

Navigoi kohti vastuullista toimitusketjua

Työkalupakki yrityksille työperäisen
hyväksikäytön ja ihmiskaupan
ennaltaehkäisemiseksi

Anni Lietonen
Anniina Jokinen
Natalia Ollus



Navigoi kohti vastuullista toimitusketjua

**Työkalupakki yrityksille työperäisen
hyväksikäytön ja ihmiskaupan
ennaltaehkäisemiseksi**

**Anni Lietonen
Anniina Jokinen
Natalia Ollus**



**2020
Helsinki**

Anni Lietonen, Anniina Jokinen ja
Natalia Ollus

Maakohtaiset tiedot:

Viro: Anna Markina ja
Simone Eelmaa

Bulgaria: Anton Kojouharov

Latvia: Lasma Stabina ja
Agnese Alksne

Suomi: Anni Lietonen ja
Anna-Greta Pekkarinen

Juridinen konsultointi:

Beata Faracik ja
Claire Methven O'Brien

Taitto ja kuvitus:

Lea-Maija Laitinen

www.leamajja.works

Simone Gaglionen kehittämä FLOW-
julkaisujen logo ja ulkoasu-
elementit <https://www.simonegi.it/>

Hankkeen puitteissa on järjestetty
kaksi asiantuntijatapaamista
relevanttien yritysten edustajien
kanssa kaikissa partnerimaissa.
Tapaamisten avulla on pyritty
validoimaan työkalujen sisältö sekä
varmistamaan, että tämä julkaisu
on mahdollisimman käytännöllinen.
Kiitämme kaikkia julkaisun
kommentointiin osallistuneita.

Painopaikka: Helsinki 2020

Yhdistyneiden Kansakuntien
yhteydessä toimiva Euroopan
Kriminaalipolitiikan Instituutti
(HEUNI)



Julkaisun on rahoittanut
Euroopan unionin
sisäisen turvallisuuden
rahasto, joka koskee
poliisiyhteistyötä, rikollisuuden
ehkäisemistä ja torjumista sekä
kriisinhallintaa (ISF-P)

Tässä julkaisussa esitetyt näkemykset
ovat sen kirjoittajien eivätkä
välttämättä edusta Euroopan
komission virallista kantaa.

HEUNI Publication Series No. 93b

ISBN 978-952-7249-25-3 (nid.)

ISBN 978-952-7249-26-0 (PDF)

ISSN 1799-5590

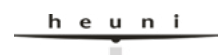
ISSN-L 1237-4741



Ministry of the Interior
Republic of Latvia



CENTER FOR
THE STUDY OF
DEMOCRACY



Sisällysluettelo

Johdanto	9
Työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan määritelmät	13
Yritysten riskit	17
Keskeisimmät standardit ja lainsäädäntö	21
Työkalupakki: Navigoi kohti vastuullista toimitusketjua	28
Riskienarvioinnin työkalu – Työperäisen hyväksikäytön riskien tunnistaminen toimitusketjuissa	30
Strategiatyökalu – Hyväksikäytön vastaisen strategian laatiminen	32
Kumppanien arviointityökalu – Tunne partnerisi	36
Sopimustyökalu – Työperäisen hyväksikäytön ehkäisemisen huomioiminen sopimuksissa	40
Työpaikan arviointityökalu – Yrityksen omat tarkastukset	46
Epäilysten herätessä	55
Lähdeluettelo	57



Johdanto

Globaaleissa toimitus- ja alihankintaketjuissa esiintyvistä työperäisestä hyväksikäytöstä ja ihmiskaupasta on alettu viime vuosina keskustella yhä enemmän. Yritysten toiminnan eettisyys on kuluttajien, median, kansalaisyhteiskunnan, sijoittajien ja viranomaisten kasvavan mielenkiinnon kohteena. Suomen työmarkkinoilla esiintyvät ongelmat ja hyväksikäyttö ovat kuitenkin jääneet keskustelussa vähemmälle huomiolle. Erilaisten alihankkijoiden ja toimitusketjujen käyttö on liike-elämässä yleistä. Lisäksi yritysten sopimuskumppanit voivat hankkia yrityksen tilaamia asiantuntijapalveluita, projekteja ja lyhytaikaista työvoimaa omilta alihankkijoiltaan. Työperäistä hyväksikäyttöä on viime vuosina paljastunut toimitus- ja alihankintaketjuissa kaikkialla maailmassa – myös Suomessa. Työvoiman kasvavan liikkuvuuden ja entistä monimutkaisempien toimitusketjujen takia on tärkeää, että kaikki osapuolet ovat tietoisia oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Se on edellytys ulkomaa-laisten työntekijöiden oikeuksien turvaamiseksi, mutta myös sen varmistamiseksi, etteivät yritykset joudu tahattomasti osallisiksi hyväksikäyttöön.

