähetetyn) työntekijän tulee riitauttaa yksityisoikeudellisesti palkkasaatavien perimiseksi. Alipalkkaus voi kuitenkin tietyissä tapauksissa täyttää rikoslain mukaisen työsyrjinnän tunnusmerkistön. Tunnusmerkistön täyttyminen edellyttää neljän ehdon toteutumista: 1) *työnantaja tai työnantajan edustaja* on asettanut 2) työntekijän *epäedulliseen asemaan* (syrjivä teko) 3) *kansallisen tai etnisen alkuperän tai kansalaisuuden takia* (syrjintäperuste) 4) *ilman painavaa, hyväksyttävää syytä*.[158] Rikoslaissa säädetään myös kiskonnantapaisesta työsyrjinnästä, mikä on työsyrjintää vakavampi rikos. Sille ominaista on, että työntekijä on asetettu *"huomattavan epäedulliseen asemaan käyttämällä hyväksi esimerkiksi työntekijän tietämättömyyttä".*[159]

Harmaan talouden selvitysyksikön tekemän oikeustapausanalyysin mukaan työsyrjintää ja kiskonnantapaista työsyrjintää koskevia rikosilmoituksia tehdään vuosittain noin sata, joista noin joka kymmenes koskee alipalkkausta.[160] Moni tapauksista ei etene tuomioistuinten käsittelyyn vaan niissä joko poliisi tai syyttäjä tekee päätöksen, että oikeuskäsittelylle ei ole edellytyksiä. Rikosoikeuteen päätyy vain "jäävuoren huippu".[161]

Oikeustapausanalyysissa alipalkkausta koskevia työsyrjinnän ja kiskonnantapaisen työsyrjinnän rikosnimikkeillä annettuja käräjäoikeuden päätöksiä löytyi 18 ja hovioikeuden päätöksiä 12 vuosina 2014–2016. Selvityksen mukaan yksi syy vähäiseen kokonaismäärään on työrikosten lyhyt vanhemisaika ja toisaalta rikosprosessien pitkä kesto. Toisin sanoen, tapauksia vanhenee kesken prosessin toistuvasti. Merkittävässä osassa tapauksia (12/30) alipalkkaukseen liittyvät syrjintärikossyytteet oli oikeuden käsittelyssä hylätty. Harmaan talouden selvitysyksikön mukaan hylättyjen tapausten suhteellisen korkea osuus kuvastaa näytön hankkimisen vaikeutta sekä oikeudellisen arvion haasteita alipalkkaustapauksissa.[162] Koska syrjintää on vaikea osoittaa eikä alipalkkaa aina makseta syrjivästi, Suomessa on myös keskusteltu muiden rikosnimikkeiden, kuten petoksen ja kiskonnan, soveltamisesta alipalkkaustapauksiin sekä alipalkkauksen kriminalisoinnista uutena palkkarikoksena.[163]

158 Rikoslaki, 47 luku 3 §

159 Rikoslaki, 47 luku 3 a §

160 Verohallinto/Harmaan talouden selvitysyksikkö, 2020, Ulkomaalaisten alipalkkaus harmaan talouden ilmiönä Suomessa, s. 22

161 Ibid, s. 29

162 Ibid, s. 23

163 Ks. esim. Kosonen, Noora, 2021, Alipalkkauksen oikeudellinen sääntely. Maisteritutkielma, https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/337524/Kosonen_Noora_tutkielma_2021.pdf?sequence=3. Ks. myös SAK, Liittojen esitykset SAK:n edustajiston syyskokoukselle 2021, https://www.sak.fi/liittojen-esitykset-sakn-edustajiston-syyskokoukselle-2021#alipalkkauksen-kriminalisointi (viitattu 3.1.2022)

Oikeustapausanalyysissä käsitellyissä käräjä- ja hovioikeuksien langettavissa tuomioissa sekä uhri että tekijä olivat lähes poikkeuksetta ulkomaalaisia. Noin puolessa niistä oli kyse myös muusta rikoksesta, kuten esimerkiksi työaikasuojelurikoksesta tai kirjanpitorikoksista. Tekijöille määrätyt rangaistukset olivat rangaistusasteikon alapäästä, työsyrjinnästä joitakin kymmeniä päiväsakkoja ja kiskonnantapaisesta työsyrjinnästä yleensä joidenkin kuukausien ehdollisia vankeusrangaistuksia. Yhdessä tapauksessa tekijä tuomittiin useista rikoksista, mukaan lukien kiskonnantapainen työsyrjintä, 2 vuoden 10 kuukauden ehdottomaan vankeusrangaistukseen.[164]

Korvauskäytäntö oli tarkastelluissa langettavissa tapauksissa hyvin vaihtelevaa. Työsyrjinnän nimikkeellä käsitellyissä tapauksissa uhreille ei vaadittu eikä tuomittu maksettavaksi korvauksia maksamattomista palkoista. Sen sijaan kiskonnantapaisen työsyrjinnän uhreille oli yleensä maksettu korvauksia maksamattomista palkoista ja/tai kärsimyskorvausta vahingonkorvauslain nojalla. Yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä oli määrätty maksettavaksi yhdessä tapauksessa. Kuten Harmaan talouden selvitysyksikkö huomauttaa, *"korvauksia ei voida määrätä jos niitä ei vaadita."* Se, ettei korvauksia vaadita voi oikeustapausanalyysin mukaan johtua esimerkiksi siitä, että asianomistaja ei koe joutuneensa rikoksen uhriksi tai siitä, että hänellä ei ole oikeusavustajaa, joka auttaisi häntä korvausvaatimuksen laatimisessa. Avustajan puuttuminen johtunee yleensä kustannussyistä.[165]

Muun muassa edellä mainituista syistä tätä raporttia varten haastatellut asiantuntijat pitivät ulkomaalaisten työntekijöiden alipalkkauksen lievää sanktiointia työsyrjintänä tai kiskonnantapaisena työsyrjintänä ongelmallisena. Käytäntöä pidetään tehottomana keinona ennaltaehkäistä alipalkkausta:

> *"Sitte ihan vaan kiskonnantapainen työsyrjintä. Niistä on seurauksena yleensä käytännössä pieni sakko, jollon se on ihan täysin kannattava liiketoimintamalli sille yritykselle että sä säästät niissä palkkakuluissa ihan järjettömät summat rahaa ja sit sä maksat pienet sakot ja sit sä vaan jatkat toimintaa. Et sä ees joudu korvaamaan sitä rikoshyötyä minkä sä oot saanu."*
> *Tutkija*

> *"Jos puhutaan rikosoikeudellisista sanktioista niin tällä hetkellähän ne on aika naurettavia jostain kiskonnantapaisesta syrjinnästä. Eihän se sitä firmaa paljon hetkauta, saa viissataa sakkoja mut sit se että syyttäjä hakee niitä maksamattomia palkkoja niin sehän se on mitkä sit tuntuu. Et sitä prosessia pitäs tehostaa."*
> *Työsuojeluviranomainen*

164 Ibid, luku 6

165 Ibid, luku 6.4

Matalaa kiinnijäämisriskiä ja lieviä rangaistuksia voidaan pitää paitsi tehottomina keinoina ennaltaehkäistä työperäistä hyväksikäyttöä, joka on usein systemaattista ja ammattimaista, myös hyväksikäyttöä ruokkivina tekijöinä. Esimerkiksi ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisyn työryhmän mukaan työperäinen hyväksikäyttö ei *"poistu kertaluontoisin toimin vaan etsiytyy sinne ja lisääntyy siellä, missä tilaa on".*[166] Tehottomat keinot puuttua työperäiseen hyväksikäyttöön saattavat vaikuttaa myös uhrien halukkuuteen raportoida väärinkäytöksistä viranomaisille negatiivisesti. Tällaisessa tilanteessa myös rakennusalan yritysten kansainvälisten yritysvastuuperiaatteiden mukainen ihmisoikeusvastuu hyväksikäytön ehkäisemisessä korostuu.

5. Pääurakoitsijan asianmukainen huolellisuus urakkaketjuissa

Valtioilla on velvollisuus suojella ihmisoikeuksia alueellaan tai lainkäyttöalueellaan, ja varmistaa niiden toteutuminen. Velvollisuus kattaa kaikki yksilöt kansalaisuuteen katsomatta. Valtioilla on myös velvollisuus suojella ihmisoikeuksia kolmansien osapuolten, kuten yritysten, aiheuttamilta ihmisoikeusloukkauksilta.

Kuten edeltä käy ilmi, ongelmat lähetettyjen työntekijöiden oikeuksien toteutumisessa Suomessa eivät ole uusi ilmiö vaan ne ovat olleet tiedossa jo pitkään. Vaikka valtio on pyrkinyt puuttumaan niihin lainsäädännön keinoin, tilanne ei ole täysin korjaantunut. Myös taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen toimeenpanoa valvova YK:n komitea on kiinnittänyt huomiota ulkomaalaisten (siirto)työntekijöiden alipalkkaukseen Suomessa. Maaliskuussa 2021 se muun muassa kehotti Suomea tutkimaan ilmoitukset mahdollisista alipalkkaustapauksista, lisäämään valvontaa niillä talouden sektoreilla, joilla alipalkkaus on todennäköistä, helpottamaan ilmoitusten tekemistä, edistämään uhrien mahdollisuuksia saada korvauksia tai hyvityksiä, sekä varmistamaan että työnantajia rangaistaan silloinkin kun he ovat ulkomaalaisia.[167]

Toisaalta yrityksillä on valtioiden velvollisuudesta erillinen ja itsenäinen vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia niiden koko arvoketjussa. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että pääurakoitsijoiden tulee kantaakseen oma vastuunsa ihmisoikeuksista huolehtia siitä,

166 Työ- ja elinkeinoministeriö, Olli Sorainen, 20.8.2020, Kevään kuulemisten myötä virinneitä keskeisimpiä toimenpide-ehdotuksia

167 Committee on Economic, Social and Cultural Rights, Concluding observations on the seventh periodic report of Finland, E/C.12/FIN/CO/7, paras. 25 & 26

että lähetettyjen työntekijöiden oikeudet niiden urakkaketjuissa toteutuvat. Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia on määritelty YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevissa ohjaavissa periaatteissa.[168] YK-periaatteiden noudattaminen ei vielä toistaiseksi ole yrityksille lakisääteistä, mutta sekä Suomessa kansallisella tasolla että EU-tasolla on käynnissä sääntelyhankkeita, jotka tähtäävät YK-periaatteisiin perustuvien yritysvastuulakien säätämiseen.[169]

YK-periaatteiden mukaan yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia tarkoittaa sitä, että yritysten on vältettävä omassa toiminnassaan aiheuttamasta tai myötävaikuttamasta haitallisten ihmisoikeusvaikutusten aiheutumiseen, ja puututtava haitallisiin vaikutuksiin jos niitä esiintyy. Lisäksi yritysten on pyrittävä ehkäisemään tai lieventämään niiden toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin liiketoimintasuhteiden perusteella liittyviä haitallisia vaikutuksia silloinkin kun ne eivät ole itse myötävaikuttaneet niiden aiheutumiseen. Haitalliset ihmisioikeusvaikutukset poistavat henkilöltä mahdollisuuden nauttia omista ihmisoikeuksistaan tai heikentävät sitä.

Työelämän oikeudet ovat ihmisoikeuksia. Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia kattaa paitsi YK:n ihmisoikeussopimuksissa myös Kansainvälisen työjärjestö ILO:n julistuksessa työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista mainitut oikeudet.[170] Nämä asiakirjat kieltävät muun muassa syrjinnän, sekä takaavat jokaiselle oikeuden nauttia oikeudenmukaisista ja suotuisista työoloista. Niitä ovat muun muassa kohtuullinen ja sama palkkaus samanarvoisesta työstä, sekä lepo, vapaa-aika ja kohtuullinen työaika sekä kausittaiset palkalliset lomat ja palkka julkisilta lomapäiviltä. Myös elämiseen riittävä palkka on ihmisoikeus.[171] Tilanteissa, joissa kansallinen lainsäädäntö ei riitä turvaamaan ihmisoikeuksia kansainvälisissä ihmisoikeusstandardeissa määritellyllä tasolla, pelkkä kansallisen lain noudattaminen ei riitä täyttämään yritysten vastuuta. Tämä koskee myös tilanteita, joissa kansallisten lakien toimeenpano tai valvonta on puutteellista.

YK-periaatteiden mukaaan täyttääkseen velvollisuutensa kunnioittaa ihmisoikeuksia yrityksten on ensinnäkin sitouduttavan kunnioittamaan ihmisoikeuksia. Tämä tarkoittaa, että yritysten on pyrittävä johdonmukaisuuteen niiden ihmisoikeuksien kunnioittamista koskevan vastuun ja niiden liiketoimintaa ja -suhteita laajemmin säätelevien käytäntöjen ja menettelyjen, kuten ostokäytäntöjen ja (ali)urakointisopimusten ehtojen, välillä. Toisek-

168 YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet ovat saatavilla suomeksi osoitteesta: https://tem.fi/documents/1410877/2872337/Yrityksiä++ja+ihmisoikeuksia+koskevat+ohjaavat+periaatteet+30012014.pdf

169 Ks. lisätietoa esim. Työ- ja elinkeinoministeriö, 9.12.2020, TEM asettaa taustaryhmän tukemaan valmistelua vastuullisen liiketoiminnan sääntelystä, https://tem.fi/-/tem-asettaa-taustaryhman-tukemaan-valmistelua-vastuullisen-liiketoiminnan-saantelysta (viitattu 15.11.2021)

170 Kansainvälisen työjärjestön julistus työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista, https://finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/2000/20000063/20000063_2

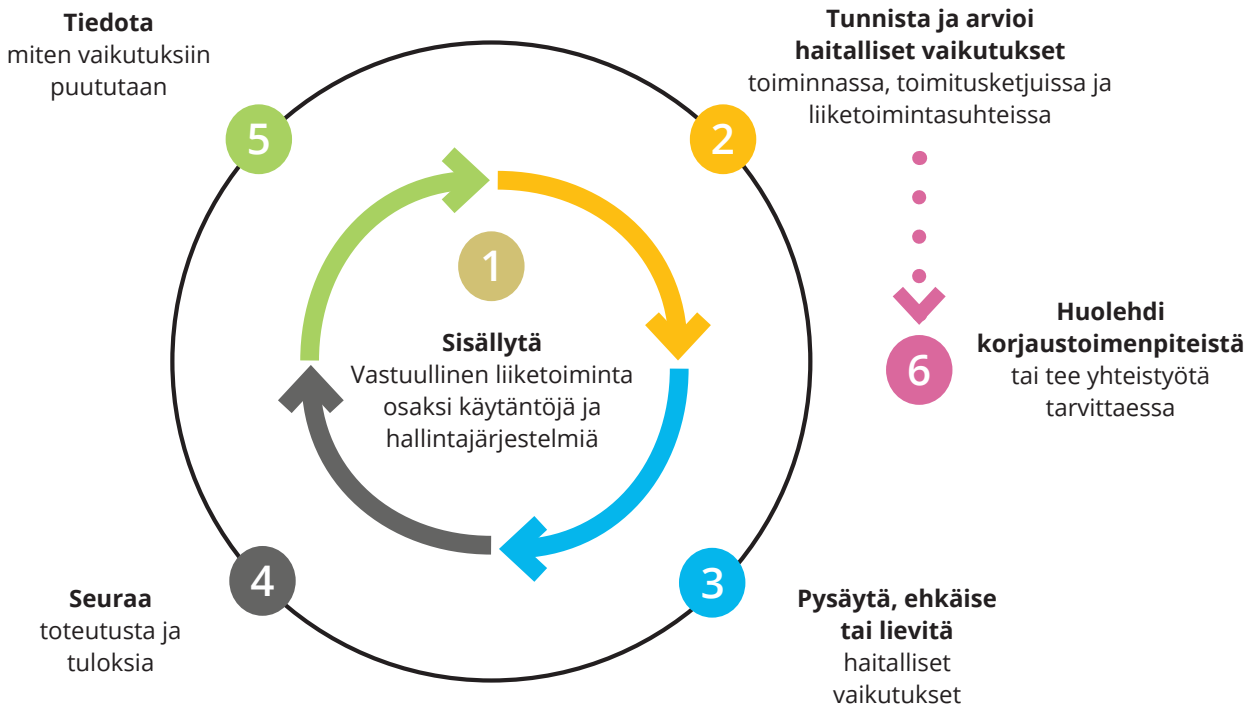
171 Ks. lisätietoa esim. Finnwatch, 2015, Elämiseen riittävä palkka ihmisoikeutena, saatavilla osoitteessa: https://finnwatch.org/images/pdf/RaporttiERP.pdf

seen, niillä on oltava käytössään asianmukaisen huolellisuuden prosessi ihmisoikeusriskien tunnistamiseksi, niiden ehkäisemiseksi ja lieventämiseksi, sekä toimenpiteiden vaikutusten seuraamiseksi ja niistä raportoimiseksi.

Jotta yritykset voivat arvioida riskejä ja ihmisoikeusvaikutuksia tarkasti, niiden tulee pyrkiä kuulemaan mielekkäällä tavalla ja mahdollisimman suoraan vaikutusten kohteena olevia sidosryhmiä siten, että kuulemisessa otetaan huomioon esimerkiksi kielelliset ja muut mahdolliset osallistumisen esteet. Myös ehkäisevien ja lieventävien toimenpiteiden tehokkuutta arvioitaessa on otettava huomioon vaikutusten kohteena olevilta sidosryhmiltä saatu palaute.

Kolmanneksi yritysten tulee korjata aiheuttamansa haitalliset vaikutukset tai osallistua sellaisten haitallisten vaikutusten korjaamiseen, joiden aiheutumiseen ne ovat myötävaikuttaneet. Korjaavia toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi taloudelliset tai muut kuin taloudelliset korvaukset sekä haitan toteutumisen tai toistumisen estäminen.

Kaavio 1: Asianmukaisen huolellisuuden prosessi ja sitä tukevat toimenpiteet



Lähde: OECD:n asianmukaisen huolellisuuden ohjeet vastuulliseen liiketoimintaan

Tätä tutkimusta varten haastatellut asiantuntijat pitivät poikkeuksetta yritysten omaa vastuullisuustyötä tärkeänä työkaluna työperäisen hyväksikäytön kitkemiseksi. Erityisesti haastatteluissa korostui vastuullisuustyön ennaltaehkäisevä vaikutus:

> *Oon vahvasti sitä mieltä, että yritysten tehtävä ei oo ottaa viranomaisen roolia mut sit yritykset voi just esimerkiks ohjata näitä ihmisiä viranomaisavun piiriin tai fasilitoida sitä […] Meillä on kyllä hyvät viranomaisprosessit sitte ku se tilanne tulee päälle mutta se ongelma on että me ei vaan tiedetä niistä [ongelmista] ja me ei tiedetä niistä tarpeeksi aikaisin.*
> *Maahanmuuttoviranomainen*

> *Yritykset pystyy tekemään sellasta proaktiivista ja ennakoivampaa ja ketterämpää puuttumista näihin asioihin ku sitte taas viranomaisilla ne prosessit kestää tosi kauan että ne saa vihjeen tai ne tunnistaa… näitä tapahtuu hirveän paljon että ne tunnistaa näitä vasta sit siinä vaiheessa kun joku työntekijä tulee valittamaan ja ne kaikki toimijat on jo lähteny maasta tai menny johonkin takasi et sit sitä on ihan hirveän vaikea selvittää jälkikäteen.* *Tutkija*

> *Etenkin suurilla [yrityksillä] niillähän on aivan valtava valta et mihin ne suuntaa ja kenen kanssa ne tekee yhteistyötä… et se vaikuttaa siihen mitä kentällä tapahtuu.*
> *Tutkija*

> *"Kyllä mä nään että tässä pääurakoitsija on se taho jos haluaa niinku vastuullisesti toimia jolla on parhaat keinot lähteä selvittää [lähettävien yritysten työoloja]… Ja sitte se että sitte voi olla erilaisia niinku sanktioita siellä et jos joku tällanen selvittämistyö ei kiinnosta niin sitte pidätetään osa urakkasummasta ennen ku selvitykset toimitetaan tai että ei pääse enää työmaille. Kyllähän tämmöset rupeaa motivoimaan niinku paremmin kuin joku meidän tarkastuskertomuksen ohje."*
> *Työsuojeluviranomainen*

Rakennusalan yritysten ihmisoikeussuoriutumisen taso on aiemmissa selvityksissä todettu vaihtelevaksi

Tammikuussa 2021 julkaistiin valtioneuvoston teettämä vertaileva selvitys[172], jossa tarkastelun kohteena oli suomalaisyritysten ihmisoikeussuoriutumisen taso. Vertailussa oli mukana kolme rakennusalan yritystä: Lehto Group Oyj, SRV Yhtiöt Oyj ja YIT Oyj. Selvityksessä yritysten suoriutumista arvioitiin toimialakohtaisesti sekä YK-periaatteisiin pohjautuvilla mittareilla Corporate Human Rights Benchmark-metodologian[173] mukaisesti. Lehto Group, SRV Yhtiöt ja YIT olivat mukana YK-periaatteisiin pohjautuvassa vertailussa, jonka kokonaisotos oli 49 yritystä.

Lehto Groupin vertailussa saamaa tulosta voidaan pitää erittäin huonona. Esimerkiksi ihmisoikeussitoumusta ja ihmisoikeuksia koskevaa asianmukaisen huolellisuuden prosessia koskevista vertailun osioista yritys sai tulokseksi nolla prosenttia. Yrityksen kokonaistulos oli 3,8 prosenttia, mikä oli koko vertailun neljänneksi alhaisin tulos. Pisteitä Lehto Group sai vain valituskanavia ja korjaavia toimenpiteitä koskevasta selvityksen osiosta. Sen sijaan SRV Yhtiöt ja YIT pärjäsivät vertailussa keskimääräistä selvästi paremmin.

Taulukko 3: Rakennusalan yritysten ihmisoikeussuoriutumisen taso

Yritys	Ihmisoikeus-sitoumus (maks. 31 %)	Ihmisoikeus-vastuun juur-ruttaminen ja huolellisuus-velvoite (maks. 46 %)	Valituskanavat ja korjaavat toimenpiteet (maks. 23 %)	Kokonais-tulos (maks. 100 %)
Lehto Group Oyj	0	0	3,8	3,8
SRV Yhtiöt Oyj	7,7	11,5	9,6	28,8
YIT Oyj	9,6	5,8	13,5	28,8
Tulosten keski-arvo (N=49)	11,0	5,3	7,6	23,9
Tulosten mediaani (N=49)	9,6	1,9	7,7	21,2

Lähde: SIHTI-hanke

172 Elina Tran-Nguyen, Suvi Halttula, Jaana Vormisto, Lotta Aho, Nikodemus Solitander, Sirpa Rautio ja Susan Villa, 2021, Suomalaisyritysten ihmisoikeussuoriutumisen tila (SIHTI) -hanke: Selvitys suomalaisyritysten ihmisoikeussuoriutumisen tilasta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:57. Saatavilla osoitteessa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162648

173 Ks. lisätietoa https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrb/methodology/#methodology

5.1 Yrityskysely ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyvistä vastuullisuuskäytännöistä

Tätä raporttia varten Finnwatch kartoitti Suomessa pääurakoitsijoina toimivien rakennusalan yritysten ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyviä vastuullisuuskäytäntöjä. Vastuullisuuskäytäntöjä arvioidaan YK-periaatteissa määriteltyä ihmisoikeuksia koskevaa asianmukaisen huolellisuuden prosessia vasten. Arvioinnissa on keskitytty erityisesti rakennusalalle tyypillisiin ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyviin ihmisoikeusriskeihin.

Tarkastelun kohteeksi valikoitui seitsemän talonrakennusalan yritystä. Finnwatch valitsi yritykset Rakennuslehden Suurimmat-palvelua hyödyntäen. Palveluun on kerätty Suomen suurimpien rakennus- ja kiinteistöalan yhtiöiden tulostietoja. Tarkastelussa on mukana neljä liikevaihdon perusteella alan suurinta yritystä, YIT Oyj, Skanska Oy, SRV Yhtiöt Oyj ja NCC, sekä kolme muuta yritystä, jotka kuuluvat alan viime vuosien suurimpiin kasvajiin, Lehto Group Oyj, Pohjola Rakennus Oy ja T2H Rakennus Oy. Myös nämä yritykset kuuluvat alan 20 suurimman yrityksen joukkoon liikevaihdolla mitattuna. YIT, Skanska, SRV Yhtiöt, NCC ja Lehto Group kuuluvat myös alan suurimpiin työllistäjiin.[174]

Yritykset kontaktoitiin kyselyllä. Kyselyn kysymykset koskivat muun muassa yritysten rakennustyömailla työskentelevien lähetettyjen työntekijöiden lukumääriä ja kansalaisuutta. Pääurakoitsijat ovat velvollisia ilmoittamaan työntekijämääriä koskevat kuukausittaiset tiedot verottajalle, ja Finnwatchin kyselyssä työntekijöiden lukumäärää koskevat tiedot pyydettiin huhtikuun 2021 osalta. Ulkomaalaisten työntekijöiden lukumäärät olivat kyseisenä ajankohtana monen pääurakoitsijan kohdalla todennäköisesti tavallista alhaisemmat koronapandemiatilanteesta johtuen. Työntekijämäärien lisäksi kyselyssä kysyttiin yrityksiltä, mitä lähetettyjä työntekijöitä koskevia ihmisoikeusriskejä ja -vaikutuksia ne ovat tunnistaneet tai havainneet ja miten niihin on puututtu. Kaksi yritystä, Lehto Group ja T2H Rakennus, eivät vastanneet Finnwatchin kyselyyn.

Kyselyn lisäksi Finnwatch pyrki myös haastattelemaan kaikkien kyselyyn vastanneiden yritysten edustajia tätä raporttia varten. Yrityksistä kolme, YIT, SRV Yhtiöt ja Pohjola Rakennus, vastasivat myös Finnwatchin haastattelupyyntöön.

5.2 YIT Oyj

Suomen suurimman rakennusliikkeen YIT:n liikevaihto oli vuonna 2020 noin 3,1 miljardia euroa. YIT toimii neljällä eri segmentillä, joita ovat asuminen, kiinteistöt, toimitilat ja infra. Yritys työllistää noin 7 400 henkilöä 10 maassa: Suomessa, Venäjällä, Ruotsissa, Norjassa, Virossa, Latviassa, Liettuassa, Tšekissä, Slovakiassa ja Puolassa.[175]

174 Rakennuslehti, 14.5.2020, Vuosi 2019 ylitti odotukset, sekä lehden Suurimmat-työkalu, https://www.rakennuslehti.fi/suurimmat/ (viitattu 19.3.2021)

175 YIT lyhyesti, 2020, https://www.yitgroup.com/siteassets/investors/annual-reports/2020/yit_vuosiesite_2020_fi.pdf

Taulukko 4: Tilannekuva huhtikuussa 2021 YIT:n työmailla Suomessa

Työmaiden lukumäärä	160
Urakoitsijoiden ja aliurakoitsijoiden lukumäärä	Keskimäärin noin 15 per työmaa, joista noin ⅔ urakoitsijoita ja ⅓ ketjutettuja aliurakoitsijoita. Osa toimi samanaikaisesti useammalla YIT:n työmaalla. Kaikista urakoitsijoista ja aliurakoitsijoista arviolta n. 90 oli ulkomaalaisia yrityksiä.
Työmailla työskentelevien työntekijöiden lukumäärä	Omat työntekijät: 1 800 – joista ulkomaalaisia n. 180. Urakoitsijoiden ja aliurakoitsijoiden työntekijöiden lukumäärä: n. 7 500 – joista ulkomaalaisia n. 2 000.
Työmailla työskentelevien lähetettyjen työntekijöiden lukumäärä	N. 350–400
Lähetettyjen työntekijöiden lähtömaa	Pääsääntöisesti Viro, Latvia ja Liettua.
Lähetettyjen työntekijöiden kotimaa	Yritys ei huhtikuussa 2021 rekisteröinyt tietoa lähetettyjen työntekijöiden kotimaista keskitetysti: tiedot olivat saatavilla vain työmaa tasolla. Yrityksen työmaiden kulunvalvontajärjestelmiin liittyviä käytäntöjä on myöhemmin tarkennettu siten, että työntekijöiden kansalaisuuteen liittyviä tietoja voidaan tarvittaessa hallita ja analysoida keskitetysti.
Työmailla työskentelevien ulkomaalaisten kevytyrittäjien lukumäärä	Yrityksen mukaan muutamia. Y-tunnuksettomien kevytyrittäjien käyttö YIT:n työmailla on kielletty.

YIT:n mukaan yksi sen vastuullisuustyön painopistealueista on vastuullisen aliurakoinnin toteuttaminen. Yrityksellä on käytössään eettinen ohjeistus[176], jonka noudattamista se edellyttää kaikilta sen yhteistyökumppaneilta, eli niin urakoitsijoilta kuin tavarantoimittajilta. Ohjeistuksen mukaan yhteistyökumppaneiden tulee varmistaa, että niiden omat alihankkijat myös noudattavat YIT:n ohjeistusta. YIT:n eettinen ohjeistus kattaa keskeiset työelämän oikeudet, jotka on määritelty Kansainvälisen työjärjestö ILOn yleissopimuksissa.[177] Ohjeistuksen mukaan YIT edellyttää yhteistyökumppaneiltaan myös lain tai soveltuvien työehtosopimusten mukaisen vähimmäispalkan maksamista työntekijöille, ja *"kannustaa [niitä] elämiseen riittävän palkan maksuun".* Edelleen yhteistyökumppanin tulee varmistaa, että sen työntekijät itse eivät maksa millekään tahoille rekrytoitipalkkioita tai työn vastaanottamiseen liittyviä kuluja. Lisäksi ohjeistukseen sisältyy työterveyttä ja -turvallisuutta koskevia kohtia. Urakoitsijoiden osalta vastuullisuusvaatimusten valvonta perustuu YIT:n oman hankintatiimin suorittamiin työmaa-auditointeihin.

Eettisen ohjeistuksen lisäksi myös YIT:n urakkasopimuksiin sisältyy vastuullisuuteen liittyviä vaatimuksia. Yrityksen mukaan sen vakiosopimusehdot muun muassa velvoittavat urakoitsijat toimittamaan pyydettäessä urakoitsijan oman (tai sen aliurakoitsijoiden) työaika- ja palkkakirjanpidon YIT:n nähtäväksi. Yrityksen mukaan se pyytää urakoitsijoiden tai aliurakoitsijoiden palkkatietoja nähtäväksi useita kertoja vuodessa. Tarvittaessa sopimus urakoitsijan kanssa voidaan purkaa palkanmaksuun liittyvien laiminlyöntien tähden, ja urakoitsija asettaa ostokieltoon, riippumatta siitä, missä kohtaa urakkaketjua ongelmia palkanmaksussa on ollut. Yrityksen mukaan se on viime vuosina asettanut vuosittain noin 10–15 aiemmin urakoitsijaa ostokieltoon esiin tulleiden epäkohtien takia. Palkanmaksun puutteista ei kuitenkaan voi seurata esimerkiksi sopimussakkoa.

Työntekijöiden henkilökohtainen suostumus palkkatietojen jakamiseen varmistetaan ennakolta perehdytyksen yhteydessä. Perehdytys on kaikille YIT:n työmailla työskenteleville henkilöille pakollinen, ja koostuu kahdesta osasta: verkossa tehtävästä ennakkoperehdytyksestä[178] ja työmaalla tehtävästä työmaaperehdytyksestä, josta vastaa työmaajohto ja jonka yhteydessä myös työntekijöiden työnteko-oikeus varmistetaan. Työnteko-oikeus varmistetaan matkustusasiakirjoista (passi, ID-kortti) ja mahdollisista oleskeluluvista. Kolmansien maiden lähetetyiltä kansalaisilta tarkistetaan työsopimus, ja kaikilta lähetetyiltä työntekijöiltä katsotaan myös A1-todistukset. Ennakkoperehdytys sisältää tietoa muun muassa soveltuvien yleissitovien työehtosopimusten sisällöstä. Kirjautuakseen sisään verkkoperehdytykseen työntekijä tarvitsee Valtti-kortin. Työntekijät

176 YIT, Toimintaperiaatteet yhteistyökumppaneille, https://www.yitgroup.com/siteassets/sustainability/documents/toimintaperiaatteet-yhteistyokumppaneille-10-2020.pdf

177 ILOn yleissopimukset käsittelevät ammatillista järjestäytymisvapautta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta sekä pakkotyön, lapsityön ja työsyrjinnän kitkemistä.

178 Ennakkoperehdytys on saatavilla kymmenellä eri kielellä: suomeksi, ruotsiksi, englanniksi, viroksi, venäjäksi, latviaksi, liettuaksi, slovakiksi, puolaksi ja tšekiksi. Ks. https://www.yitgroup.com/fi/kumppaneille/tyomaaperehdytys



saavat Valtti-kortit pääsääntöisesti Suomessa, ja osa työntekijöistä tekee ennakkoperehdytyksen vasta työmaalla ennen työmaaperehdytystä.

YIT edellyttää sen urakoitsijoilta Vastuu Groupin Luotettava kumppani -palvelun käyttöä. Luotettava kumppani -palvelu on rakennusalan yritysten yleisesti käyttämä työkalu tilaajavastuulain vaatimusten täyttämisen todentamiseen (ks. tekstilaatikko , s. 39–40). Tilaajavastuulain edellyttämät tiedot tarkistetaan ennen urakkasopimuksen allekirjoittamista. Sen jälkeen tiedot päivittyvät automaattisesti YIT:n työmailla käytössä olevaan Vastuu Groupin tarjoamaan Valvoja-palveluun. Vaikka tilaajavastuulain vaatimukset kattavat vain urakkaketjujen niin sanotun ensimmäisen portaan (YIT/pääurakoitsija – sopimuskumppani eli tässä 'urakoitsija'), kertoo YIT ulottavansa tilaajavastuulain mukaiset vaatimukset myös aliurakoitsijoihin. Urakkasopimuksissa urakoiden ketjuttaminen on rajattu niin sanottuun toiseen portaaseen (YIT/pääurakoitsija – sopimuskumppani/urakoitsija – urakoitsijan sopimuskumppani eli tässä 'aliurakoitsija'). Urakoiden ketjuttamiseen tarvitaan perusteltu syy, ja ketjuttaminen tulee hyväksyttää kirjallisesti etukäteen. Jos urakkaketjuun kuuluva toimija ei voi kotimaansa[179] puolesta kuulua Luotettava kumppani -palveluun, vastaavat selvitykset pyydetään kirjallisesti.

YIT valvoo urakoiden ketjuttamista työmaiden sisäisillä auditoinneilla. Niiden aikana tarkistetaan työmaan urakkasopimukset sekä mahdolliset ketjutusluvat. Sisäisiä auditointeja tehdään 1–2 kertaa rakennusprojektin aikana. Vuodessa YIT auditoi noin 8 500 urakkasopimusta. Luvattomista ketjutuksista annetaan huomautus, ja ne käydään läpi työmaajohdon kanssa. Niistä myös raportoidaan konsernin liiketoimintayksikön johdolle. Vaikka ketjuttamiskielto lisää läpinäkyvyyttä urakkaketjuissa ja edesauttaa luotettavien yhteistyökumppanien haarukoimista, on alalle valitettavan ominaista esimerkiksi bulvaanien

179 Palveluun voivat liittyvä suomalaiset, virolaiset, ruotsalaiset, liettualaiset, latvialaiset ja puolalaiset yritykset, ks. https://www.vastuugroup.fi/fi-fi/palvelut/luotettava-kumppani

käyttö mikä omalta osaltaan murentaa ketjuttamiskiellon tehoa. YIT:n mukaan alan sisällä tarvitaankin pitkällä aikavälillä rakenteellista muutosta ja aliurakointikentän keskittämistä esimerkiksi aiempaa pitkäkestoisempien yhteistyökumppanuussuhteiden avulla.

YIT teetti vuonna 2019 kolmannella osapuolella koko konsernia koskevan ihmisoikeusriskien kartoituksen. Yrityksen mukaan ulkomaalaisen työvoiman osalta kartoitus toi esiin "tavanomaisia" riskejä, jotka liittyvät työnteko-oikeuteen, asumisoloihin, palkanmaksuun, työtunteihin ja loma-aikoihin. YIT antaa julkisuuteen vain 12 kuukauden rullaavaan yhdistetyn tapaturmataajuuden, joka kattaa sekä sen oman henkilökunnan että urakkaketjun työntekijät. Yrityksen mukaan sen työmailla työterveyden ja -turvallisuuden toteutumisessa ei kuitenkaan ole merkittäviä eroja sen oman henkilöstön ja urakkaketjun työntekijöiden välillä. Syyskuussa 2021 YIT:n tapaturmataajuus oli 9,8 vähintään yhden päivän poissaoloon johtanutta työtapaturmaa per miljoona työtuntia. Urakoitsijalle voidaan määrätä sopimussakko mahdollisista työturvallisuusrikkeistä.

Lisäksi yritys teki vuonna 2020 sisäisen selvityksen ulkomaisen työvoiman työlupien ja -ehtojen toteutumisesta pääkaupunkiseudulla. Selvitys tehtiin osittain ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden asemasta Suomessa käydyn julkisen keskustelun seurauksena. Osana selvitystä yritys teetti sen työmailla työskenteleville ulkomaalaisille työntekijöille kyselyn, johon se sai lähes 60 vastausta.[180] Se myös haastatteli selvitystä varten eri sidosryhmiä ja asiantuntijoita, kuten työperäiseen hyväksikäyttöön perehtyneitä tutkijoita.

Työntekijöille suunnattu kysely toteutettiin toimittamalla YIT:n työmaille yhdeksälle eri kielelle käännettyjä kyselylomakkeita. Kysymykset koskivat muun muassa palkanmaksua, vuosilomia, työnvälitysmaksuja ja asuinoloja. Siinä myös kartoitettiin työntekijöiden käsityksiä alan yleissitovista työehtosopimuksista. Kyselyn laatimisessa hyödynnettiin HEUNIn kehittämiä materiaaleja. Tätä kirjoittaessa yrityksen tarkoitus oli uusia kysely vielä vuoden 2021 aikana. Uuden kyselyn tulokset eivät olleet loppuvuodesta 2021 saatavilla.

Selvityksessä ei yrityksen mukaan havaittu toteutuneita haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia. Kuitenkin yrityksen mukaan esimerkiksi vain 80 prosenttia vastaajista koki saavansa vähintään Suomen työehtosopimusten mukaista vähimmäispalkkaa. Suurin osa lopuista vastaajista eivät olleet varmoja asiasta.

YIT on kuitenkin aiemmin havainnut epäkohtia sen työmailla liittyen muun muassa palkanmaksuun. Yrityksen mukaan esimerkiksi päivärahoja on jätetty maksamatta, tai työntekijälle on maksettu palkkaa liian alhaisen palkkaryhmän mukaisesti. Lähetettyjen työntekijöiden kohdalla asumiskustannukset on saatettu veloittaa työntekijältä, vaikka ne kuuluvat lain mukaan työnantajan maksettavaksi. Edellä mainitut epäkohdat ovat tulleet YIT:n tietoon pääosin luottamushenkilöiden kautta. Niihin on puututtu edellä kuvatun

180 Kyselylomakkeita jaettiin YIT:n sellaisille työmaille, joilla tiedettiin olevan suhteellisen paljon ulkomaalaisia työntekijöitä. Yritys kertoo tunnistaneensa vastaajien joukossa myös kolmansien maiden kansalaisia heidän käyttämänsä vastauskielen perusteella.

prosessin mukaisesti, eli YIT on muun muassa vaatinut kyseisten urakoitsijoiden tai aliurakoitsijoiden palkkakirjanpidon nähtäväkseen ja edellyttänyt saatavien korvaamista työntekijöille. Vaikeimmissa tapauksissa YIT sanoo pidättäneensä urakoitsijan maksusaatavista vaadittavat summat ja korvanneensa niistä työntekijöille näiden palkkasaatavat. Yrityksellä on myös käytössään anonyymi ilmoituskanava, joka on saatavilla 10 eri kielellä. Ilmoituskanavan kautta YIT saa konsernitasolla keskimäärin 25 yhteydenottoa vuodessa, mutta lähettyjen työntekijöiden asemaan liittyviä yhteydenottoja sen kautta ei ole tullut ollenkaan.[181]

Jatkotoimenpiteenä edellä mainitulle sisäiselle selvitykselle YIT on työstänyt HEUNIn avustuksella ohjeistuksen työperäisen hyväksikäytön tunnistamiseksi sen työmaille.[182] Ohjeistuksessa muun muassa painotetaan avoimen vuorovaikutuksen ja turvallisen ilmapiirin rakentamista työmailla, sekä lain vaatimuksia pidemmälle menevää yritysvastuuta. Ohjeistukseen sisältyy myös muistilista työperäisen hyväksikäytön havaitsemiseksi ja ohjeet siitä, miten toimia jos havaitsee epäkohtia. Yrityksen mukaan sen tavoitteena on, että ohjeistusta voivat hyödyntää myös muut alan yritykset omilla työmaillaan. Yrityksellä on lisäksi käytössä sisäiset, ei-julkiset menettelytapaohjeet epäkohtiin puuttumiseksi silloin kun niitä on syytä epäillä.