Tämä julkaisu on kehitetty EU-rahoitteisen FLOW-projektin puitteissa.¹ Se tarjoaa yrityksille lyhyen yleiskatsauksen työperäisestä hyväksikäytöstä ja ihmiskaupasta sekä esittelee niihin liittyviä riskejä ja ratkaisukeinoja. Julkaisu sisältää erityisen ”Työkalupakin”, jossa esitellään viisi erillistä työkalua, joiden avulla yritykset voivat vahvistaa työolojen valvontaa ja seurantaan, kehittää työntekijöille tarkoitettuja seuranta- ja ilmoitusmekanismeja² ja lisätä käytännön keinoja monimutkaisten toimitajaverkostojen hallintaan paikallisella, kansallisella ja eurooppalaisella tasolla työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan ehkäisemiseksi. Työkaluja ovat muun muassa riskienarviointi, ihmiskaupan vastaisen strategian laatiminen, sopimuskumppaneiden ennakkoarviointi, sopimusehtojen käyttö nimenomaisesti hyväksikäytön ja ihmiskaupan torjumisen näkökulmasta, sekä alihankkijoiden tai muiden sopimuskumppanien toiminnan tarkastukset ja arvioinnit.

Työkalujen tueksi on kehitetty myös englanninkielinen opas ”Normative Framework Guide” (HEUNI Publication Series No. 94), joka esittelee kiteytetysti yritysvastuuseen ja ihmisoikeuksiin liittyvän oikeudellisen viitekehyksen työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan näkökulmasta.

¹ “Flows of illicit funds and victims of human trafficking: uncovering the complexities.” Sopimusnumero: 814791

² Julkaisu on jatkoa HEUNI:n aiemmalta tutkimustyölle liittyen työperäiseen hyväksikäyttöön ja ihmiskaupaan. Siinä on hyödynnetty erityisesti julkaisua ”Opas yrityksille ja työnantajille riskienhallintaan erityisesti alihankintaketjuissa” (2018): <https://www.heuni.fi/en/index/publications/heunireports/reportseries88a-opasyrityksilleja-tyonantajilleriski-enhallintaanerityisestiialihankintaketjussa.html>

Työn ulkoistaminen alihankkijoille ja määräaikaisten työntekijöiden palkkaaminen hyvin joustavin työehdoin vaikeuttavat tuotteiden ja palveluiden tuotanto-olosuhteiden arviointia (FRA 2015; Jokinen & Ollus 2019). Mitä monipolvisempi toimitusketju on, sitä vaikeampaa alihankkijoiden toimintaa on valvoa. Pahimmassa tapauksessa laillisten yritysra-kenteiden ja pitkien toimitusketjujen takaa voi paljastua vakavaa hyväksikäyttöä tai jopa ihmiskauppaa.

Työntekijöiden oikeuksista huolehtiminen kaikilla toimitusketjun ta-soilla – ja erityisesti alihankintaketjun alkupäässä – kuuluu jokaisen vas-tuullisen yrityksen käytäntöihin. Pelkkä sitoutuminen ihmisoikeuksien kunnioittamiseen ei suojaa yritystä joutumasta osalliseksi tietämättään työvoiman hyväksikäyttöön tai ihmiskauppaan.

Proaktiivisten yritysten tulee vahvistaa varotoimiaan liittyen rekrytointimenettelyihin ja palkkaukseen sekä parantaa mahdollisuuksiaan havaita työperäisen hyväksikäytön merkkejä. Tehokkaat ennaltaehkäisevät toimenpiteet rajoittavat rikollisten mahdollisuuksia harjoittaa työperäistä hyväksikäyttöä alihankintaketjuissa sekä edistävät reilua kilpailua ja ihmisarvoista työtä.