YIT on myös päättänyt edellyttää jatkossa kaikilta sen työmailla työskenteleviltä EU/ETA-maiden ulkopuolelta tulevilta työntekijöiltä Suomen maahanmuuttoviranomaisen myöntämää työskentelyyn oikeuttavaa oleskelulupaa Suomeen.[183] Käytännössä päätös rajoittaa EU/ETA-maiden ulkopuolelta tulevien lähetettyjen työntekijöiden käyttöä YIT:n työmailla. Vaatimus on koskenut lokakuusta 2021 lähtien kaikkia YIT:n urakointi- ja aliurakointisopimuksia. Jatkossa lähetetyt työntekijät, jotka ovat kolmansien maiden kansalaisia, voivat työskennellä YIT:n työmailla ilman työntekijän oleskelulupaa vain tarkoin määritellyissä poikkeustapauksissa (ks. myös luku 2.1).

Päätökseen vaikutti yrityksen mukaan viranomaistilastot ja tutkimustieto, joiden mukaan EU/ETA-maiden ulkopuolelta tulevat lähetetyt työntekijät ovat kaikkein alttiimpia heikoille työoloille. Toinen tekijä päätöksen taustalla koskee EU/ETA-maiden ulkopuolelta Suomeen lähetettyjen työntekijöiden työnteko-oikeuden varmistamiseen liittyviä käytännön haasteita. Yrityksen mukaan vaikka kaikkien sen työmailla työskentelevien ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeus tarkistetaan, useista eri maista lähetettyjen työntekijöiden

181 Ks. myös esim. YIT, 2.3.2021, Otimme Whistleblower-ilmoituskanavan käyttöön ensimmäisten joukossa, yli 10 vuotta sitten, https://www.yit.fi/ytimessa/whistleblower-kanava-yit

182 YIT, Pidetään toisistamme huolta: Opas työperäisen hyväksikäytön tunnistamiseen ja ehkäisemiseen rakennusalalla, saatavilla osoitteessa: https://www.yitgroup.com/siteassets/sustainability/documents/yit-tyoperaisen-hyvaksikayton-tunnumerkit.pdf

183 YIT, 9.9.2021, YIT vahvistaa vastuullisuuskäytäntöjään – EU- ja ETA-alueen ulkopuolisilta lähetetyiltä työntekijöiltä vaaditaan oleskelu- ja työnteko-oikeus Suomesta, https://www.yitgroup.com/fi/news-repository/lehdistotiedotteet/yit-vahvistaa-vastuullisuuskaytantojaan--eu--ja-eta-alueen-ulkopuolisilta-lahetetyilta-tyontekijoilta-vaaditaan-oleskelu--ja-tyonteko-oikeus-suomesta

vieraskielisten dokumenttien ymmärtäminen on usein vaikeaa. Toisaalta myös työnteon kestosta on vaikea saada takeita, sillä YIT ei käytännössä voi tietää, ovatko sen työmaille lähetetyt työntekijät työskennelleet myös muiden pääurakoitsijoiden työmailla Suomessa.

Vuonna 2020 Yle uutisoi, että YIT:n Länsimetron työmaalla on työskennellyt 50 ukrainalaista työnteko-oikeudetonta työntekijää. YIT:n Ylelle antamien kommenttien mukaan työntekijöiden perehdytykseen liittyvässä työnteko-oikeuden tarkastuksessa oli tapahtunut virhe: *"perehdyttäjällä on ollut tässä kohtaa puutteelliset tiedot ja käytännöt ja kulkuluvat on myönnetty virheellisin perustein."* Tässä tapauksessa työnteko-oikeudettomat työntekijät olivat kolmen eri aliurakoitsijan palveluksessa, joista kahdella oli jo aiemmin ollut sekä työsuojeluviranomaisen että Rakennusliiton mukaan huomattavia ongelmia palkanmaksun oikeellisuudessa.[184] YIT:n mukaan jos jonkun sen urakoitsijan toiminnassa on havaittu puutteita toisen pääurakoitsijan työmaalla, se ei välttämättä saa niistä tietoa. Ei esimerkiksi ole olemassa mitään yhtenäistä tietokantaa, jossa rakennusalan toimijat voisivat jakaa tietoa työntekijöihin kohdistuvista väärinkäytöksistä. Yksi lähde, mistä pääurakoitsijat voivat tällaista tietoa kerätä, on edellä mainittu Rakennusliiton saartolista yrityksistä, jotka rikkovat työehtoja räikeästi. Toinen on työsuojeluviranomaisten tarkastuskertomukset, jotka ovat julkisia asiakirjoja.

Vuosina 2016–2020 Rakennusliitto on julistanut yhteensä 7 YIT:n työmailla toiminutta aliurakoitsijaa saartoon. Saarroista kaksi (vuosilta 2016 ja 2019) ovat edelleen voimassa. Vaikuttaa siltä, että kyseiset yritykset ovat sittemmin lopettaneet toimintansa ainakin Suomessa: toista niistä ei löydy patentti- ja rekisterihallituksen ylläpitämästä yritys- ja yhteisötietojärjestelmästä ja toinen on poistettu mm. Verohallinnon ennakkoperintä- ja työnantajarekistereistä vuonna 2020. On kuitenkin mahdollista, että niiden vastuuhenkilöt ovat sittemmin perustaneet uusia yrityksiä.

Rakennusliiton mukaan saarto voi joskus jäädä voimaan, vaikka pääurakoitsija olisi kuitannut urakkaketjuun kuuluvien työntekijöiden palkkasaatavat jos työntekijöiden oma työnantaja ei niin tee. Tällaisissa tapauksissa on usein kyse siitä, että työnantajayrityksellä ei ole varaa maksaa saatavia, esimerkiksi sopimuksen alihinnoittelun takia. Jos työt työmaalla on saatu päätökseen eikä työnantajayrityksellä ole urakkaan liittyviä maksusaatavia voi sen Rakennusliiton mukaan olla kannattavampaa jäädä saartoon kuin jatkaa toimintaansa. Yrityksen johtohenkilöt kuitenkin saattavat perustaa uuden yrityksen, jonka kautta toimintaa jatketaan.

Finnwatchin läpikäymistä Etelä-Suomen alueellisen työsuojeluviranomaisen tarkastuskertomuksista 13 liittyi YIT:hen. Niistä seitsemässä tarkastuksen kohteena oli YIT. Neljässä näistä tarkastuksista tarkastuksen kohteena olevista asioista ei löytynyt puutteita, joiden johdosta YIT:lle olisi tullut antaa toimintaohjetta tai kehotusta. Kahdella työmaalla kuitenkin havaittiin Romanian matkustusasiakirjoilla esiintyviä henkilöitä, joiden oikean henkilöllisyyden ja kansalaisuuden selvittäminen jäi Rajavartiolaitokselle.[185]

184 Yle, 28.9.2020, Pimeää hommaa

185 ESAVI, Tarkastuskertomukset 2018/14608 ja 2018/14672

Kolmella muulla tarkastuksella YIT:lle annettiin toimintakehotuksia liittyen

- ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeuden varmistamisvelvollisuuteen (työmaalla tavatulla työntekijällä ei ollut ollut työntekoon oikeuttavaa oleskelulupaa Suomeen, vaan työskentely- ja oleskeluoikeus toiseen EU-valtioon; kyseinen työntekijä oli työskennellyt YIT:n rakennuskohteessa lähes viiden kuukauden ajan eli enemmän kuin kolme kuukautta)[186]
- ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeuden perusteen varmistamiseen asiakirjasta, tilaajan velvollisuuteen huolehtia siitä, että ennakkoilmoitus työntekijöiden lähettämisestä on tehty, ja työntekijäluetteloon (työmaakierroksen yhteydessä kohdattiin kaksitoista työmaalla työskennellyttä henkilöä, joita ei ollut merkitty tarkastuksella esitettyyn rakennustyömaan työntekijäluetteloon)[187]
- ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeuden varmistamisvelvollisuuteen (työmaalla toimineen kahden ulkomaisen aliurakointiyrityksen kahdella ulkomaalaisella työntekijällä ei ollut työnteko-oikeutta; työntekijöille oli myönnetty toisen valtion oleskelu- ja työntekoon oikeuttava lupa alle vuodeksi, kun työnteko-oikeutta varten luvan olisi tullut olla myönnetty vähintään vuodeksi).[188]

Viisi tarkastuskertomusta koski YIT:n työmailla toimineita lähettäviä yrityksiä. Näistä tarkastuksista peräti neljä liittyi Soukan metrotyömaahan, ja niitä on käsitelty luvussa 3 (tapausesimerkki 3). Myös viidennessä Finnwatchin läpikäymässä YIT:n työmailla toimineeseen lähettävään yritykseen tehdyssä tarkastuksessa virolaiselle lähettävälle yritykselle annettiin useita toimintaohjeita työaikakirjanpitoon, palkkaukseen ja ylitöiden korvaamiseen liittyen. Myös työntekijöiden lähettämisestä tehdyssä ennakkoilmoituksessa havaittiin puutteita. Siinä oli esimerkiksi työnantajan edustajan paikalle merkitty työntekijän nimi eikä ilmoitusta ollut täydennetty vaikka työntekijöiden työskentely työmaalla oli jatkunut alunperin ilmoitettua pidempään. Tässä tapauksessa tarkastus lähettävään yritykseen tehtiin sen jälkeen, kun YIT:n työmaalle tehdyllä aiemmalla tarkastuksella tavattiin 12 Suomeen rekisteröidyn yrityksen palveluksessa olevaa työnteko-oikeudetonta työntekijää. Tarkastuksen jälkeen kyseinen yritys ilmoitti, että em. 12 työntekijää eivät työskentelekään sen palveluksessa vaan että he ovat aiemmin mainitun virolaisen lähettävän yrityksen palveluksessa olevia lähetettyjä työntekijöitä.[189] Tapaus kuvastaa, miten haasteellista työntekijöiden oikean työnantajan selvittäminen voi käytännössä olla jopa ulkomaalaistarkastuksia tekeville työsuojeluviranomaisille.

186 ESAVI, Tarkastuskertomus 2018/17009

187 ESAVI, Tarkastuskertomus 2018/17853

188 ESAVI, Tarkastuskertomus 2019/25009

189 ESAVI, Tarkastuskertomus 2019/4366

5.3 Skanska Oy

Skanska Oy kuuluu kansainväliseen Skanska-konserniin. Vuonna 2020 Skanska työllisti 2 177 henkilöä Suomessa. Skanska rakentaa asuntoja, toimisto- ja tuotantotiloja sekä infraa. Koko Skanska AB -konsernin liikevaihto oli vuonna 2020 noin 13,4 miljardia euroa, Pohjoismaissa 5,4 miljardia euroa. Konsernilla on rakennustoimintaa Suomen ja Ruotsin lisäksi Norjassa, Puolassa, Tšekissä, Slovakiassa, Britanniassa ja Yhdysvalloissa.[190]



Skanska on kartoittanut ihmisoikeusriskejä vuodesta 2016 lähtien. Riskikartoitus päivitetään vuosittain, viimeksi maaliskuussa 2021. Kartoituksessa yrityksen ihmisoikeusriskeiksi on tunnistettu työturvallisuus, epäasialliset asuinolot, yhdistymisvapauden loukkaukset, syrjintä ja henkilökohtainen koskemattomuus. Skanskan mukaan riskeille kaikkein alttiimpia ovat lähetetyt työntekijät, Suomessa työluvalla työskentelevät muiden kuin EU/ETA-maiden kansalaiset sekä ulkomaalaiset vuokratyöntekijät. Riskiä nostaa, jos henkilö ei puhu suomea tai englantia. Yrityksen tunnistamia erityisesti ulkomaalaisia ja lähetettyjä työntekijöitä koskevia riskejä ovat edellä mainittujen lisäksi alipalkkaus ja työaikarikkomukset.

Skanska on pyrkinyt ehkäisemään riskejä muun muassa ottamalla käyttöön eettiset ohjeet, jotka kattavat Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimuksissa määritellyt oikeudet.[191] Ohjeisiin sisältyy myös työterveyteen ja turvallisuuteen liittyviä vaatimuksia. Niissä ei kuitenkaan esimerkiksi erikseen kielletä rekrytointiin liittyvien maksujen perimistä työn-

190 Skanska, 8.2.2021, Skanska Oy:n tulos säilyi hyvällä tasolla vuonna 2020, https://www.skanska.fi/tietoa-skanskasta/media/uutiset/250702/Skanska-Oy-n-tulos-sailyi-hyvalla-tasolla-vuonna-2020; Skanska, Our Organization, https://group.skanska.com/about-us/how-we-work/organization/

191 Skanska Code of Conduct, https://www.skanska.fi/tietoa-skanskasta/vastuullisuus/eettisyys/code-of-conduct/ (viitattu 15.11.2021)

Taulukko 5: Tilannekuva huhtikuussa 2021 Skanskan työmailla Suomessa

Työmaiden lukumäärä	150
Urakoitsijoiden ja aliurakoitsijoiden lukumäärä	1 325 urakoitsijaa – joista 32 oli ulkomaalaisia yrityksiä. Yritys ei rekisteröi keskitetysti tietoa urakoitsijoiden aliurakoitsijoiden lukumäärästä; tiedot saatavilla työmaakohtaisesti. Kattavampi raportointi on kehitteillä.
Työmailla työskentelevien työntekijöiden lukumäärä	Omat työntekijät: 1 103 – joista ulkomaalaisia 72. Urakoitsijoiden ja aliurakoitsijoiden työntekijöiden lukumäärä: 5 800 – joista ulkomaalaisia 850.
Työmailla työskentelevien lähetettyjen työntekijöiden lukumäärä	N. 15, tai enintään joitakin kymmeniä. Yrityksen mukaan määrä poikkeaa tavallisesta merkittävästi koronapandemiatilanteesta johtuen. Yritys ei rekisteröi keskitetysti tietoa urakoitsijoiden aliurakoitsijoiden lukumäärästä; tiedot saatavilla työmaakohtaisesti. Kattavampi raportointi on kehitteillä.
Lähetettyjen työntekijöiden lähtömaa	Pääsääntöisesti Viro. Yritys ei rekisteröi keskitetysti tietoa urakoitsijoiden aliurakoitsijoiden lukumäärästä; tiedot saatavilla työmaakohtaisesti. Kattavampi raportointi on kehitteillä.
Lähetettyjen työntekijöiden kotimaa	Viro, Liettua. Yritys ei rekisteröi keskitetysti tietoa urakoitsijoiden aliurakoitsijoiden lukumäärästä; tiedot saatavilla työmaakohtaisesti. Kattavampi raportointi on kehitteillä.
Työmailla työskentelevien ulkomaalaisten kevytyrittäjien lukumäärä	Ei yhtään.

tekijöiltä. Urakoitsijoiden edellytetään varmistavan, että Skanskan eettisten ohjeiden periaatteet toteutuvat myös niiden toimitusketjuissa. Eettisten ohjeiden vastainen toiminta voi johtaa urakkasopimuksen purkamiseen. Kaikille yrityksen työmailla työskenteleville työntekijöille pakollisessa verkkoperehdytyksessä[192] kerrotaan työntekijöiden oikeuksista ja mihin mahdollisista epäkohdista voi ilmoittaa (mm. anonyymi ilmoituskanava). Verkko- ja työmaaperehdytyksestä koostuvaa perehdytysprosessia on uudistettu vuonna 2021. Skanskan mukaan työntekijät tekevät verkkoperehdytyksen yleensä hyvin lähellä työnteon aloittamista, jopa vasta edellisenä tai edellisinä päivinä.

Monikieliset ohjeet epäkohdista ilmoittamiseen löytyvät myös yrityksen työmailta. Yritys kertoo saavansa vuosittain noin 5–10 yhteydenottoa ilmoituskanavan kautta. Niistä yksikään ei kuitenkaan ole liittynyt lähetettyjen työntekijöiden asemaan. Yrityksessä toimii myös eettinen komitea, jota voi lähestyä kysymyksillä ja huolenaiheilla. Lähetetyt työntekijät eivät ole hyödyntäneet myöskään tätä kanavaa.

Skanskan työmailla on QR-koodin kautta ladattavissa Rakennusliiton tuottamaa materiaalia työehtosopimusten mukaisesta palkkauksesta. Yritys kertoo kannustavansa työmaajohtoa pitämään suoraan yhteyttä urakoitsijoiden ja aliurakoitsijoiden työntekijöihin osana yrityksen työturvallisuuskulttuurin[193] kehittämistä. Työmaajohtoa on koulutettu tunnistamaan työvoiman hyväksikäyttöä. Kaikilla työmailla myös käydään työmaajohdon vetämänä eettinen keskustelu aiheesta “urakoitsijoiden ja aliurakoitsijoiden työntekijöiden työolot- ja ehdot”.

Kaikkien Skanskan työmailla työskentelevien ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeus tarkistetaan työmaaperehdytyksen yhteydessä tai sitä ennen. Työntekijän kansalaisuus tarkistetaan virallisista matkustusasiakirjoista. Lähetetyiltä työntekijöiltä, jotka ovat kolmansien maiden kansalaisia, tarkistetaan myös työntekoon lähtömaassa oikeuttavat oleskeluluvat, sekä myös mm. A1-todistukset. Yrityksen mukaan perehdyttäjien ohjeet työnteko-oikeuden todentamiseen olivat loppuvuodesta 2021 päivitettävänä.

Lisäksi yrityksen käytössä olevat vakiosopimusehdot[194] edellyttävät, että urakoitsijoiden tulee noudattaa Suomen työlainsäädäntöä ja työehtosopimuksia. Palkat on maksettava työntekijöille Suomessa toimivan rahalaitoksen välityksellä. Vakiosopimusehdoissa palkanmaksuun liittyvät laiminlyönnit on määritelty 19.3.2021 alkaen “vakaviksi sopi-

192 Verkkoperehdytyksen voi suorittaa suomeksi, englanniksi, viroksi, venäjäksi tai puolaksi.

193 Skanskan LIFE – minä välitän -hanke tähtää pysyviin muutoksiin tavassa suhtautua turvallisuuteen, https://www.skanska.fi/tietoa-skanskasta/media/uutiset/218948/Skanskan-LIFE-mina-valitan-hanke-tahtaa-pysyviin-muutoksiin-tavassa-suhtautua-turvallisuuteen (viitattu 15.11.2021)

194 Skanskan vakiosopimusehdot aliurakassa, saatavilla osoitteessa: https://www.skanska.fi/4951aa/siteassets/tietoa-skanskasta/yhteistyokumppaneille/sopimusasiakirjat-ja-ohjeistukset/hankinta-asiakirjat-2021/skanskan-vakiosopimusehdot-aliurakassa.pdf

musrikkomuksiksi".[195] Tämä tarkoittaa, että Skanska voi laiminlyöntitapauksissa purkaa urakkasopimuksen välittömästi antamatta yritykselle ensin huomautusta laiminlyönnistä ja kehotusta korjata toimintaansa purku-uhan alla. Epäselvissä tilanteissa urakoitsija (tai tämän aliurakoitsija) on velvollinen toimittamaan Skanskalle yhdessä viikossa Skanskan pyytämät palkan tai muiden soveltuvan työehtosopimuksen mukaisten velvoitteiden maksuun liittyvät selvitykset, ml. tapauksesta riippuen esimerkiksi työaikakirjanpidon. Skanska voi vakiosopimusehtojen nojalla myös pidättää maksamattomasta urakkahinnasta urakkaketjun työntekijöille maksamatta jääneet palkat. Yksittäisen työntekijän palkkauksen selvittäminen vaatii aina ko. työntekijän suostumuksen.

Urakan ketjuttaminen on hyväksytettävä etukäteen, mutta ketjuttamista ei ole kategorisesti rajattu mihinkään tiettyyn urakkaketjun portaaseen. Etukäteishyväksynnän tarkoitus on Skanskan mukaan varmistaa, että mahdollinen aliurakoitsija ei ole ostokiellossa ja että aliurakoitsija täyttää tilaajavastuulain mukaiset vaatimukset. Etukäteishyväksynnän laiminlyönti voi yrityksen käytössä olevien vakiosopimusehtojen mukaan johtaa 3 000 euron sopimussakkoon. Ketjuttamista valvotaan käytännössä perehdytyksen ja työntekijän kulkuluvan myöntämisen yhteydessä: jos työntekijän työnantajana toimivaa yritystä ei ole hyväksytty, ei työntekijälle myönnetä kulkulupaa. Skanska edellyttää paitsi sen urakoitsijoilta myös niiden aliurakoitsijoilta Vastuu Groupin Luotettava kumppani -palvelun jäsenyyttä. Lisäksi Skanskalla on käytössä Vastuu Groupin Valvoja-palvelu tilaajavastuutietojen urakanaikaiseen valvontaan.