Työkalupakin kohderyhmänä ovat seuraavien organisaatioiden johtajat, asiantuntijat ja edustajat:

- Yritykset, kansalaisjärjestöt ja/tai organisaatiot, jotka käyttävät vähän koulutettua tai kouluttamatonta ulkomaista työvoimaa ulkoistamis-, alihankinta-, lähetys- ja rekrytointijärjestelyjen kautta esim. rakennus-, siivous- ja ravintola-alalla.
- Yritykset, jotka toimivat korkean riskin toimialoilla, joilla on todettu työperäistä hyväksikäyttöä tai ihmiskauppaa.
- Valtiolliset, kunnalliset ja/tai julkisten liikelaitosten hankintayksiköt.
- Yritysvastuun asiantuntijat ja verkostot.

Tärkeimpien termien selitykset:

Työperäinen tai työvoiman hyväksikäyttö viittaa tapauksiin, joissa työntekijän työehdot ovat huonot, hän tekee pitkää työpäivää, on alipalkattu tai työskentelee huonoissa/turvattomissa työoloissa niin, että hänellä on hyvin rajalliset mahdollisuudet muuttaa tilannetta. Kansallisesta lainsäädännöstä riippuen nämä tilanteet voidaan määritellä erilaisiksi työrikkoksiksi, mutta esimerkiksi pelkkä alipalkkaus ei ole Suomessa kriminalisoitu.

Pakkotyö viittaa mihin tahansa työhön tai palveluun, jossa ihmisiä pakotetaan rangaistuksen uhalla tekemään työtä. Vaikka joissain maissa pakkotyö on kriminalisoitu erillisenä rikoksena, useiden valtioiden lainsäädännössä se on kriminalisoitu ihmiskaupan yhtenä hyväksikäyttömuotona.

Työperäinen ihmiskauppa viittaa henkilön hyväksikäyttöön taloudellisen hyödyn saamiseksi. Työntekijän hyväksikäyttö voidaan luokitella ihmiskaupaksi, mikäli siinä ilmenee vapaudenriistoa, väkivaltaa, uhkailua, velkavankeutta, erehdyttämistä, valheellisia lupauksia tai psykologista painostusta/väkivaltaa. Ihmiskauppa on kriminalisoitu kaikissa Euroopan valtioissa, mutta työperäisen hyväksikäytön osalta määritelmät hieman vaihtelevat maakohtaisesti.

Ihmiskaupan uhreilla on oikeus ehdottomaan, uhrikeskeiseen apuun. Uhrit eivät välttämättä ole oikeutettuja tällaiseen apuun, jos heidän katsotaan kärsineen vain työperäisestä hyväksikäytöstä. Tällaiset henkilöt ovat ns. hyväksikäytettyjä **ulkomaalaisia työntekijöitä**.

Siirtolaiset tai ulkomaalaiset työntekijät viittaavat sekä EU:n ulkopuolelta saapuneisiin henkilöihin että EU-kansalaisiin (mukaan lukien turvapaikanhakijat ja pakolaiset), jotka työskentelevät jossain muualla kuin kotivaltiossaan. Termillä viitataan erityisesti sellaisiin henkilöihin, joiden tietämättömyyttä oikeuksistaan käytetään hyväksi **työnantajien, yritysten tai työnvälittäjien** toimesta, hyödyntämällä ulkomaalaisten työntekijöiden haavoittuvuutta, oman voittonsa maksimoimiseksi esim. maksamalla huomattavaa alipalkkaa sekä vaatimalla erinäisiä maksuja hyödykkeistä ja palveluista.

Yhteiskunnallinen auditointi on keino, jolla yritys voi mitata ja kartoittaa organisaation toiminnan **sosiaalista vastuullisuutta** ja eettisyyttä sekä raportoida siitä ja kehittää sitä. **Auditoinnit** tarkoittavat tämän työkalun yhteydessä valvontaa ja tarkastuksia, joilla pyritään varmistamaan toimitus-/alihankintaketjun käytäntöjen ja toimijoiden eettisyys ja lainmukaisuus. Termeillä **auditointi**, **työpaikka-arviointi** ja **tarkastus** tarkoitetaan tässä julkaisussa samaa asiaa.