Vuonna 2020 Skanska teki urakoitsijoilleen kyselyn, jossa selvitettiin urakoitsijoiden työvoimaa, palkkausta ja palkanmaksukäytäntöjä. Kysely kattoi viisi työmaata, joilla oli paljon urakoitsijoita. Urakoitsijoiden riskipisteitä nosti, jos ne ketjuttivat työtä edelleen, käyttivät paljon ulkomaista työvoimaa, ilmoittivat perivänsä työntekijöiltä maksuja tai pidättävänsä palkkoja tai ilmoittivat, että työntekijöillä on suulliset työsopimukset. Korkeimmat riskipisteet saaneet yritykset haastateltiin, ja niille annettiin opastusta ja ohjeistusta.

Skanskan mukaan sen työmailla toteutuneita ulkomaalaisia ja lähetettyjä työntekijöitä koskevia haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia ovat olleet alipalkkaus, työaikasäännösten rikkominen, väkivallan uhka tai muu työntekijän painostus sekä työturvallisuusrikkomukset. Nämä ovat tulleet yrityksen tietoon joko työntekijöiden itsensä kertomana[196] tai Rakennusliiton kautta. Skanskan mukaan, jos ilmoitus tulee muualta kuin työntekijältä itseltään, työntekijää pyritään kuulemaan suoraan. Skanskan mukaan työntekijät eivät kuitenkaan aina ole halukkaita keskustelemaan ongelmistaan, etenkään silloin, jos he vielä työsken-

195 Skanska, Hankinnan asiakirjoihin päivitys 19.3.2021 – mikä muuttui?, saatavilla osoitteessa: https://www.skanska.fi/4951be/siteassets/tietoa-skanskasta/yhteistyokumppaneille/sopimusasiakirjat-ja-ohjeistukset/hankinta-asiakirjat-2021/hankinnan-asiakirjapaivitys-maaliskuussa-2021-ulkoisille-sivuille.pdf

196 Vaikka ulkomaalaiset tai lähetetyt työntekijät eivät ole Skanskan mukaan ottaneet yhteyttä yrityksen käytössä olevan ilmoituskanavan kautta, tai lähestyneet eettistä komiteaa, ovat he olleet yhteydessä suoraan työmaajohtoon tai yrityksen viestintään tai jopa suoraan yrityksen työsuhdepäällikköön.

televät sen työmaalla. Halukkuus tuoda esiin epäkohtia sen jälkeen, kun työnteko on jo loppunut voi olla suurempi.

Korjaavina toimenpiteinä Skanska on muun muassa velvoittanut urakoitsijoita tai aliurakoitsijoita korjaamaan työntekijöiden palkkausta tai maksamaan työntekijöille takautuvasti väärin maksetut palkat. Jos epäilty hyväksikäyttö on ollut vakavaa, yritys on kannustanut työntekijää tekemään rikosilmoituksen. Yrityksen mukaan se on itse kahdesti tehnyt rikosilmoituksen työntekijän puolesta tilanteessa, jossa henkilö ei ole uskaltanut tai halunnut tehdä rikosilmoitusta itse.

Vuoden 2021 osalta tapaturmataajuus Skanskan työmailla oli elokuuhun mennessä omien työntekijöiden osalta 8,6 per miljoona työtuntia, ja urakkaketjuihin kuuluvien työntekijöiden osalta 4,9.

Yrityksen mukaan se on laatinut toiminta- ja seuraamusmenettelyt työperäiseen hyväksikäyttöön liittyviä tapauksia varten. Menettelytapaohjeet eivät sellaisinaan ole julkisia, mutta yrityksen mukaan niistä saa viitteitä sen käyttämistä vakiosopimusehdoista (ks. yllä). Rakennusliiton lisäksi Skanska kertoo myös tehneensä yhteistyötä esimerkiksi Rikosuhripäivystyksen ja Suomen Pakolaisapu -järjestön Reilu työelämä -hankkeen[197] kanssa.

Rikosuhripäivystys auttoi Skanskaa tekemään monikielisen julisteen oikeudenmukaisista työoloista ja ilmoituksen tekemisestä joko työmaajohdolle, Skanskan eettiselle komitealle tai sen ilmoituskanavan kautta tai rikosuhripäivystykselle. Juliste on jaettu kaikille Skanskan työmaille. Syksystä 2021 alkaen Suomen Pakolaisapu on puolestaan haastatellut ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä Skanskan työmailla. Haastatteluissa on Skanskan mukaan käyty läpi työntekijöiden tilannetta ja sitä, miten hyvin he ymmärtävät oikeutensa Suomessa. Skanskan näkökulmasta haastattelujen tarkoitus on kartoittaa, miten hyvin työntekijät ovat ymmärtäneet perehdytyksessä läpikäydyt asiat. Lisäksi HEUNI on perehdyttänyt Skanskan henkilöstöä laatimaansa vastuullisen toimitusketjun työkalupakkiin.[198]

Vuoden 2021 ensimmäisellä puoliskolla Skanska kertoo selvittäneensä kirjallisesti ja haastatteluilla kuutta epäiltyä työvoiman hyväksikäyttötapausta ja tehneensä yhden oman auditoinnin. Yrityksen mukaan pistokokeet ja auditoinnit ovat sen käytettävissä oleva keino aktiivisesti selvittää mahdollisia epäkohtia sen lisäksi, että se pyrkii valitsemaan yhteistyökumppaninsa huolella. Toimittaja-auditoinneilla arvioidaan yrityksen mukaan mm. sen arvojen jalkautumista (ali)urakoitsijoiden omaan toimintaan ja kehitetään yhteistyötä ja vuorovaikutusta. Jos auditointiin liittyy niin sanottu tuotantokierros tai vierailu

197 Ks. lisätietoa https://pakolaisapu.fi/reilutyoelama/

198 Lietonen A., Jokinen A. ja N. Ollus, 2020, Navigoi kohti vastuullista toimitusketjua. Työkalupakki yrityksille työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan ennaltaehkäisemiseksi, saatavilla osoitteessa: https://heuni.fi/-/report-series-93b

työmaalla, sen aikana pyritään haastattelemaan (ali)urakoitsijoiden työntekijöitä. Ostokiellossa Skanskalla on keskimäärin 30 yritystä koko ajan. Viimeisen vuoden aikana ostokieltoon on asetettu kaksi yritystä palkkaepäselvyyksien takia.

Vuosina 2016–2020 Rakennusliitto on julistanut yhteensä 7 Skanskan työmailla toiminutta urakoitsijaa tai aliurakoitsijaa saartoon. Kaksi saarroista on edelleen voimassa. Skanskan mukaan se avustaa jokaisessa sen tietoon tulevassa tapauksessa Rakennusliittoa sen käytössä olevin keinoin, esimerkiksi kehottamalla aliurakoitsijaa toimittamaan Rakennusliitolle pyydetyt selvitykset ja korjaamaan puuttuvat palkat. Jos tilanne ei korjaudu Rakennusliiton asettamaan määräaikaan mennessä, yritys voi hyödyntää sen käytössä olevia painostuskeinoja kuten maksujen jäädyttämistä sekä purku- ja ostokieltouhkaa.

Yksi Rakennusliiton vuonna 2020 saartoon asettamista Skanskan työmailla työskennelleistä yrityksistä on Skanskan urakoitsijan aliurakoitsijana Lippulaivan työmaalla Espoossa toiminut virolainen yritys. Lippulaivan työmaan tapaus muistuttaa monilta osin edellä kuvattua Olympiastadionin työmaan tapausta (ks. luku 3.1, tapausesimerkki 5).

Skanskan mukaan Rakennusliitto teki useampaan Lippulaivan työmaalla toimineeseen yritykseen tarkastuksen työntekijältä tulleen ilmiannon perusteella. Tarkastuksissa tuli ilmi palkanmaksuun liittyviä ongelmia. Osa yrityksistä korjasi puutteet nopeasti, mutta yhden yrityksen Rakennusliitto asetti saartoon ennen kuin palkat korjattiin. Saarto on sittemmin purettu. Lisäksi Skanska kertoo tehneensä toisesta yrityksestä tutkintapyynnön poliisille palkanmaksuun liittyen. Sen mukaan koska se ei ole tapauksessa asianomistajana, sillä ei ole tiedossa miten tapauksen tutkinta on edennyt. Kyseinen yritys on myös asetettu ostokieltoon.

Finnwatchin läpikäymistä Etelä-Suomen alueellisen työsuojeluviranomaisen tarkastuskertomuksista neljä liittyy jollain tavalla Skanskaan. Niistä yhdellä Skanska on saanut toimintaohjeen ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeuden perusteen varmistamiseen liittyen. Tarkastuskertomuksen mukaan tarkastuksen aikana oli havaittu todennäköisiä syitä epäillä yhden ulkomaalaisen yrityksen palveluksessa työskennelleen ulkomaalaisen työntekijän työnteko-oikeutta Suomessa.[199] Toisessa tapauksessa puolestaan kävi ilmi, että Skanska oli laiminlyönyt velvollisuuttaan tilaajana huolehtia siitä, että lähettävä yritys on tehnyt ennakkoilmoituksen työsuojeluviranomaiselle ennen työntekijöiden lähettämistä Suomeen. Työmaatarkastuksen yhteydessä havaittiin myös, että yhdellä työntekijällä oli käytössä vanha henkilötunniste. Epäkohdat korjattiin nopeasti, ja niiden todetaan jo tarkastuskertomuksessa tulleen hoidetuiksi kuntoon.[200] Olympiastadionin työmaahan liittyen työsuojeluviranomainen on vuonna 2018 antanut Skanskalle toimintaohjeen ulkomaalaisten työntekijöiden tietojen säilyttämisvelvollisuuteen liittyen. Työmaalla ei ollut

199 ESAVI, Tarkastuskertomus 2019/2186

200 ESAVI, Tarkastuskertomus 2018/21745

ollut saatavilla tietoja ulkomaalaisen työntekijän työnteko-oikeuden perusteista (ks. luku 3.1, tapausesimerkki 5).[201]

Neljäs tarkastuskertomus koskee Skanskan työmaalla toiminutta lähettävää yritystä, ja se on toimitettu Skanskalle tiedoksi. Siinä lähettävälle yritykselle on annettu toiminta-ohje puutteellisesta työaikakirjanpidosta sekä työntekijöiden alipalkkaukseen liittyen. Työntekijöille ei tarkastuskertomuksen mukaan ollut korvattu ylityötunteja tai maksettu korvauksia loppiaisena tehdystä työstä. Palkkakirjanpidosta ei myöskään käynyt ilmi, että työntekijöille olisi maksettu henkilökohtaista palkanosaa. Talonrakennusalan työehtosopimuksen mukaan tuntipalkka muodostuu palkkaryhmittelyyn perustuvasta tuntipalkasta ja henkilökohtaisesta palkanosasta.[202]

5.4 SRV Yhtiöt Oyj

SRV:n liikevaihto oli vuonna 2020 noin 976 miljoonaa euroa. Yritys työllisti noin 1 000 henkilöä. SRV rakentaa asuntoja, liike- ja toimitiloja sekä infraa. Suomen lisäksi SRV toimii myös Venäjällä ja Virossa.[203]



SRV on arvioinut sen ihmisoikeusvaikutuksia vuodesta 2018 lähtien. Vaikutustenarvioinnin avulla yritys on tunnistanut rakennusalaa yleisesti koskevia merkittäviä ihmisoikeusriskejä liittyen työterveyteen ja -turvallisuuteen, palkkaukseen, syrjimättömyyteen ja pakkotyön kieltoon. Lisäksi yritys on tunnistanut kiusaamiseen, häirintään ja uhkailuun liittyviä riskejä. SRV seuraa sen oman henkilöstön kokemuksia syrjinnästä ja häirinnästä

201 ESAVI, Tarkastuskertomus 2018/32742

202 ESAVI, Tarkastuskertomus 2018/25472

203 SRV Yhtiönä, https://www.srv.fi/srv-yhtiona/ (viitattu 11.10.2021)

säännöllisesti. Tätä kirjoittaessa yrityksen suunnitelmissa oli kuitenkin vielä vuoden 2021 aikana toteuttaa kysely, jonka avulla se pyrkii kartoittamaan laajemmin sen työmailla työskentelevien henkilöiden kokemuksia syrjinnästä ja häirinnästä. Kyselyn tulokset eivät olleet vuoden 2021 loppuun mennessä saatavilla.

SRV pyrkii ehkäisemään ihmisoikeusriskejä muun muassa työntekijöille pakollisen verkkoperehdytyksen yhteydessä. Perehdytys on saatavilla viidellä eri kielellä[204], ja siinä käydään läpi muun muassa Suomen työlainsäädäntöä ja soveltuvia työehtosopimuksia. Yrityksen mukaan raportoidut tai muuten esiin nousseet harmaan talouden tai syrjinnän ilmiöt käsitellään viikoittaisissa sisäisissä työmaakokouksissa sekä kvartaaleittain kokoontuvissa työmaiden turvaryhmien kokouksissa. Yrityksen mukaan paikalliset Rakennusliiton toimitsijat kutsutaan kaikkiin turvaryhmien kokouksiin.

204 Kielet ovat suomi, englanti, viro, venäjä ja puola.

Taulukko 6: Tilannekuva huhtikuussa 2021 SRV:n työmailla Suomessa

Työmaiden lukumäärä	44
Urakoitsijoiden ja aliurakoitsijoiden lukumäärä	639 urakoitsijaa, joilla edelleen 1 329 aliurakoitsijaa. Urakoitsijoista ja aliurakoitsijoista 80 oli ulkomaalaisia yrityksiä.
Työmailla työskentelevien työntekijöiden lukumäärä	Omat työntekijät: 674 – joista ulkomaalaisia 21. Urakoitsijoiden ja aliurakoitsijoiden työntekijöiden lukumäärä: 2 736 – joista ulkomaalaisia noin ¼.
Työmailla työskentelevien lähetettyjen työntekijöiden lukumäärä	640 kulkulupaa. Aktiivisesti työskentelevien lähetettyjen työntekijöiden lukumäärä on yrityksen mukaan kuitenkin kulkulupien määrää merkittävästi alhaisempi.
Lähetettyjen työntekijöiden lähtömaa	Viro, Ruotsi, Iso-Britannia, Itävalta.
Lähetettyjen työntekijöiden kotimaa	Mm. Viro, Latvia, Liettua, Venäjä, Puola.
Työmailla työskentelevien ulkomaalaisten kevytyrittäjien lukumäärä	Yksittäisiä tapauksia.

Yrityksen mukaan se käy vuoropuhelua myös sen käyttämien henkilöstövuokrausyritysten kanssa työperäisen hyväksikäytön ehkäisyyn liittyen. Vuoropuhelun tarkoitus on SRV:n mukaan varmistua henkilöstövuokrausyritysten luotettavuudesta ja vastuullisuudesta. Vuoropuhelun aikana läpikäytäviä seikkoja ovat muun muassa henkilöstövuokrausyrityksen työvoiman rakenne, mahdollisten turvapaikanhakijoiden rekrytointiprosessi, työntekijöiden asumiseen liittyvät järjestelyt jos he asuvat työnantajan tarjoamassa majoituksessa sekä asunnon ja työntekijöiltä perityn vuokran taso, sekä se, miten yritys tiedottaa työntekijöilleen soveltuvien työehtosopimusten ehdoista.

Se, että potentiaalinen yhteistyökumppani sitoutuu SRV:n eettisiin ohjeisiin[205] on yrityksen mukaan urakkasopimuksen solmimisen edellytys. Eettiset ohjeet edellyttävät SRV:n yhteistyökumppaneilta työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua, syrjinnän ja häirinnän kieltoa, ja ihmisoikeuksien kunnioittamista sekä turvallista työympäristöä. Rekrytointiin liittyvien maksujen perimisestä työntekijöiltä ei ohjeissa kuitenkaan mainita mitään. Yhteistyökumppanien edellytetään varmistavan, että niiden omat aliurakoitsijat ja alihankkijat noudattavat ohjeita. Ohjeiden vastaiset käytännöt urakkaketjussa voivat johtaa urakkasopimuksen purkamiseen.

SRV:n mukaan urakkasopimus voidaan purkaa yksipuolisesti myös jos urakoitsijan tai aliurakoitsijan todetaan käyttäneen niin sanottua harmaata työvoimaa tai muulla tavoin rikkoneen työnantajavelvoitteitaan tai tilaajavastuulain velvoitteita. Tietyt käytännöt voivat johtaa myös sopimussakkoon. Näitä ovat hyväksymätön, sopimuksenvastaisesti ketjutettu tai muuten sopimuksen vastainen aliurakoitsija (sakko 10 000 euroa), vähimmäisehtojen vastainen työsuhde (sakko 10 000 euroa) sekä se, että liiketoimintakiellossa oleva henkilö käyttää yrityksessä määräysvaltaa (sakko 50 000 euroa).

Vuonna 2021 SRV on ryhtynyt sisällyttämään vastuullisuusteemoihin liittyviä kysymyksiä osaksi sen toimittajarekisteriin ilmoittautumista. Toimittajarekisteri kattaa yrityksen kaikki suorat sopimuskumppanit, jotka voivat olla niin tavarantoimittajia kuin urakoitsijoita. Rekisteriin ilmoittautumisen yhteydessä sopimuskumppaneiden tulee vastata kysymyksiin, jotka käsittelevät muun muassa yhteistyökumppanin omia eettisiä ohjeita, ilmoituskanavia, harmaan talouden torjuntamenettelyjä sekä menettelyjä syrjinnän ja häirinnän ehkäisemiseksi. Lisäksi yhteistyökumppaneilta kysytään menettelyistä sen varmistamiseksi, että niiden ulkomaalaiset työntekijät ymmärtävät Suomessa työskentelyyn soveltuvat työehdot. Lisäksi lomakkeessa pyydetään ilmoittamaan paitsi ulkomaalaisten työntekijöiden osuus yhteistyökumppanin työvoimasta myös erikseen EU/ETA-maiden ulkopuolelta tulevien työntekijöiden osuus.

SRV:n urakkaketjut on rajattu kahteen portaaseen (SRV/pääurakoitsija – sen sopimuskumppani eli tässä ‘urakoitsija’ – urakoitsijan sopimuskumppani eli tässä ’aliurakoitsija’).

205 SRV, Eettiset toimimtaohjeet yhteistyökumppaneille, saatavilla osoittessa: https://files.srv.fi/uploads/2019/08/SRV-eettiset-toimintaohjeet-yhteistyökumppaneille-2018_V1_FI.pdf

Kaikkien urakkaketjun toimijoiden tilaajavastuulain mukaisten vaatimusten täyttäminen tarkastetaan paitsi sopimushetkellä myös kolmen kuukauden väliajoin. Myös SRV käyttää tilaajavastuulain mukaisten vaatimusten todentamiseksi ja seuraamiseksi Vastuu Groupin Luotettava kumppani- ja Valvoja -palveluita.

SRV teki päätöksen urakkaketjujen rajoittamisesta kahteen portaaseen jo vuonna 2010. Ketjuttamiskieltoa valvotaan yrityksen mukaan niin sanotun verkostorekisterin[206] avulla. Verkostorekisteri on SRV:n yhteistyössä Verohallinnon kanssa kehittämä työkalu harmaan talouden torjuntaan. Järjestelmän avulla helpotettiin veronumeron käyttöönoton valvontaa sekä vastattiin tilaajavastuulain vaatimusten tiukentumiseen, ja se mm. mahdollistaa työmaiden työntekijätietojen keräämisen keskitetysti. Lisäksi sen tarkoituksena on varmistaa alihankkija- ja työntekijätasoilla tilaajavastuulain, työturvallisuuslain ja ulkomaalaislain velvoitteiden täyttäminen reaaliaikaisesti. Käytännössä rekisterissä yhdistyy yrityksen sopimustenhallintajärjestelmä ja työmaakohtainen kulunvalvonta. Työntekijöille ei myönnetä kulkulupaa, jos työntekijöiden työnantajaa ei ole hyväksytty toimimaan työmaalla. Yrityksen mukaan työntekijöiden työskentelyoikeus varmennetaan kulloinkin voimassa olevien viranomaiskäytäntöjen mukaisesti. Matkustusasiakirjat tarkistetaan, ja ajoittain myös työntekijöiden työsopimukset.