Yritysvastuu (eng. Corporate Social Responsibility – CSR) tarkoittaa yritysten vastuuta omista yhteiskunnallisista vaikutuksistaan. Käytännössä tämä tarkoittaa sovellettavan lainsäädännön ja työmarkkinaosapuolten välisten työehtosopimusten kunnioittamista. Yhteiskuntaan, ympäristöön, ihmisoikeuksiin, eettisiin kysymyksiin ja kuluttaja-asioihin liittyvät näkökohdat tulisi integroida liiketoimintaan ja ydinstrategiaan tiiviissä yhteistyössä sidosryhmien kanssa. Englannin kielisellä termillä **”Business and Human Rights” (BHR)** tarkoitetaan tarkemmin rajattua fokusta ihmisoikeusvaikutusten huomioimiseen yritysten toiminnassa ehkäisemällä ja lieventämällä kielteisiä vaikutuksia.

Sosiaalinen polkumyynti (eng. social dumping) tarkoittaa tiettyjen, usein ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden alipalkkausta ja pitämistä huonoissa työ- ja/tai elinoloissa. Sosiaalisen polkumyyntin uhrien tulot ja olosuhteet ovat kansallisessa lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa määriteltyjä heikommalla.

Alihankinta ja toimitusketjut tarkoittavat tässä julkaisussa sellaisia toimintakokonaisuuksia, joihin liittyy työn ulkoistaminen alihankkijoille ja määräaikaisten työntekijöiden palkkaaminen materiaalien tai palvelujen tuottamisen tueksi.



Työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan määritelmät

Hyväksikäyttöä kokevat ulkomaalaiset työntekijät työskentelevät usein pitkiä päiviä huonoissa olosuhteissa, heille maksetaan alipalkkaa, eikä heillä useinkaan ole tosiasiallista mahdollisuutta vaikuttaa tilanteeseensa (Jokinen & Ollus 2019). Seuraavalla sivulla olevassa kuvassa on esitetty työperäisen hyväksikäytön eri ilmenemismuotoja. Alttius vakavalle hyväksikäytölle ja ihmiskaupalle kasvaa merkittävästi, jos henkilö ei voi lähteä tilanteestaan rangaistuksen tai muiden kielteisten seurausten pelossa tai jos työntekijät ovat korkeiden rekrytointimaksujen tai asumiskulujen tai alipalkkauksen takia velkaa työnantajalle (Lietonen & Ollus 2018).

Työsuhde voi näyttää paperilla lailliselta, mutta todellisuudessa palkka ja työajat eivät vastaa työehtosopimusta. Työntekijöiltä on myös voitu ottaa pankkikortit ja passit tai oleskeluluvat pois, eikä heillä ole pääsyä omalle pankkitililleen. Työntekijä on siis saattanut allekirjoittaa lainmuokaisen työ sopimuksen, mutta työnantaja ei noudata sopimusta (Lietonen & Ollus 2018). Hyväksikäytön uhrit eivät välttämättä ole tietoisia tilanteestaan, koska he voivat olla tietämättömiä asianmukaista työehdoista. He voivat olla myös haluttomia hakemaan apua, johtuen esimerkiksi riippuvaisesta asemastaan suhteessa työnantajaan, taloudellisten vaikeuksien tai vaihtoehtojen puutteen takia, mahdollisten seurausten pelossa, tai he eivät osaa paikallista kieltä eivätkä tiedä avunsaantimahdollisuuksistaan (Ollus 2016).

Kuva 1. Työperäisen hyväksikäytön muodot



Työolot voivat vaihdella ihmisarvoisesta ja kaikin tavoin kansallisen lainsäädännön, kansainvälisten standardien ja sopimusten mukaisesta työstä aina vakavaan hyväksikäyttöön ja ihmiskauppaan, joka loukkaa vakavasti uhrien ihmis- ja työoikeuksia (Skrivankova 2010). Mitä aikaisemmin yritys pystyy puuttumaan huonoihin työoloihin ja lievempiin hyväksikäytön muotoihin, sitä paremmat mahdollisuudet ovat ennaltaehkäistä vakavampaa hyväksikäyttöä ja ihmiskauppaa (Lietonen ja Ollus 2018). Vaikka sosiaalisilla auditoinneilla voidaan paljastaa monia ongelmia, yritysten rooli korostuu luonnollisesti työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan ennaltaehkäisyyn sekä riskien hallintaan liittyvissä toimissa. Havaituista väärinkäytöksistä tulee ilmoittaa poliisille tai muille viranomaisille (katso sivulta 55, kuinka toimia epäilysten herätessä). Vakavaa työperäistä hyväksikäyttöä tai jopa ihmiskauppaa voi olla kuitenkin vaikea havaita, koska tekijät pyrkivät kaikin keinoin peittämään jälkensä. Seuraavassa luvussa käsitellään tarkemmin näiden ilmiöiden yrityksille aiheuttamia riskejä ja työperäisen hyväksikäytön liiketoimintamalleja.