Yrityksen mukaan sen eettiset ohjeet sekä tiedot yrityksen käytössä olevasta ilmoituskanavasta[207] löytyvät kaikkien sen työmaiden sosiaali- ja taukotiloista useilla eri kielillä. Materiaalien saatavuus tarkistetaan työmaakatselmusten yhteydessä. Yritys kertoo vastaanottaneensa kanavan kautta kolme ilmoitusta vuoden 2020 aikana. Ne eivät kuitenkaan liittyneet ulkomaalaisten tai lähetettyjen työntekijöiden asemaan tai oikeuksiin. SRV:n sisäisissä työmaa-auditoinneissa on kuitenkin muutamissa tapauksissa havaittu työnteko-oikeudettomia työntekijöitä sekä tilanteita, joissa SRV:n aliurakoitsija on jättänyt tekemättä ennakkoilmotuksen lähetetyistä työntekijöistä työsuojeluviranomaisille. Syyskuussa 2021 SRV ilmoitti YIT Oyj:n vanavedessä edellyttävänsä jatkossa kaikilta sen työmailla työskenteleviltä kolmansien maiden kansalaisilta Suomen viranomaisten myöntämää työntekoon oikeuttavaa oleskelulupaa.[208]

SRV:n mukaan sen toteutuneet, ulkomaiden kansalaisten tai lähetettyjen työntekijöiden asemaan liittyvät haitalliset ihmisoikeusvaikutukset koskevat työturvallisuutta. Kumulatiivinen 12 kuukauden tapaturmataajuus oli vuonna 2020 yrityksen omien työntekijöiden osalta 4,8 miljoonaa työtuntia kohti kun se urakkaketjun työntekijöiden osalta oli 17,9 miljoonaa työtuntia kohti. SRV:n mukaan työmaatason turvallisuuskäytäntöjä kehitetään yhdessä urakoitsijoiden ja sen muiden yhteistyökumppanien kanssa yhdessä. Se kertoo

206 SRV, Verkostorekisteri lisää työmaiden läpinäkyvyyttä, https://www.srv.fi/stories/verkostorekisteri-lisaa-tyomaiden-lapinakyvyytta/ (viitattu 11.10.2021)

207 SRV, Whistle B Whistleblowing Centre, https://report.whistleb.com/fi/srv

208 SRV, 23.9.2021, SRV edellyttää jatkossa Suomen myöntämää oleskelulupaa kolmannen maan kansalaisilta

myös kartoittavansa mahdollisuutta edellyttää urakoitsijoilta jo sopimusvaiheessa työturvallisuuden toimintajärjestelmää.

Yrityksen tietoon on myös ajoittain tullut palkkaukseen liittyviä puutteita sen urakkaketjuissa. Yleensä yritys on kuullut näistä joko sen omalla palkkalistalla olevilta henkilöltä, Rakennusliiton toimitsijoilta tai aluehallintoviraston ulkomaalaistarkastajilta – mutta ei alipalkatuilta työntekijöiltä itseltään. Tapaukset käsitellään yrityksen harmaan talouden torjuntaohjelman[209] mukaisesti. Käytännössä tämä tarkoittaa yrityksen mukaan maksuliikenteen katkaisemista koko urakkaketjuun asian selvittämisen ajaksi. Palkanmaksun asianmukaisuus todennetaan korjatuista dokumenteista. SRV:n mukaan se tekee palkkaepäselvyyksissä aktiivista yhteistyötä Rakennusliiton ja viranomaisten kanssa. Ostokiellossa SRV:llä on vuosittain keskimäärin 1–2 yritystä, mutta ostokieltojen syynä ovat olleet muut sopimustekniset taloudelliset asiat, ei ongelmat palkanmaksussa.

Vuosina 2016–2020 Rakennusliitto on julistanut yhteensä 5 SRV:n työmailla toiminutta aliurakoitsijaa saartoon. Saartoon joudutaan, jos esimerkiksi palkanmaksuun liittyviä epäkohtia ei saada korjattua Rakennusliiton asettamaan määräaikaan mennessä. Silloin SRV katkaisee saartoon asetettavien yritysten työntekijöiden kulkuluvat työmaille sekä maksuliikenteen koko urakkaketjuun. Saarroista yksi (vuodelta 2017) on edelleen voimassa. Kyseinen yritys on kuitenkin sittemmin patentti- ja rekisterihallituksen ylläpitämän yritys- ja yhteisötietojärjestelmän mukaan lopettanut toimintansa. On kuitenkin mahdollista, että sen vastuuhenkilöt ovat sittemmin perustaneet uusia yrityksiä.

Finnwatchin läpikäymistä Etelä-Suomen alueellisen työsuojeluviranomaisen tarkastuskertomuksista kolme liittyi SRV:hen. Kaksi tarkastuksista kohdistui SRV:n työmaihin, eivätkä ne johtaneet toimintaohjeisiin tai kehotuksiin SRV:lle. Työsuojeluviranomainen teki kuitenkin tarkastuksen myös toisella työmaista toimineeseen liettualaiseen lähettävään yritykseen, joka oli SRV:n ulkomaalaisen sopimuskumppanin aliurakoitsija. Tarkastuksessa todettiin ettei kyseinen liettualainen yritys ollut huolehtinut työterveyshuollon järjestämisestä työntekijöilleen Suomessa. Lisäksi yrityksen palkkakirjanpidossa oli puutteita: siitä ei käynyt ilmi, että se olisi maksanut työntekijöilleen työehtosopimuksen mukaista henkilökohtaista palkanosaa. Liettualaiselle yritykselle annettiin näistä seikoista toimintakehotus.[210]

209 SRV, Harmaan talouden torjunta, https://www.srv.fi/vastuullisuus/vastuullisuusohjelma/harmaan-talouden-torjunta/ (viitattu 11.10.2021)

210 ESAVI, Tarkastuskertomus 2019/20663

5.5 NCC

NCC:n ydintoimintoja on rakentaminen ja kiinteistökehittäminen. NCC:n liikevaihto oli Suomessa vuonna 2020 noin 670 miljoonaa euroa, ja se työllisti 1 400 henkilöä. Suomen yritykset NCC Suomi Oy, NCC Property Development Oy ja NCC Industry Oy ovat osa NCC AB -konsernia. Koko konsernin liikevaihto oli vuonna 2020 noin 5,1 miljardia euroa, ja työntekijöitä konsernissa oli 14 500. Konsernilla on toimintaa Suomen lisäksi Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa.[211]



NCC on arvioinut sen ihmisoikeusriskit konsernitasolla. Kartoitus kattaa konsernin kaikki toiminnot, mutta yritys ei vastauksissaan avannut millaisia riskejä kartoituksessa on tunnistettu ulkomaiden kansalaisten tai lähetettyjen työntekijöiden asemaan liittyen. Henkilöstövuokrauksen osalta kausisopimustoimittajilta edellytetään riskien itsearviointia ja yritysten taustat tarkistetaan ennen sopimuksen solmimista. NCC:n mukaan yksittäisissä tapauksissa on ulkopuolisissa taustaselvityksissä tullut ilmi työntekijöiden palkkaukseen ja työsuhteisiin liittyneitä riita- ja oikeustapauksia, jotka henkilöstövuokrausyritys on itsearvioinnissa salannut. Tällaisissa tapauksissa kyseiset yritykset on asetettu ostokieltoon.

NCC:llä on käytössään eettinen ohjeistus, joka koskee myös sen urakoitsijoita ja niiden aliurakoitsijoita.[212] Ohjeistus kattaa muun muassa ammatillisen järjestäytymisvapauden. Siinä myös kielletään syrjintä, häirintä ja kiusaaminen sekä pakko- ja lapsityön käyttö. Lisäksi työntekijöiden henkilöllisyystodistusten takavarikointi kielletään erikseen, mutta

211 NCC Suomessa, https://www.ncc.fi/tietoa-nccsta/ncc-konserni/ncc-suomessa/

212 NCC:n toimittajien eettiset ohjeet, saatavilla osoitteessa: https://www.ncc.fi/globalassets/sustainability/code-of-conduct/supplier-code-of-conduct/ncc_suppliercodeofconduct_a4_fi.pdf

Taulukko 7: Tilannekuva huhtikuussa 2021 NCC:n työmailla Suomessa

Työmaiden lukumäärä	69
Urakoitsijoiden ja aliurakoitsijoiden lukumäärä	615 urakoitsijaa – joista 14 oli ulkomaalaisia yrityksiä. Yritys ei rekisteröi keskitetysti tietoa urakoitsijoiden aliurakoitsijoiden lukumäärästä; tiedot saatavilla työmaakohtaisesti.
Työmailla työskentelevien työntekijöiden lukumäärä	Omat työntekijät: 642 – joista ulkomaalaisia 11. Urakoitsijoiden ja aliurakoitsijoiden työntekijöiden lukumäärä: 1 532. Luvussa on mukana työntekijät 40 työmaalta, joilla on käytössä sähköinen kulunvalvonta. Yritys ei rekisteröi keskitetysti tietoa urakoitsijoiden tai aliurakoitsijoiden työntekijöidenkansalaisuudesta; tiedot saatavilla työmaakohtaisesti.
Työmailla työskentelevien lähetettyjen työntekijöiden lukumäärä	Yritys ei rekisteröi keskitetysti tietoa lähetettyjen työntekijöiden lukumäärästä; tiedot saatavilla työmaakohtaisesti.
Lähetettyjen työntekijöiden lähtömaa	Yritys ei rekisteröi keskitetysti tietoa lähettävistä maista; tiedot saatavilla työmaakohtaisesti.
Lähetettyjen työntekijöiden kotimaa	Yritys ei rekisteröi keskitetysti tietoa lähetettyjen työntekijöiden kotimaista; tiedot saatavilla työmaakohtaisesti.
Työmailla työskentelevien ulkomaalaisten kevytyrittäjien lukumäärä	Ei tietoa; tietoa mahdollisesta kevytyrittäjyydestä ei rekisteröidä.

esimerkiksi rekrytointiin liittyvien maksujen perimistä työntekijöiltä ei. Työehtojen ja -olojen tulee olla lakien ja alan käytäntöjen mukaisia.

Myös NCC edellyttää sen suomalaisilta ja virolaisilta sopimuskumppaneilta Vastuu Groupin Luotettava kumppani -palveluun kuulumista tilaajavastuulain mukaisten vaatimusten todentamiseksi.[213] Muun maalaisilta urakoitsijoilta vastaavat selvitykset pyydetään kirjallisesti. Yrityksen urakkasopimusten vakiosopimusehtojen[214] mukaan sen sopimuskumppanit (eli tässä 'urakoitsijat)' ovat velvollisia varmistamaan, että myös niiden mahdollisesti käyttämät suomalaiset tai virolaiset aliurakoitsijat ovat Luotettava kumppani -palvelun jäseniä. Selvitykset tarkistetaan vähintään 12 kuukauden välein. Urakoiden ketjuttaminen on hyväksytettävä etukäteen, mutta ketjuttamista ei rajoiteta mihinkään tiettyyn ketjun portaaseen. Urakan ketjuttamisen hyväksyntä tapahtuu viimeistään ennen aliurakoitsijan tietojen kirjaamista työmaan kulunvalvontajärjestelmään. Ilman hyväksyntää aliurakoitsijan työntekijöille ei voida myöntää kulkulupia.

NCC:n mukaan sen aliurakkasopimuksissa edellytetään yhteistyökumppaneilta Suomen työlainsäädännön ja soveltuvien työehtosopimusten noudattamista. Sopimusehdot velvoittavat urakoitsijoita pyydettäessä myös esittämään sen omien ja sen käyttämien aliurakoitsijoiden työntekijöiden työsopimukset, tositteet maksetuista ja vastaanotetuista palkoista ja suoritetuista työnantajamaksuista. Näiden ehtojen rikkomuksista on mahdollista määrätä 10 prosentin sopimussakko.

NCC:n sen työmailla havaitsemat toteutuneet lähetettyjä työntekijöitä koskevat epäkohdat ovat liittyneet soveltuvien työehtosopimusten noudattamiseen. Työntekijöille ei esimerkiksi ole maksettu oikean palkkaryhmän mukaista korvausta työstä. Tapaukset ovat tulleet yrityksen tietoon Rakennusliiton kautta. Tilanteen korjaamiseksi NCC kertoo pysäyttäneensä omat maksunsa sopimuskumppanille/urakoitsijalle, kunnes puuttuneet palkkaerät on maksettu työntekijöille ja esimerkiksi Rakennusliitto on todennut ne oikein maksetuiksi. Jos ongelmat ovat koskeneet aliurakoitsijan työntekijöitä on NCC velvoittanut omaa sopimuskumppaniaan edesauttamaan asian selvittämisessä. NCC:n mukaan jos työntekijöiden työnantaja ei olisi suorittanut puuttuvia maksuja, olisi NCC maksanut ne itse ja pidättänyt vastaavan summan urakan laskutuksesta. Käytäntö on NCC:n mukaan rakennusalan työehtosopimukseen ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan liitesopimuksen mukainen (ks. luku 3.1). Samalla urakkasopimus kyseisen urakoitsijan kanssa olisi purettu.

213 NCC, Luotettava kumppani -ohjelma, https://www.ncc.fi/liikekumppaneille/luotettava-kumppani/ (viitattu 14.10.2021)

214 NCC Suomi Oy:n vakioehdot, saatavilla osoiteessa: https://www.ncc.fi/globalassets/for-suppliers/ncc-vakioehdot-2020---versio-01102020.pdf

NCC:llä on käytössään ilmoituskanava.[215] Kanavan käyttöä on yrityksen mukaan tehostettu monikielisillä julisteilla työmailla. Se ei kuitenkaan ole saanut kanavan kautta ulkomaisten tai lähetettyjen työntekijöiden asemaan liittyviä yhteydenottoja. Yrityksen käytössä olevien vakiosopimusehtojen mukaan sen sopimuskumppanit/urakoitsijat ovat velvollisia tiedottamaan mahdollisesti käyttämilleen lähetetyille työntekijöille lähetetyistä työntekijöistä annettua lakia valvovan ja lakia koskevissa kysymyksissä neuvontaa antavan viranomaistahon. Kaikkien yrityksen työmailla työskentelevien henkilöiden on osallistuttava NCC:n tarjoamaan perehdytykseen[216]. Yrityksellä on pääsääntöisesti käytössään verkkoperehdytys, eikä siinä käydä läpi Suomen työlainsäädäntöä tai soveltuvien työehtosopimusten vähimmäisehtoja.

Kaikkien ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeus tarkistetaan perehdytyksen yhteydessä työnantajayrityksen kotimaasta riippumatta. Yrityksen käytössä olevien vakiosopimusehtojen mukaan urakoitsijoiden ja aliurakoitsijoiden on toimitettava työntekoon ja oleskeluun oikeuttavat luvat suomen, ruotsin, tai englannin kielellä tai jollekin näistä kielistä käännettynä. Työnteko-oikeus tarkistetaan henkilön virallisesta matkustusasiakirjasta. Lähetetyiltä työntekijöiltä, jotka ovat kolmansien maiden kansalaisia tarkistetaan myös työntekoon lähtömaassa oikeuttavat työluvat, joiden tulee olla vähintään vuoden mittaisia. Työntekijöiden työsopimuksia ei työnteko-oikeuden varmistamisen yhteydessä tarkisteta. NCC:n 1.1.2022 jälkeen tehdyissä sopimuksissa edellytetään kolmansien maiden kansalaisilta, tai ilman kansalaisuutta olevilta henkilöiltä, joko Suomen maahanmuuttoviranomaisen myöntämää työntekoon oikeuttavaa oleskelulupaa tai pysyvää työntekoon oikeuttavaa oleskelulupaa työnantajayrityksen kotimaassa.

Yritys on laatinut menettelytapaohjeet työturvallisuuden laiminlyönteihin puuttumiseksi.[217] Ne kattavat myös urakkaketjussa tapahtuvat laiminlyönnit. NCC:n työmailla kumulatiivinen tapaturmataajuus ajalta 10/2020–9/2021 oli sen omien työntekijöiden osalta 6,1 ja urakkaketjujen työntekijöiden osalta 14,0. Menettelytapaohjeissa on yksilöity työturvallisuudesta vastaava taho ja laiminlyönneistä seuraavat sanktiot. Poikkeuksellisen vakavat, hengenvaaralliset laiminlyönnit voivat johtaa urakkasopimuksen purkamiseen.

Vuosina 2016–2020 Rakennusliitto on julistanut yhteensä neljä NCC:n työmailla toiminutta aliurakoitsijaa saartoon. Kaksi saarroista kesti vain yhden päivän kun taas kaksi niistä (vuodelta 2019) on edelleen voimassa. NCC:n mukaan voimassaolevien saartojen osalta sille ei ole esitetty palkkasaatavia koskevia vaatimuksia. Jos palkkasaatavia koskevia vaatimuksia esitetään urakoitsijalle (tai ketjuun kuuluvalle aliurakoitsijalle) annetaan

215 NCC, Tell me, https://www.ncc.fi/liikekumppaneille/ilmoita-rikkomuksista/ (viitattu 14.10.2021). Valituskanava on saatavilla suomeksi, ruotsiksi, norjaksi, tanskaksi, englanniksi, saksaksi, venäjäksi, viroksi ja latviaksi.

216 Perehdytyksen kielivaihtoehtoja on yrityksen mukaan saatavilla rajatusti. Yleisimmät kielet ovat suomi, englanti ja venäjä. Aliurakoitsija on velvoitettu tarvittaessa käyttämään tulkkia.

217 NCC, Menettelyohjeet: Työturvallisuuden laiminlyönteihin puuttuminen, saatavilla osoitteessa: https://www.ncc.fi/globalassets/for-suppliers/laiminlyonteihin-puuttuminen_kivasti_pahasti_hyvasti_25082020.pdf

mahdollisuus korjata ja maksaa työntekijöille puuttuvat tai virheellisesti maksetut palkat tai korvaukset ennen saartoa, ja saartoon joudutaan jos (ali)urakoitsija ei Rakennusliiton asettamassa määräajassa niin tee.

Finnwatchin läpikäymien ESAVIn työsuojelun vastuualueen tarkastuskertomusten joukossa oli viisi tapausta, jotka liittyivät NCC:hen. Yhdellä tarkastuksella NCC:lle oli annettu toimintaohje, joka koski työntekijäluetteloa: tarkastushetkellä työntekijäluettelosta puuttuivat kahden työmaakierroksella tavatun työntekijän nimet. Luetteloon ei ollut myöskään merkitty ulkomaisten yritysten edustajien nimiä eikä heidän yhteystietojaan Suomessa.[218]

Tarkastuksista neljä ei johtanut toimintaohjeisiin tai kehotuksiin NCC:lle.[219] Yhdellä niistä kuitenkin havaittiin, että NCC:n työmaalla toimiva virolainen yritys ei ollut tehnyt ennakkoilmoitusta työntekijöiden lähettämisestä työsuojeluviranomaiselle. Työmaan johdon mukaan kyseinen lähettävä yritys ei ollut suoraan sopimussuhteessa NCC:hen vaan se oli NCC:n suomalaisen urakoitsijan sopimuskumppani.[220] NCC:n vakiosopimusehtojen mukaan jos urakkaketjussa on lähetettyjä työntekijöitä, sen sopimuskumppanin/urakoitsijan olisi kuitenkin tullut toimittaa NCC:lle selvitys sen aliurakoitsijan tekemästä ennakkoilmoituksesta. Samantapainen laiminlyönti havaittiin NCC:n mukaan sen työmaalle syksyllä 2021 tehdyllä tarkastuksella. Tässä tapauksessa NCC:n sopimuskumppanina toiminut sähköurakoitsija ei ollut tehnyt työsuojeluviranomaisella ennakkoilmoitusta työntekijöiden lähettämisestä, ja NCC oli laiminlyönyt oman velvollisuutensa tarkistaa, että ennakkoilmoitus on tehty.

5.6 Lehto Group Oyj

Lehto Groupin liikevaihto oli vuonna 2020 noin 545 miljoonaa euroa, ja yritys työllisti vuoden lopussa 1 034 henkilöä. Lehto Group rakentaa toimitiloja ja asuntoja. Lehto Group ei useista muistutuksista huolimatta vastannut Finnwatchin kyselyyn.

Yrityksellä on vuodesta 2019 lähtien ollut käytössään eettinen ohjeistus[221] ja ilmoituskanava. Yritys on myös julkaissut sen riskienhallintapolitiikan, jonka mukaan: *"Rakennusalalla yleisesti ongelmaksi tunnistettu väärinkäytösten esiintyminen pyritään estämään Lehdolla noudattamalla huolellisia compliance-prosesseja. Prosesseilla pyritään varmistamaan, että Lehdon johto ja kaikki sen työntekijät sekä yhtiön muut yhteistyökumppanit noudattavat soveltuvia lakeja, säännöksiä, sisäisiä ohjeita ja eettisiä arvoja."*[222] Yrityksen

218 ESAVI, Tarkastuskertomus 2018/17493

219 ESAVI, Tarkastuskertomukset 2018/18852, 2019/15068, 2019/15623 ja 2019/19348

220 ESAVI, Tarkastuskertomus 2019/19348

221 Reilun Pelin Säännöt – Lehto Groupin eettiset toimintaohjeet yhteistyökumppaneille, saatavilla osoiteessa: https://lehto.fi/wp-content/uploads/2020/11/Reilun_pelin_saannot-yhteistyokumppanit_21012018.pdf

222 Lehto, Riskit ja riskienhallinta, https://lehto.fi/sijoittajille/hallinnointi/riskienhallinta/ (viitattu 14.10.2021)

vuoden 2020 vastuullisuusraportissa todetaan, että *"Ohjeistusten rikkomuksista sekä väärinkäytösten epäilyistä voi ilmoittaa ottamalla asian puheeksi lähimmän esimiehen tai hänen esimiehensä kanssa, tai ilmoittamalla asiasta raportointikanavan kautta. Konsernin lakiasiainjohtaja vastaa raportoitujen tapausten tutkinnan käynnistämisestä yhdessä konsernin toimitusjohtajan kanssa. Vuonna 2020 käynnistettiin tutkinta kolmesta epäilystä, joista kahdessa tutkimukset ovat johtaneet jatkotoimenpiteisiin."*[223]

Kesäkuussa 2021 Rakennusliitto uutisoi, että Lehto Tilat Oy:n urakkaketjussa Ivalon koulukeskuksen työmaalla toimivat aliurakoitsijat eivät olleet toimittaneet Pohjois-Suomen aluehallintoviraston ulkomaalaistarkastajille työaikakirjanpitoa, palkkalaskelmia tai selvitystä noudatettavista työehdoista. Työmaalla työskenteli sekä EU- että kolmansien maiden kansalaisia, joilla oli palkkasaatavia. Myös päivärahoja oli jätetty maksamatta.[224]

Finnwatchin läpikäymien ESAVIn työsuojelun vastuualueen tarkastuskertomusten joukossa oli neljä tapausta, jotka liittyivät Lehto Groupiin. Ne olivat vuosilta 2018 ja 2019. Kahdella tarkastuksella tarkastajat eivät havainneet käsittelemissään asioissa puutteita, joiden johdosta yritykselle olisi tullut antaa toimintaohje tai kehotus.[225]

Sen sijaan kahdella muulla tarkastuksella ulkomaalaistarkastajat löysivät puutteita, joiden johdosta yritykselle annettiin toimintakehotuksia. Yhdellä niistä yritykselle annetut toimintakehotukset koskivat ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeuden varmistamista ja työntekijäluetteloa. Lisäksi tarkastuksella saatujen tietojen perusteella työmaalla oli työskennellyt neljä ulkomaalaista työntekijää, joilla ei ollut ollut työnteko-oikeutta Suomessa. Lisäksi tarkastuskertomuksen mukaan on mahdollista, että työmaalla on työskennellyt vakuuttamatonta ulkomaalaista työvoimaa, sillä osa esitetyistä A1-todistuksista oli puutteellisia.[226] Toista toimintakehotukseen johtanutta tapausta on käsitelty luvussa 2 (tapausesimerkki 1).

Vuosina 2016–2020 Rakennusliitto on julistanut yhteensä seitsemän Lehto Groupin työmailla toiminutta urakoitsijaa tai aliurakoitsijaa saartoon. Niistä peräti neljä on edelleen voimassa. Yhtä niistä on käsitelty luvussa 3 (tapausesimerkki 4).

223 Lehto, Vastuullisuusraportti 2020, saatavilla osoiteessa: https://lehto.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lehto-Group-Oyj-Vastuullisuusraportti-2020-Final-web.pdf

224 Rakennusliitto, 3.6.2021, Ivalon koulukeskuksen työmaalla väärinkäytöksiä ulkomaalaisen työvoiman suhteen, https://rakennusliitto.fi/2021/06/03/ivalon-koulukeskuksen-tyomaalla-vaarinkaytoksia-ulkomaalaisen-tyovoiman-suhteen/ (viitattu 14.10.2021)

225 ESAVI, Tarkastuskertomukset 2018/22167 ja 2019/10032

226 ESAVI, Tarkastuskertomus 2018/10294

5.7 Pohjola Rakennus Oy

Pohjola Rakennuksen liikevaihto oli vuonna 2020 yli 315 miljoonaa euroa. Yritys rakentaa asuntoja, ja sillä on omaa henkilökuntaa noin 250 henkilöä.[227]



Yritys ei ole tehnyt varsinaista ihmisoikeusriskien kartoitusta. Sen mukaan yleisesti tiedossa on, että rakennusalalla lähetettyjen ja muiden ulkomaalaisten työntekijöiden kohdalla palkka, työajat ja asumisolot voivat olla muita heikompia, eikä palkallista vuosilomaa välttämättä ole. Yritys sanoo tunnistavansa velvollisuudekseen pyrkiä ehkäisemään näitä riskejä myös omalla kohdallaan. Yrityksen mukaan se pyrkii tekemään niin lähinnä käyttämällä suomalaisia, tunnettuja yrityksiä urakoitsijoinaan. Uusien urakoitsijoiden valintaan kiinnitetään erityistä huomiota.

Yritys on kieltänyt urakkasopimusten ketjuttamisen ilman lupaa, ja luvan kanssakin sopimuksen saa ketjuttaa vain kerran (Pohjola Rakennus eli pääurakoitsija – sen sopimuskumppani eli tässä 'urakoitsija' – urakoitsijan sopimuskumppani eli tässä 'aliurakoitsija'). Toista porrasta pidemmälle menevä ketjuttaminen voidaan hyväksyä tapauskohtaisesti resurssi- tai aikataulusyistä. Urakan luvaton ketjuttaminen on sopimusrikkomus, joka voi johtaa huomautukseen ja tarvittaessa myös urakkasopimuksen purkamiseen. Ketjuttamiskieltoa valvotaan yrityksen mukaan käytännössä työmaakohtaisten kulkulupien myöntämisen yhteydessä: kulunvalvontajärjestelmään merkitään työntekijän kohdalle tiedot työnantajasta eli jos työntekijän työnantajaa ei ole hyväksytty, sen pitäisi tulla kulkuluvan myöntämisen yhteydessä ilmi. Vastauksissaan yritys korostaa, että sen työmaat ovat tyypillisesti suhteellisen pieniä. Niillä työskentelee samanaikaisesti vain muutamia kym-

227 Pohjola Rakennus, Yritysesittely, saatavilla osoiteessa: https://www.pohjolarakennus.fi/wp-content/uploads/2021/04/Yritysesittely_2021.pdf

Taulukko 8: Tilannekuva huhtikuussa 2021 Pohjola Rakennuksen työmailla Suomessa

Työmaiden lukumäärä	66
Urakoitsijoiden ja aliurakoitsijoiden lukumäärä	"Kymmeniä" urakoitsijoita jokaisella työmaalla – joista 2 oli ulkomaalaisia yrityksiä. Yritys ei rekisteröi keskitetysti tietoa urakoitsijoiden aliurakoitsijoiden lukumäärästä; tiedot saatavilla työmaakohtaisesti.
Työmailla työskentelevien työntekijöiden lukumäärä	Työmailla vain työnjohto on yrityksen omia työntekijöitä. Urakoitsijoiden ja aliurakoitsijoiden työntekijöiden lukumäärä: "satoja", ja he tekivät huhtikuussa yhteensä 104 431 työtuntia. Yritys ei rekisteröi keskitetysti tietoa urakoitsijoiden tai aliurakoitsijoiden työntekijöidenkansalaisuudesta; tiedot saatavilla työmaakohtaisesti.
Työmailla työskentelevien lähetettyjen työntekijöiden lukumäärä	Yritys ei rekisteröi keskitetysti tietoa lähetettyjen työntekijöiden lukumäärästä; tiedot saatavilla työmaakohtaisesti.
Lähetettyjen työntekijöiden lähtömaa	Yritys ei rekisteröi keskitetysti tietoa lähettävistä maista; tiedot saatavilla työmaakohtaisesti.
Lähetettyjen työntekijöiden kotimaa	Yritys ei rekisteröi keskitetysti tietoa lähetettyjen työntekijöiden kotimaista; tiedot saatavilla työmaakohtaisesti.
Työmailla työskentelevien ulkomaalaisten kevytyrittäjien lukumäärä	Ei yhtään suoraan sopimussuhteessa Pohjola Rakennukseen. Yritys ei rekisteröi keskitetysti tietoa urakoitsijoiden mahdollisesti aliurakoitsijoinaan käyttämistä kevytyrittäjistä; tiedot saatavilla työmaakohtaisesti.

meniä työntekijöitä, jolloin työnjohdon on verrattain helppoa valvoa esimerkiksi sitä, ettei yrityksen työmailla työskentele työntekijöitä joiden työnantajasta ei ole selvyyttä.

Sopimuskumppaneiltaan yritys edellyttää Vastuu Groupin Luotettava kumppani -palvelun käyttöä. Luotettava kumppani -palvelua käytetään tilaajavastuulain edellyttämien tietojen tarkistamiseen. Yrityksen mukaan se edellyttää tilaajavastuulain mukaisia selvityksiä myös sen sopimuskumppanien aliurakoitsijoilta, jotka se myös tarkistaa. Myös Pohjola Rakennuksella on Luotettava kumppani -palvelun lisäksi käytössä Vastuu Groupin Valvoja-palvelu, joka automaattisesti tiedottaa mahdollisista muutoksista urakoitsijoiden tilaajavastuutiedoissa sopimussuhteen aikana.

Yrityksellä on käytössään eettiset ohjeet[228], joiden noudattamista se edellyttää myös sen urakoitsijoilta ja aliurakoitsijoilta. Eettiset ohjeet edellyttävät lainsäädännön ja työehtosopimusten noudattamista, järjestäytymisvapautta ja työntekijöiden oikeudenmukaista ja tasa-arvoista kohtelua. Syrjintä, häirintä ja kiusaaminen kielletään, mutta esimerkiksi rekrytointiin liittyvien maksujen perimisestä työntekijöiltä ohjeissa ei sanota mitään. Ohjeissa myös todetaan, että Pohjola Rakennuksella on oikeus valvoa ohjeiden noudattamista muun muassa urakoitsijoiden tiloihin tai työmaille tehtävillä, yhteisesti sovituilla auditoinneilla. Urakkasopimuksen purkaminen on mahdollista, jos eettisiä ohjeita ei noudateta ja epäkohtia ei korjata kohtuullisessa ajassa. Yrityksen mukaan näin ei kuitenkaan ole koskaan ollut tarpeen tehdä eikä sen tiedossa ole toteutuneita haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia sen työmailta. Se ei myöskään ole joutunut asettamaan urakoitsijoita ostokieltoon vastuullisuussyistä. Yrityksellä on käytössään whistleblowing-kanava[229] epäkohtien ilmoittamiseksi, mutta se ei ole vastaanottanut ilmiantoja whistleblowing-kanavan kautta lainkaan. Kanava uudistettiin syksyllä 2021, ja se on nyt saatavilla aiemmasta poiketen suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Lisäksi yritys kertoo laatineensa yhteistoiminnasta yrityksistä annetun lain edellyttämät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat.

Jokaisen Pohjola Rakennuksen työmaille tulevan työntekijän tulee osallistua perehdytykseen. Yrityksellä ei ole käytössään erillistä, ennakkoon tehtävää verkkoperehdytystä. Perehdytyksen aikana ei yrityksen mukaan varsinaisesti käydä läpi Suomen työlainsäädäntöä tai soveltuvien työehtosopimusten vähimmäisehtoja, mutta niihin liittyvät materiaalit ovat saatavilla kaikilla sen työmailla vähintään sähköisessä muodossa suomeksi ja englanniksi. Yrityksen kumulatiivinen 12 kuukauden tapaturmataajuus oli syyskuussa 2021 omien työntekijöiden osalta 6, ja (ali)urakoitsijoiden osalta 15,5.

Yritys kertoo määritelleensä toimenpiteet harmaan talouden torjuntaan. Toimenpiteitä ovat muun muassa kaikkien sen työmailla työskentelevien työntekijöiden veronumerojen tarkastus perehdytyksen yhteydessä. Yrityksen käytössä oleva kulunvalvonta mahdollistaa ajantasaisen raportoinnin sen työmailla työskentelevistä henkilöistä työmaakohtai-

228 Pohjola Rakennuksen eettinen ohjeistus, https://www.pohjolarakennus.fi/eettiset%20ohjeet/ (viitattu 11.10.2021)

229 Kanava on saatavilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi, ks. lisää https://report.whistleb.com/fi/pohjolarakennus

sesti, ja tarvittaessa sitä voidaan hyödyntää tehtyjen työtuntien tarkistamiseen. Työntekijätiedot raportoidaan verotusmenettelylain vaatimusten mukaisesti kuukausittain verottajalle.

Myös kaikkien ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeus tarkistetaan perehdytyksen yhteydessä. Yrityksen mukaan se on edellyttänyt kolmansien maiden kansalaisilta, jotka tulevat Suomeen lähetettyinä työntekijöinä, Suomen viranomaisten myöntämää työntekoon oikeuttavaa oleskelulupaa jo muutaman vuoden ajan toisin kuin esimerkiksi YIT, SRV Yhtiöt ja NCC, jotka ottivat vastaavan linjauksen käyttöön vasta vuonna 2021 tai 2022. Työnteko-oikeus varmistetaan työntekijän matkustusasiakirjoista. Tämän lisäksi Pohjola Rakennus kertoo tarkistavansa lähetettyjen työntekijöiden A1-todistukset, mutta ei rutiininomaisesti esimerkiksi työsopimuksia. Yrityksen mukaan sen työmailla on tyypillisesti työskennellyt vain vähän ulkomaiden kansalaisia, mikä on omalta osaltaan helpottanut linjauksen viemistä käytäntöön. Ulkomaalaisten työntekijöiden lukumäärä on kuitenkin lähtenyt hienoiseen nousuun samalla kun yrityksen toiminta Uudellamaalla on lisääntynyt.

Vuosina 2016–2020 Rakennusliitto ei ole julistanut yhtään Pohjola Rakennuksen työmailla toiminutta urakoitsijaa tai aliurakoitsijaa saartoon. Finnwatchin läpikäymistä Etelä-Suomen alueellisen työsuojeluviranomaisen tarkastuskertomuksista yksi liittyi Pohjola Rakennukseen. Tarkastuksella ei havaittu puutteita käsitellyssä asiassa, joka tässä tapauksessa oli ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeuden varmistamisvelvollisuus. Kyseisellä työmaalla toimi tarkastushetkellä yksi ulkomaalainen yritys. Ulkomaalaisen yrityksen edustajan kertoman mukaan yrityksen palveluksessa ei ollut lähetettyjä työntekijöitä, vaan työntekijät oli palkattu Suomesta.[230]

5.8 T2H Rakennus Oy

T2H Rakennuksen liikevaihto oli vuonna 2020 yli 124 miljoonaa euroa.[231] Yritys rakentaa asuntoja. Verkkosivuillaan yritys kertoo, että sen palveluksessa on noin 150 toimihenkilöä ja että sen hankkeissa työskentelee alihankintayritykset mukaan lukien yhteensä noin 800 työntekijää.[232]

T2H Rakennus kieltäytyi vastaamasta Finnwatchin kyselyyn. Finnwatch ei myöskään löytänyt yrityksen verkkosivuilta tietoa sen vastuullisuuskäytännöistä.

Helmikuussa 2021 Iltalehti uutisoi tapauksesta, jossa T2H Rakennuksen työmaalla Vantaalla työntekijöille oli kerrottu, miten heidän tulee vastata lääkärin mahdolliseen soit-

230 ESAVI, Tarkastuskertomus 2018/34643

231 Kauppalehti, Yritys- ja taloustiedot

232 T2H, Tarinamme, https://www.t2h.fi/yritys/ (viitattu 14.10.2021)

toon ja koronatartuntaepäilyihin. Työmaakopin seinälle kiinnitetyn ohjeistuksen mukaan työntekijöiden tuli silloin sanoa, että *"on työskennelty vain oman työryhmän kanssa ja kontakteja muihin ei ole ollut työmaalla. Työmaalla on noudatettu etäisyyssuosituksia ja käytetty kasvomaskeja. Työmaatoimistoon on ollut pääsy kielletty."* Iltalehden haastattelussa T2H:n toimitusjohtaja Arto Toikkanen piti ohjeistusta asiattomana ja pyysi sitä anteeksi. Hänen mukaansa kyse oli yksittäisestä tapauksesta eikä se ollut yrityksen linjan mukainen.[233]

Finnwatchin läpikäymien ESAVIn työsuojelun vastuualueen tarkastuskertomusten joukossa oli kaksi tapausta, jotka liittyivät T2H:hon. Molemmat tapaukset olivat vuodelta 2019. Niissä kummassakin T2H:lle oli annettu toimintaohje puutteelliseen työntekijäluetteloon liittyen: kaikkia työmaalla työskenteleviä työntekijöitä ei ollut merkitty luetteloon. Yhdessä tapauksessa luettelosta puuttui myös tiedot ulkomaisen yrityksen edustajasta Suomessa. Lisäksi siinä annettiin T2H:lle toinenkin toimintaohje ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeuden perusteen varmistamiseen liittyen, sillä sen katsottiin tapauksessa laiminlyöneen myös velvollisuutensa varmistua virallisesta matkustusasiakirjasta työntekijöiden työnteko-oikeudesta.[234]

Toisessa tapauksessa T2H:lle annettiin toimintakehotus paitsi puutteellisesta työntekijäluettelosta myös liittyen tilaajan velvollisuuteen huolehtia siitä, että lähettävä yritys on tehnyt työsuojeluviranomaiselle ilmoituksen työntekijän lähettämisestä. Lisäksi tarkastuksessa kävi ilmi, että työmaan urakkaketjussa oli ollut kolme kolmannen maan kansalaista töissä väärillä EU-maan henkilökorteilla. Kyseisillä työntekijöillä ei näin ollen ollut työnteko-oikeutta Suomessa.[235]

Vuosina 2016–2020 Rakennusliitto on julistanut kaksi T2H Rakennuksen työmailla toiminutta urakoitsijaa tai aliurakoitsijaa saartoon. Molemmat saarrot julistettiin loppuvuodesta 2018, ja ne on jo purettu. Toisessa niistä oli Rakennusliiton julkisuuteen antamien tietojen mukaan kyse siitä, että T2H:n työmaalla Klaukkalassa työskenteli kahdeksan ukrainalaista rakennusmiestä, joiden työmaalla olosta ei ollut minkäänlaisia dokumentteja. Työntekijät olivat T2H:n Suomeen rekisteröidyn urakoitsijan[236] virolaisen aliurakoitsijan palveluksessa. Työntekijöitä ei ollut perehdytetty työmaalle eikä heillä ollut pankkitilejä. Palkkasaatavia heille oli ehtinyt kertyä 17 000 euron edestä. Rakennusliiton mukaan saatavat saatiin myöhemmin maksuun työntekijöille.[237]

233 Iltalehti, 24.2.2021, Rakennustyömaa antoi työntekijöille ohjeet, miten vastata "oikein" lääkärin koronakysymyksiin, https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/5005ccaf-5b93-4d40-bad2-8ac9763c97be (viitattu 14.10.2021)

234 ESAVI, Tarkastuskertomus 2019/23657

235 ESAVI, Tarkastuskertomus 2019/2140

236 Kyseinen urakoitsija, RRA Palvelut Oy, on sittemmin lopettanut toimintansa, https://www.asiakastieto.fi/yritykset/fi/rra-palvelut-oy/27786146/taloustiedot (viitattu 15.11.2021)

237 Mäntsälän uutiset, 11.4.2019, Liitto paljasti: Rakennusmiehet tekivät pimeitä 10 tunnin päiviä 1190 euron kk-palkalla – katosivat Suomesta kesken tarkastuksen (viitattu 14.10.2021)

Korona paljasti aukkoja sosiaaliturvan kattavuudessa

Lähetetyt työntekijät kuuluvat pääsääntöisesti lähtömaan sosiaaliturvan piiriin (ks. luku 2.2). Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että he eivät Suomessa ollessaan ole yleensä oikeutettuja Kelan maksamaan tartuntatautipäivärahaan. Koronaviruspandemian alussa vuonna 2020 tämä näkyi siinä, että lähetetyt työntekijät eivät toimeentulomenetyksen pelossa aina noudattaneet tartuntatautilääkärin antamia karanteenimääräyksiä.

Ennakkotapauksia tai selkeää linjaa tartuntatautipäivärahan maksamisesta lähetetyille työntekijöille ei ollut olemassa. Käytännössä lähetetty työntekijä ei siis voinut luottaa siihen, että hänelle myönnetään Kelan tartuntatautipäiväraha. Lisäksi työnantajan velvollisuus maksaa työntekijöille palkkaa oli epäselvä tilanteessa, jossa työnantaja tai pääurakoitsija itse ei ollut kieltänyt työntekijää tulemasta töihin. Näin ollen osa lähetetyistä työntekijöistä jatkoi työssäkäyntiä karanteenimääräyksestä huolimatta.[238]

Maaliskuussa 2021 Kela julkaisi tiedotteen, jossa tarkennettiin ulkomaalaisten työntekijöiden oikeutta saada Kelalta tartuntatautipäivärahaa.[239] Sen mukaan lähetetty työntekijä, joka on EU/ETA-maiden kansalainen voi saada tartuntatautipäivärahaa Kelalta jos hänet on määrätty viralliseen karanteeniin tai eristettäväksi eikä hän voi tämän vuoksi käydä töissä. Lähetettyjen työntekijöiden, jotka ovat kolmansien maiden kansalaisia, on sen sijaan kuuluttava Suomen sairausvakuutuksen piiriin saadakseen tartuntatautipäivärahaa. Toisin sanoen kolmansien maiden kansalaiset, jotka on lähetetty Suomeen töihin toisesta EU/ETA-maasta ja joilla on lähtömaan myöntämä A1-todistus eivät ole Suomessa oikeutettuja tartuntatautipäivärahaan, sillä he eivät ole sairausvakuutettuja Suomessa. Poikkeuksen muodostavat Britannian kansalaiset, jotka voivat saada Kelalta tartuntatautipäivärahaa kuulumatta Suomen sairausvakuutuksen piiriin jos heidän työkomennuksensa Suomeen on alkanut viimeistään 31.12.2020.[240]

5.9 Yrityskyselyn tulosten arviointia

Finnwatch kartoitti pääurakoitsijoiden vastuullisuuskäytäntöjä yrityksille suunnatulla kyselyllä. Viisi yritystä, YIT, Skanska, SRV Yhtiöt, NCC ja Pohjola Rakennus vastasivat kyselyyn. Yritysten vastausten perusteella vaikuttaa siltä, että tyypilliset ihmisoikeusriskit, jotka liittyvät ulkomaalaisen työvoiman käyttöön rakennustyömailla, ovat hyvin alan

238 Helsingin Sanomat, 2.7.2020, Tilapäisesti Suomessa työskentelevät eivät aina uskalla noudattaa karanteenia: ”Mitään turvaa ei käytännössä ole”, https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006559867.html (viitattu 1.10.2021)

239 Kela, 2.3.2021, Tartuntatautipäivärahaa voi saada myös Suomen sairausvakuutukseen kuulumaton työntekijä, https://www.kela.fi/ajankohtaista-henkiloasiakkaat/-/asset_publisher/kg5xtoqDw6Wf/content/tartuntatautipaivarahaa-voi-saada-myos-suomen-sairausvakuutukseen-kuulumaton-tyontekija (viitattu 20.12.2021)

240 Kela, etuuspäällikkö Milla Kaitola, puhelinkeskustelu 20.12.2021

toimijoiden tiedossa. Yrityksistä kolme YIT, Skanska ja SRV toimittivat Finnwatchille tietoa niiden työmailla huhtikuussa 2021 työskennelleiden ulkomaalaisten ja lähetettyjen työntekijöiden lukumääristä. Yhteensä näiden kolmen pääurakoitsijan työmailla työskenteli kyseisenä ajankohtana urakkaketjuissa yli 3 500 ulkomaiden kansalaista ja satoja lähetettyjä työntekijöitä. NCC:n ja Pohjola Rakennuksen kohdalla tiedot ulkomaalaisten työntekijöiden lukumääristä ovat saatavilla vain työmaakohtaisesti.

Isoimmat kyselyyn vastanneet yritykset ovat kartoittaneet niiden toimintaan liittyviä ihmisoikeusriskejä konsernitasolla siten, että kartoitus on kattanut niiden kaikki toiminnot. Tämän lisäksi Skanska on kartoittanut urakoitsijakohtaisesti joidenkin sen sopimuskumppanien omia riskienhalllintaprosesseja, ja kartoituksen perusteella kohdistanut korkean riskin toimijoiksi tunnistetuille urakoitsijoille lisäohjeistusta. SRV on sisällyttänyt osaksi sen toimittajarekisteriin rekisteröitymistä kysymyspatteriston, jonka avulla se pyrkii keräämään tietoa sen mahdollisten sopimuskumppanien sisäisistä prosesseista ja ulkomaisen työvoiman käytöstä. Hyvin toteutettuna menettely voi auttaa yritystä tuntemaan sen yhteistyökumppanit aiempaa paremmin, valitsemaan huolellisemmin sen tulevat urakoitsijat ja jalkauttamaan sen vastuullisuusvaatimukset entistä tehokkaammin sen urakkaketjuihin.

Aiemmissa tutkimuksissa hyviksi käytännöiksi torjua työperäistä hyväksikäyttöä rakennusalalla on tunnistettu muun muassa sopimushinnoittelu, jossa huomioidaan työehtosopimusten mukaiset palkat ja muut velvoitteet, sopimusehdot ja -sakot, joilla on mahdollista velvoittaa urakoitsijoita korjaamaan ja korvaamaan epäkohtia, sekä urakoiden ketjutuskiellot ja läpinäkyvyys urakkaketjuissa. Myös esimerkiksi Finnwatchin haastattelema työsuojeluviranomisen mukaan *"[urakan] hinta muodostuu työstä. Ei tällaset torninosturifirmat oo niitä joilla on lähetettyjä työntekijöitä. Ei se hintaero muodostu siitä että olis jotain teknistä, että olis jotain patentteja siihen että miten muurataan vaan kyllä se tulee siitä työn hinnasta. (...) Se on ihan matikkaa että vaikka sille ensimmäiselle (urakka) portaalle annetaan [riittävästi] mutta jos se jaetaan viidelle portaalle [urakkaketjussa] alaspäin niin eihän siitä jää mitään."*

Finnwatchin kyselyyn vastanneet yritykset pyrkivät vastaustensa perusteella hallitsemaan urakkaketjuihin liittyviä ihmisoikeusriskejä pääsääntöisesti kolmella eri tavalla: eettisillä ohjeilla, sopimusehdoilla sekä rajoittamalla urakoiden ketjuttamista. Lisäksi osa yrityksistä pyrkii jakamaan tietoa Suomen työlainsäädännöstä ja työehtosopimuksista kaikille työntekijöille pakollisen perehdytyksen yhteydessä ja/tai työmaille jaetun materiaalin avulla. Eettiset ohjeet kattavat tyypillisesti vähintään keskeiset työelämän oikeudet ja työterveyden ja -turvallisuuden, mutta esimerkiksi rekrytointiin liittyvien maksujen perimisen työntekijöiltä on vain harvoin kielletty erikseen. Työntekijät tekevät perehdytyksen tyypillisesti hyvin lähellä työnteon aloittamista, joskus jopa jo työmaalla ollessaan. Sitä, että työntekijät ovat sisäistäneet annetut tiedot Suomen työlainsäädännöstä ja työehtosopimuksista ei välttämättä kuitenkaan varmisteta mitenkään.

Suurin osa kyselyyn vastanneista pääurakoitsijoista on kieltänyt urakoiden ketjuttamisen niin sanottua toista porrasta pidemmälle (pääurakoitsija – sopimuskumppani eli (tässä) urakoitsija – sopimuskumppanin aliurakoitsija). Yritykset, joilla ei ollut käytössä kategorista ketjuttamiskieltoa kertoivat edellyttävänsä, että mahdollinen urakan ketjuttaminen hyväksytetään etukäteeen. Yritysten vastausten perusteella ketjuttamiskieltoa valvotaan käytännössä yleisimmin työntekijöiden kulkulupien myöntämisen yhteydessä. Kulunvalvontajärjestelmiä on kuitenkin mahdollista kiertää, eikä kaikilla työmailla ole sähköisiä järjestelmiä edes käytössä. Myös vastuullisuuteen liittyvät sopimusehdot ja -sakot olivat verrattain yleisiä. Esimerkiksi Skanskan käytössä olevat vakiosopimusehdot mahdollistavat urakkasopimuksen purkamisen alipalkkaustapauksissa ilman ennakkovaroitusta. SRV:n sopimusehtojen mukainen seuraamus työsuhteen vähimmäisehtojen polkemisesta on 10 000 euron sopimussakko. Urakkasopimushinnoittelun vastuullisuutta ei Finnwatchin kyselyn puitteissa ole mahdollista arvioida. Yksikään Finnwatchin kyselyyn vastannut yritys ei vastauksissaan kuitenkaan tuonut esiin, että osana vastuullisuuskäytäntöjään ne olisivat arvioineet omaa osallisuuttaan mahdollisiin haitallisiin ihmisoikeusvaikutuksiin, kuten esimerkiksi sopimushinnoittelun vaikutuksia. YIT kertoi valvovansa ketjutuskieltoa auditoinneilla, joilla urakkasopimukset ja ketjutusluvat tarkistetaan.

Edellä käsiteltyjen keinojen lisäksi myös tilaajavastuulaki näyttäytyi vastausten perusteella yrityksille keskeisenä ihmisoikeusriskien hallinnan välineenä. Vaikka tilaajavastuulaki kattaa vain urakkaketjujen niin sanotun ensimmäisen portaan, tarkistavat lähes kaikki Finnwatchin kyselyyn vastanneet yritykset tilaajavastuulain mukaiset selvitykset kaikilta urakkaketjun toimijoilta. Tilaajavastuulaki, jonka yhtenä tavoitteena on luoda yrityksille edellytyksiä varmistaa, että niiden kanssa vuokratyöstä tai alihankinnoista sopimuksia tekevät yritykset täyttävät sopimuspuolina ja työnantajina lakisääteiset velvoitteensa, on todettu tehokkaaksi työkaluksi harmaan talouden torjuntaan. Ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön torjuntaan se ei kuitenkaan ole riittävä työkalu, sillä tilaajavastuulaki ei edellytä yksityiskohtaisia kohtaisia selvityksiä esimerkiksi työntekijöiden palkkauksen perusteista tai euromääristä, tai velvoita valvomaan työsuhteen vähimmäisehtojen toteutumista käytännössä. Pahimmillaan tilaajavastuulain vaatimusten mukaiset selvitykset työoloista jäävät työsuojeluviranomaisen sanoin “kuolleeksi kirjaimeksi”.

Sama riski koskee myös eettisiä ohjeistuksia ja sopimusehtoja. Aina sopimuskumppanit eivät yritysten itsensä mukaan edes lue vakiosopimuspohjiin kirjattuja ehtoja. Eettiset ohjeistukset ja sopimusehdot ovat tehokkaita työkaluja vastuullisuuden varmistamiseksi vain jos myös niiden valvonta ja toimeenpano on tehokasta. Esimerkiksi urakoitsija tai aliurakoitsija, joka teettää työntekijöillä pitkää päivää ja jättää ylityökorvaukset ja sunnuntailisät maksamatta, tietää (tai ainakin tämän tulisi tietää) rikkovansa lakia ja joissain tapauksissa toimivansa jopa rikollisesti. Näin ollen tämä epäilemättä pyrkii peittämään jälkensä mahdollisimman hyvin. Eettisen ohjeistuksen ja sopimusehtojen vastaisen toiminnan havaitseminen edellyttää yrityksiltä esimerkiksi työmaatarkastuksia ja auditoin-

teja (ali)urakoitsijoiden toimintaan. Näitä toimenpiteitä voidaan kohdentaa vihjeiden tai erilaisten ilmoituskanavien kautta saatujen tietojen perusteella, mutta niitä tulee tehdä myös satunnaisotannalla. Vaikka osa yrityksistä tekee työmaatarkastuksia tai auditointeja, niiden aikana ei välttämättä haastatella urakkaketjujen työntekijöitä heidän työoloistaan.

Lähes kaikilla Finnwatchin kyselyyn vastanneilla yrityksillä on olemassa menettelytapoja, joiden avulla ne puuttuvat niiden tietoon tulleisiin ongelmiin. YIT kertoi pyytävänsä urakkaketjujen yrityksiltä selvityksiä työaika- ja palkkakirjanpidosta useita kertoja vuodessa, Skanska selvittäneensä kuutta epäiltyä hyväksikäyttötapauksta kirjallisesti ja haastatteluin pelkästään vuoden 2021 ensimmäisellä puoliskolla. Skanska on myös aiemmin tehnyt rikosilmoituksia epäillyn hyväksikäytön uhrien puolesta tilanteissa, joissa he eivät ole itse uskaltaneet niin tehdä.

Yrityksillä vaikuttaa kuitenkin olevan käytössään vain vähän tai ei ollenkaan tehokkaita prosesseja, joiden avulla ne saavat tietoa mahdollisesta työperäisestä hyväksikäytöstä tai alipalkkauksesta niiden työmailla. Yksikään Finnwatchin kyselyyn vastannut yritys ei esimerkiksi ollut saanut yhtään lähetettyjen työntekijöiden asemaan liittyvää yhteydenottoa niiden käytössä olevien ilmoituskanavien kautta. Rakennusliiton rooli epäkohtien ilmoittamisessa on yritysten vastausten perusteella keskeinen, ja monet yritykset kertoivat tekevänsä yhteistyötä ammattiliiton kanssa esimerkiksi palkkasaatavien selvittämisessä. Kuitenkin Rakennusliiton mukaan lähetetyt työntekijät ovat harvoin aloitteellisia ammattiliittojenkaan suuntaan. Mahdolliset hyväksikäyttötapaukset selviävät aktiivisesti kyselemällä.

Viime vuosien julkisen keskustelun seurauksena yritykset ovat ottaneet käyttöön joitakin uusia menettelyjä, jotka mahdollisesti paitsi tehostavat työperäisen hyväksikäytön ennaltaehkäisyä myös edesauttavat hyväksikäyttötapausten ilmituloa. Uusia käytäntöjä kehittämässä ovat olleet myös HEUNIn kaltaiset toimijat, jotka ovat laatineet oppaita ja koulutuksia työperäisen hyväksikäytön torjuntaan liittyen.[241] Osa näistä menettelyistä liittyy yritysten tai työmaajohdon ja työperäiselle hyväksikäytölle alttiiden ryhmien välisen suoran vuorovaikutuksen edistämiseen, osa esimerkiksi työehtosopimuksista tiedottamiseen perehdytysten yhteydessä ja ilmoituskanavista kertoviin työmaille jaettaviin ohjeistuksiin ja julisteisiin. Esimerkiksi YIT on ryhtynyt keräämään tietoa työoloista ja Suomen työlainsäädännön tuntemuksesta suoraan työntekijöille suunnatuilla kyselyillä, Skanska kartoittaa sidosryhmäyhteistyössä, miten hyvin työntekijät ovat ymmärtäneet perehdytyksessä läpikäydyt asiat. Se myös kannustaa työmaajohtoa luomaan suoria kontakteja aliurakoitsijoiden työntekijöihin. Vaikutusten kohteena olevilta ryhmiltä saatua arvokasta palautetta voitaisiin hyödyntää myös ehkäisevien ja lieventävien toimenpiteiden tehokkuuden ja vaikuttavuuden seurantaan, ja tarvittaessa niiden räätälöimiseksi entistä toimivimmiksi ja myös vastaamaan muutoksiin toimintaympäristössä, kuten merkkeihin

241 Ks. esim. HEUNI, 2020, Navigoi kohti vastuullista toimitusketjua

lisääntyvästä valeyrittäjyydestä. Tällaisten työkalujen kehittämisessä on kuitenkin tärkeää varmistaa, että vuoropuhelu ei jää muodolliseksi palautteen keräämiseksi vaikutusten kohteena olevilta ryhmiltä heidän käsityksistään ja olosuhteistaan. Vaikutusten kohteena olevilla ryhmillä tulee olla aidosti mahdollisuus osallistua myös ehkäisevien, lieventävien ja korjaavien toimenpiteiden tehokkuuden arvioimiseen ja kehittämiseen.

Lisäksi YIT ja Skanska ovat myös kouluttaneet tai ohjeistaneet työmaajohtoa tunnistamaan työvoiman hyväksikäyttöä. Työmaajohdon kouluttaminen on yksi keino integroida yritysten vastuullisuuskäytäntöjä niiden toimintoihin. Esimerkiksi tätä raporttia varten tehdyissä asiantuntijahaastatteluissa nousi usein esiin, että pääurakoitsijoiden eri työmaiden välillä voi olla merkittäviäkin eroja työmaajohdosta riippuen. Joidenkin pääurakoitsijoiden työmailla myös urakkaketjuun kuuluvien yritysten työntekijöiden työturvallisuusluvut olivat huomattavan paljon pääurakoitsijan omien työntekijöiden lukuja heikommat.

Aiemmissa tutkimuksissa lähetetyt työntekijät, jotka ovat kolmansien maiden kansalaisia, on todettu erityisen haavoittuvaksi ryhmäksi hyväksikäytölle etenkin silloin kun he tulevat maista, joiden tulotaso on merkittävästi Suomea alhaisempi. Syksyllä 2021 alan isot toimijat, kuten tässä raportissa käsitellyt YIT ja SRV, sekä myöhemmin myös NCC, ryhtyivät käytännössä rajoittamaan kolmansien maiden kansalaisten mahdollisuutta työskennellä niiden työmailla lähetettyinä työntekijöinä. Vaikka rajoitusten taustalla olivat osin yritysten kohtaamat käytännön haasteet kolmansien maiden kansalaisten työnteko-oikeuden varmentamisessa, on mahdollista, että niillä on myös työperäistä hyväksikäyttöä ennaltaehkäisevää vaikutusta. Pohjola Rakennuksella vastaava linjaus on ollut käytössä jo muutaman vuoden ajan.

Kaksi yritystä, Lehto Group ja T2H, eivät vastanneet Finnwatchin kyselyyn. Lehto Groupin vastuullisuustyö on yrityksen verkkosivuilta löytyvän tiedon mukaan alkutekijöissään. Lehto Group vaikuttaa heränneen kehittämään vastuullisuustyötään saatuaan surkean tuloksen valtioneuvoston teettämässä vertailevassa selvityksessä, jossa arvioitiin suomalaisyritysten ihmisoikeussuoriutumisen tasoa. T2H:n verkkosivuilta Finnwatch ei löytänyt mitään tietoa yrityksen vastuullisuudesta. Avoimuus on yksi vastuullisuuden kulmakivistä. Vastuullinen yritys viestii sidosryhmilleen niin toimintansa positiivisista kuin haitallisistakin vaikutuksista.

6. Yhteenveto

Ulkomaisia työntekijöitä lähetetään Suomeen paljon etenkin rakennusalalle. Alan omien arvioiden mukaan lähetettyjä työntekijöitä on rakennusalalla arviolta 15 000, ja esimerkiksi Uudellamaalla ulkomaiset työntekijät vastaavat jopa 33 prosentista talonraken-

nusalan työvoimasta. Työntekijöitä lähetetään Suomeen erityisesti Virosta, Saksasta ja Puolasta. Lähtömaa ei kuitenkaan välttämättä kerro lähetetyn työntekijän kotimaata. Esimerkiksi Baltian maiden kautta Suomeen lähetetään paljon Ukrainan ja Valko-Venäjän kansalaisia. Ilmiö ei ole ongelmaton, ja ulkomailta Suomeen lähetettyihin työntekijöihin liittyvät ihmisoikeusongelmat ovatkin olleet tiedossa jo pitkään. Lähetetyt työntekijät ovat usein alipalkattuja, tekevät pitkää päivää ja asuvat kehnoissa oloissa Suomessa työskennellessään. Osa on maksanut työstään rekrytointimaksuja. Räikeimmissä tapauksissa voi olla kyse jopa pakkotyöstä tai ihmiskaupasta.

Tässä raportissa on luotu tilannekuva ongelmasta sekä siitä miten lähetettyjen työntekijöiden ihmisoikeusongelmiin on pyritty puuttumaan niin yritysten kuin lainsäätäjän ja viranomaisten toimesta. Erityisesti raportti keskittyy pääurakoitsijoina toimivien rakennusalan yritysten omiin vastuullisuustoimiin niiden urakkaketjuissa.

Raporttia varten Finnwatch kävi läpi Etelä-Suomen alueellisen työsuojeluviranomaisen tarkastuskertomuksia, haastatteli ilmiöön perehtyneitä asiantuntijoita sekä kartoitti pääurakoitsijoina toimivien Suomen suurimpien rakennusalan yritysten ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyviä vastuullisuuskäytäntöjä.

Työsuojeluviranomaisten tarkastuskertomukset kertovat, että erilaiset epäselvyydet muun muassa ulkomaisten työntekijöiden työnteko-oikeudessa, palkkauksessa ja työaikaseurannassa jatkuvat. Työnteko-oikeudettomia kerrotaan tulevan Suomeen “ovista ja ikkunoista”, ja ilmiö on tullut entistä näkyvämmäksi koronapandemian myötä käyttöönotetussa rajavalvonnassa. Lähetetyille työntekijöille, jotka ovat kolmansien maiden kansalaisia, ja joiden kotimaissa tulotaso on huomattavasti Suomen tulotasoa alhaisempi, arvioidaan maksettavan vain harvoin työehtosopimusten mukaista palkkaa. Haastatellut viranomaiset ja asiantuntijat kertoivat, että valvonnan resurssit ja lain suomat mahdollisuudet puuttua ongelmiin ovat riittämättömiä. Pääurakoitsijoiden aktiivinen rooli työperäisen hyväksikäytön ennaltaehkäisyssä korostui haastatteluissa.

Finnwatchin yrityskyselyyn saatujen vastausten perusteella vaikuttaa siltä, että ainakin osa rakennusalan yrityksistä on viime vuosien mediakohujen siivittämänä havahtunut omaan vastuuseensa ulkomaisen työvoiman hyväksikäytöstä urakkaketjuissa. Nämä yritykset ovat kehittäneet ihmisoikeuksia koskevia asianmukaisen huolellisuuden prosessejaan ja ottaneet käyttöön uusia vastuullisuuskäytäntöjä. Tällaisia uusia käytäntöjä ovat esimerkiksi erilaiset haavoittuvassa asemassa oleville työntekijöille suunnatut kyselyt ja muut keinot, joiden avulla voidaan lisätä vuoropuhelua työmailla työskentelevien lähetettyjen ja muiden ulkomaalaisten tai ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden kanssa, tai koulutukset työperäisen hyväksikäytön tunnistamiseksi.

Useat Finnwatchin kyselyyn vastanneista pääurakoitsijoista ovat myös rajoittaneet kolmansien maiden kansalaisten työskentelyä niiden työmailla lähetettyinä työntekijöinä. Lähetettyjen työntekijöiden, jotka ovat kolmansien maiden kansalaisia, työnteko-oikeu-

den varmistamiseen liittyy pääurakoitsijoiden näkökulmasta käytännön haasteita, jotka heikentävät pääurakoitsijoiden mahdollisuuksia täyttää työnteko-oikeuden varmistamiseen liittyviä lakisääteisiä velvollisuuksia. Rajoituksilla on kuitenkin myös mahdollisesti työperäistä hyväksikäyttöä ehkäisevää vaikutusta.

Yritysten vastuullisuuskäytännöissä havaittiin kuitenkin myös selkeitä puutteita. Osa yrityksistä nojaa esimerkiksi edelleen vahvasti tilaajavastuulain edellyttämiin selvityksiin, vaikka asiantuntijat pitävät nykymuotoista lakia hampaattomana keinona puuttua työperäiseen hyväksikäyttöön. Paperilla, ennen sopimuksen allekirjoittamista pyydetyt selvitykset eivät takaa sitä, että esimerkiksi työehtosopimuksia noudatettaisiin käytännössä. Urakkaketjujen työolojen valvonta edellyttää jalkautumista rakennustyömaille ja auditointeja urakkaketjuihin kuuluvien yritysten toimintaan. Auditointien aikana tulee haastatella myös näiden yritysten työntekijöitä – silloinkin kun kaikki vaikuttaa esimerkiksi tilaajavastuuselvitysten valossa olevan hyvin. Myös kanavia epäkohdista ilmoittamiseksi tulee kehittää entisestään, niistä tiedottamista lisätä ja lähetettyjen työntekijöiden ymmärrystä omista oikeuksistaan Suomessa lisätä. Tällä hetkellä yritykset eivät lainkaan saa yhteydenottoja lähetettyjen työntekijöiden asemaan liittyen niiden omien ilmoituskanavien kautta. Myös ostokäytäntöihin, sopimuskumppanien valintaan ja urakoiden ketjuttamiseen tulee kiinnittää huomiota. Etenkään pitkälle ketjutetuissa urakoissa urakkahinta ei välttämättä riitä kattamaan työehtosopimusten mukaisia palkkakustannuksia. Pohjola Rakennuksella vastaava linjaus on ollut käytössä jo muutaman vuoden ajan.

Kaksi yritystä, Lehto Group ja T2H Rakennus eivät vastanneet Finnwatchin kyselyyn lainkaan. Lehto Groupin vastuullisuustyö on yrityksen verkkosivuilta löytyvän tiedon mukaan alkutekijöissään kun taas T2H:n verkkosivuilta Finnwatch ei löytänyt mitään tietoa yrityksen vastuullisuudesta. Avoimuus on yksi vastuullisuuden kulmakivistä. Vastuullinen yritys viestii sidosryhmilleen niin toimintansa positiivisista kuin haitallisistakin vaikutuksista.

Kun hyväksikäyttötapauksia löydetään moni uhri jää vaille oikeutta. Lähes kaikilla Finnwatchin kyselyyn vastanneilla yrityksillä oli käytössään prosesseja esimerkiksi palkkasaatavien perimiseksi urakkaketjujen toimijoilta. Yrityksistä YIT ja Skanska kertoivat selvittäneensä useita palkkaepäselvyyksiä tai epäiltyjä hyväksikäyttötapauksia vuoden 2021 aikana esimerkiksi pyytämällä urakketjuun kuuluvien yritysten työaika- ja palkkakirjanpidon nähtäväkseen tai haastatteluin. Skanska on myös aiemmin tehnyt rikosilmoituksia epäillyn hyväksikäytön uhrien puolesta tilanteissa, joissa he eivät ole itse uskaltaneet niin tehdä. Jo aiemmin tehdyt tutkimukset osoittavat, että alipalkkaustapauksista rikosoikeuteen päätyy vain “jäävuoren huippu”, rangaistuskäytäntö on lievää, ja esimerkiksi työsyrjintänä käsitellyissä tapauksissa uhrit jäävät usein kokonaan ilman korvauksia maksamattomista palkoista kun taas kiskonnantapaisessa työsyrjinnässä korvauksia määrättiin maksettavaksi. Kun rikoshyöty on merkittävä, ja siitä saatavat sanktiot epätodennäköisiä ja hyötyyn nähden pieniä, hyväksikäyttö jatkuu. Samalla jatkuva hyväksikäyttö ja siitä saatu taloudellinen hyöty heikentävät reilua kilpailua ja työoloja Suomessa myös yleisemmin.

Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelman mukaan työvoiman maahanmuuton toimenpiteitä kehitettäessä otetaan huomioon ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön torjunta. Hallitusohjelman mukaisia toimenpiteitä hyväksikäyttöön puuttumiseksi on valmisteltu useissa työryhmissä, mutta kaikista niistä ei ole vieläkään saatu tuloksia. Yksi edelleen auki oleva kysymys on esimerkiksi alipalkkauksen hallinnollinen sanktiointi tai kriminalisointi omalla rikosnimikkeellään. Työperäisen hyväksikäytön torjumiseksi tähtäävien toimenpiteiden kehittämisen lisäksi palkkasaatavien turvaamista tulee vahvistaa ja yritysten vastuuta ihmisoikeuksien kunnioittamisesta niiden arvoketjuissa myös Suomessa tulee hallitusohjelman mukaisesti lisätä yritysvastuulailla.

Huomattavan monessa tässä raportissa nimeltä käsitellyssä hyväksikäyttöä käsittelevässä esimerkkitapauksessa on ollut kyse julkisista hankinnoista. Julkisten hankkijoiden osaamista sosiaalisesti kestävien hankintojen tekemiseen tulee lisätä. Julkisten hankkijoiden yhteistyöfoorumi Hankinta-Suomen vuoden 2021 lopulla julkaistut vastuullisuuden vähimmäisvaatimukset ja ohjeistus niiden käyttämiseksi ovat yksi hyvä työkalu vastuullisuusvaatimusten jalkauttamiseksi hankintoihin.[242] Lisää hyviä käytäntöjä saataneen Helsingin kaupungin, Rakennusteollisuus RT:n ja Rakennusliiton yhteisestä harmaan talouden torjuntakampanjasta[243], jossa on jalkauduttu yhteisille valvontakäynneille kaupungin työmaille ja kehitetään kaupungin rakentamiseen liittyviä prosesseja (ks. myös tapausesimerkki 2).

7. Suositukset

Yrityksille

- Pääurakoitsijoina toimivien rakennusalan yritysten on sitouduttava kunnioittamaan ihmisoikeuksia ja otettava käyttöön kansainvälisten yritysvastuustandardien[244] mukainen ihmisoikeuksia koskeva asianmukaisen huolellisuuden prosessi. Osana tätä prosessia niiden on kartoitettava omaan toimintaansa ja arvoketjuihinsa liittyvät

242 Valtiovarainministeriö, 16.2.2021, Hankintayksiköille laaditut vastuullisuuden vähimmäisvelvoitteet julkaistu – tavoitteena edistää sosiaalista kestävyyttä julkisissa hankinnoissa, https://vm.fi/-/hankintayksikoille-laaditut-vastuullisuuden-vahimmaisvelvoitteet-julkaistu-tavoitteena-edistaa-sosiaalista-kestavyytta-julkisissa-hankinnoissa (viitattu 31.12.2021)

243 Helsingin kaupungin asuntotuotanto panostaa harmaan talouden torjumiseen, 28.4.2021, https://www.hel.fi/uutiset/fi/kaupunkiymparisto/helsingin-asuntotuotanto-panostaa-harmaan-talouden-torjumiseen (viitattu 31.12.2021)

244 YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet ovat saatavilla suomeksi osoitteesta: https://tem.fi/documents/1410877/2872337/Yrityksiä++ja+ihmisoikeuksia+koskevat+ohjaavat+periaatteet+30012014.pdf. OECD:n asianmukaisen huolellisuuden ohjeet vastuulliseen liiketoimintaan ovat saatavilla suomeksi osoitteessa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161430/TEM_oppaat_5_2019_OECDn_asianmukaisen_huolellisuuden_ohjeet_04032019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ihmisoikeusriskit, arvioitava oma osallisuutensa niihin, laadittava toimenpidesuunnitelma riskeihin puuttumiseksi sekä korjattava haitalliset ihmisoikeusvaikutukset, joita ne ovat aiheuttaneet tai joiden aiheutumiseen ne ovat myötävaikuttaneet. Ehkäisevät, lieventävät ja korjaavat toimenpiteet on integroitava yritysten toimintaan, mukaan lukien työmaiden johtotasolle, ja niiden tehokkuutta on seurattava ja arvioitava vuoropuhelussa vaikutusten kohteena olevien ryhmien kanssa. Asianmukaisen huolellisuuden prosessista on raportoitava julkisesti.

- Pääurakoitsijoiden on varmistuttava nykyistä tehokkaammin siitä, että niiden sopimuskumppanit ja sopimuskumppanien aliurakoitsijat, jotka ovat ulkomaalaisia, tuntevat soveltuvien työehtosopimusten määräykset ja noudattavat niitä. Tämä edellyttää nykyistä yksityiskohtaisempia selvityksiä työntekijöiden palkkauksen perusteista ja euromääräisistä palkoista sekä auditointeihin ja pistokokeisiin perustuvaa valvontaa työmailla. Auditointien aikana on kuultava urakkaketjujen työntekijöitä olosuhteissa, joissa he voivat puhua ymmärtämällään kielellä turvallisesti ja ilman pelkoa työnantajan kostotoimista. Tarvittaessa yritysten on kannettava oma vastuunsa urakkaketjun työntekijöiden asianmukaisista palkoista.
- Myös ulkomaalaisten ja ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden ymmärrystä omista oikeuksistaan ja siitä, mihin mahdollisista ongelmista ja hyväksikäytöstä voi ilmoittaa on lisättävä. Tiedon ja ilmoituskanavien on oltava saatavilla kielillä, joita haavoittuvassa asemassa olevat työntekijät ymmärtävät. Luottamusta ilmoituskanaviin ja viranomaisprosesseihin voidaan lisätä tiedottamalla läpinäkyvästi, miten yhteydenotot käsitellään ja mitä niiden mahdolliset seuraamukset eri osapuolille ovat.

Päättäjille

- Suomessa tulee hallitusohjelman mukaisesti säätää kansallinen yritysvastuulaki, joka velvoittaa yritykset huolehtimaan ihmisoikeuksista ja ympäristöstä niiden koko arvoketjussa kansainvälisten yritysvastuustandardien mukaisesti. Hallituksen esitys tulee tuoda eduskunnan käsittelyyn viimeistään kesällä 2022. Laissa arvoketjut tulee määritellä siten, että ne kattavat paitsi yritysten rajat ylittävät toiminnan myös niiden toiminnan kotimaassa. Yritysvastuulain tulee myös edistää yritystoiminnasta aiheutuvien haitallisten vaikutusten uhrien oikeussuojaa. Suomen tulee aktiivisesti edistää samankaltaista sääntelyä hallitusohjelman mukaisesti myös EU-tasolla. Komission yritysvastuulakialoite on viivästynyt jo kahdesti, ja kansalliset yritysvastuulakihankkeet ovat yksi keino viestiä komissiolle jäsenmaiden odotuksista yritysvastuusääntelyn suhteen.
- Myös muuta lainsäädäntöä, kuten esimerkiksi tilaajavastuulakia, tulee kehittää ketjuvastuun suuntaan ja alalla tunnistettujen hyvien käytäntöjen mukaisesti, siten että lain mukaiset selvitykset tulisi vaatia nähtäväksi kaikilta urakkaketjun toimijoilta, ei vain

suorilta sopimuskumppaneilta. Jos ulkomaalaislakia muutettaisiin siten, että pääurakoitsijan/rakennuttajan vastuu ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeuden varmentamisesta koskee myös suomalaisen yritysten palveluksessa olevia työntekijöitä, vähentäisi muutos mahdollisuuksia piilotella urakkaketjuissa luvatonta työvoimaa. Myös ulkomaalaisrikkomusta koskevaa pykälää tulee muuttaa siten, että sitä ei sovelleta tilanteissa, joissa henkilö on joutunut mahdollisen työperäisen hyväksikäytön uhriksi.

- Työsuojeluviranomaisen toimivaltuuksia puuttua havaittuihin epäkohtiin tulee lisätä. Esimerkiksi tilanteissa, joissa työaikakirjanpito puuttuu kokonaan tai siinä on puutteita joiden takia palkanmaksun oikeellisuutta ja syrjinnän kieltoa ei voida valvoa, tulee olla mahdollista langettaa laiminlyöntimaksu. Laiminlyöntimaksuja tulee korottaa siten, että se ei kuitenkaan estä hyväksikäytön rikosoikeudellista käsittelyä. Työsuojeluviranomaisen toimivaltuuksien kehittämisen lisäksi esimerkiksi työperäisen hyväksikäytön torjuntaa on priorisoitava aiempaa enemmän ja kohdennettava riskialoille (ml. työsuojeluviranomaisten tulosohjauksessa), viranomaisille on turvattava riittävät resurssit tarkastusten tekemiseen ja moniviranomaisyhteistyötä sekä viranomaisten välistä tiedonvaihtoa on kehitettävä. Työsuojelun tulee tarjota palveluita myös esimerkiksi venäjän ja muiden mahdollisten riskiryhmiksi tunnistettujen kansallisuuksien yleisesti puhumilla kielillä. Myös viranomaisten ilmoituskanavista tiedottamista on kohdennettava ulkomaalaisille ja ulkomaalaistaustaisille työntekijöille nykyistä tehokkaammin, ja ulkomaisten työntekijöiden tietoisuutta omista oikeuksistaan on lisättävä.
- Alipalkkauksen rikosoikeudellista rangaistavuutta tulee kehittää siten, ettei sen tunnusmerkistöä ole sidottu syrjintään, ja tarvittaessa soveltuvien rikosnimikkeiden vanhenemisaikoja pidentää. Rikosoikeudellisia sanktioita on tiukennettava nykyisestä. Soveltuvien eri rikosnimikkeiden osalta tarvitaan koulutusta ja ohjeistusta poliisille ja syyttäjille niiden käytöstä.
- Sanktioinnin kehittämisessä keskeinen näkökulma tulee olla uhrien oikeuksien toteutuminen. Alipalkkaustapauksissa haavoittuvassa asemassa olevien uhrien oikeus oikeusapuun on turvattava. Palkkasaatavien saamista tulee helpottaa ja nopeuttaa, ja ne tulee turvata myös tilanteissa, joissa työnantaja on maksukyvytön tai uhri on poistunut maasta. Palkkasaatavien saamisen turvaamisella voisi myös olla työperäistä hyväksikäyttöä ennaltaehkäisevää vaikutusta, sillä se puuttuisi yritysten alipalkkauksesta saamaan taloudelliseen hyötyyn.
- Suomen on edistettävä EU-tasolla keskustelua työnvälityksen maksukiellosta niiden maiden kanssa, jotka eivät ole ratifioineet Kansainvälisen työjärjestö ILOn yksityisiä työnvälitystoimistoja koskevaa sopimusta ja jotka sallivat työnvälitysmaksujen perimisen työntekijöiltä.

- Finnwatch suosittelee myös työ- ja elinkeinoministeriön HEUNI:lla teettämässä julkaisussa *Selvitys ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön torjunnan menettelyistä eri maissa*[245] esitettyjen suositusten käyttöönottoa. Julkaisun suositukset keskittyvät muun muassa eri viranomaisten ja muiden toimijoiden työn ja moniviranomaismallien kehittämiseen, lainsäädännön ja sanktioinnin vahvistamiseen ja uhrien oikeuksien parantamiseen esimerkiksi ammattiliittojen joukkokanneoikeuden avulla.

Julkisille hankkijoille

- Hankintayksiköiden tulee noudattaa asianmukaista ihmisoikeuksia koskevaa huolellisuutta rakennusurakoiden kilpailutuksissa. Hankintojen ihmisoikeusriskit on kartoitettava, kilpailutuksiin on sovellettava vastuullisuuden vähimmäisehtoja ja urakkakohtaisia vastuullisuusvaatimuksia, jotka on integroitava myös hankintasopimuksiin. Esimerkiksi urakoiden ketjuttamista on mahdollista rajoittaa hankintasopimuksissa.[246] Sopimushintoihin on kiinnitettävä erityistä huomiota. Sopimusehtojen noudattamista on valvottava sopimuksen aikana, ja mahdolliset ehtojen rikkomukset sanktioitava sopimussakoin.

Ammattiliitoille

- Ammattiliittojen rooli työperäisen hyväksikäytön ja siihen liittyvien ilmiöiden tunnistamisessa ja tuomisessa viranomaisten tietoon on keskeinen. Yhteistyötä liittojen ja viranomaisten kesken tulee vahvistaa. Liittojen tulee tarjota tietoa ja monikielistä neuvontaa myös haavoittuvassa asemassa oleville ulkomaalaisille työntekijöille, jotka eivät ole niiden jäseniä.

245 Pekkarinen, AG., Jokinen, A., Rantala, A., Ollus, N., ja R. Näsi, 2021, Selvitys ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön torjunnan menettelyistä eri maissa, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:55, luku 12, saatavilla osoitteessa: http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-947-6

246 Ks. esim. Senaatti-kiinteistöt, Senaatti-kiinteistöjen sopimusehdot talousrikollisuuden torjuntaan, saatavilla osoitteessa: https://www.senaatti.fi/app/uploads/2017/05/358016_CLEAN_Talousrikollisuuden_sopimusehdot__urakat_ja_palvelut.pdf



Finnwatch ry
Malminrinne 1B, 2. krs
00180 Helsinki
info@finnwatch.org
www.finnwatch.org
@Finnwatch1