Yritysten riskit

Miksi yrityksen kannattaa hallita työperäisen hyväksikäytön riskiä alihankintaketjuissaan? Monimutkaiset ulkoistamis- ja alihankintajärjestelyt hajauttavat valvontaa ja lisäävät mahdollisuuksia sille, että Euroopassa tunnetuilla riskitoimialoilla, kuten metsäteollisuudessa, maataloudessa, sekä Suomessakin riskisektoreiksi tunnistetuilla rakennus-, siivous-, ja ravintola-aloilla ongelmat työsuhteissa jäävät huomaamatta (esim. FRA 2015). Puutteet seuraamuksissa, monimutkaiset työsuhteet, pitkät alihankintaketjut ja eettisten ilmoituskanavien puute lisäävät työperäisen hyväksikäytön riskiä (FLEX 2017). Ihmis- ja työoikeuksia koskevien lakisääteisten ja vapaaehtoisten standardien noudattaminen on tehokas tapa varmistaa, että yritysten toiminta ei loukkaa ihmisoikeuksia. Lisäksi se on hyvä keino viestiä, että yritys on vastuullinen toimija, joka pyrkii ehkäisemään ongelmia.

Hyvästä riskienhallinnasta on organisaatiolle paljon hyötyä. Se voi:

- Parantaa yhtiön imagoa työntekijöiden, asiakkaiden ja kumppanien silmissä.
- Parantaa yhtiön kilpailuasemaa, kun yhtiö täyttää potentiaalisten kumppanien vastuullisuusvaatimukset.
- Estää kohtuuttoman huonoihin palkkoihin tai työterveys- ja työturvallisuusmääräysten laiminlyönteihin liittyvää kilpailun vääristymistä.
- Parantaa tuottavuutta, koska vastuullinen toiminta parantaa työntekijöiden motivaatiota, mikä puolestaan näkyy työn laadussa, tehokkuudessa ja turvallisuudessa.
- Parantaa yrityksen asemia kilpailussa koulutetuista (ulkomaalaisista) työntekijöistä, kun yhtiö näyttäytyy houkuttelevana työnantajana.
- Edistää kasvua ja vahvistaa yhtiön markkina-asemaa asiakkaiden, suuren yleisön ja sijoittajien silmissä.

Kielteinen julkisuus voi tehdä vakavaa vahinkoa yhtiön **maineelle**, mikä voi johtaa suoraan asiakkaiden menetykseen ja tuloksen heikkenemiseen. Työntekijöitä hyväksikäyttävät alihankkijat voivat myös vaarantaa heidän **turvallisuutensa** laiminlyömällä työterveys- ja työturvallisuusmääräyksiä. Pelkästään se, että yritys yhdistetään asiaan voi **vaikuttaa toimintaa** esimerkiksi pitkällisten tutkintaprosessien tai jopa sanktioiden muodossa. Pahimmassa tapauksessa yrityksesi voi joutua **poliisitutinnan kohteeksi**, josta voi seurata oikeusjuttuja ja tuomioita.

Hyväksikäytöstä ja ihmiskaupasta voi aiheutua suuria kustannuksia.

Ihmiskaupasta ja kiskonnantapaisesta työsyrynnästä voidaan tuomita yhteisösakko ja määrätä liikekieltoon. Yhteisösakko voidaan tuomita myös silloin, kun oikeushenkilön toiminnassa ei ole noudatettu vaadittavaa huolellisuutta ja varovaisuutta rikoksen ehkäisemiseksi.

Työperäinen hyväksikäyttö voi vaikuttaa yritykseesi monella tavoin:

Vuokratyöntekijöiden, henkilöstöpalveluyritysten, lähetettyjen työntekijöiden tai alihankkijoiden käyttö on yritysmaailmassa yleinen tapa hankkia työntekijöitä ja vastata työvoiman tarpeeseen. Niiden käyttö voi kuitenkin heikentää toimitusketjujen läpinäkyvyyttä ja kasvattaa työperäisen hyväksikäytön riskiä. Mahdollisia riskejä ovat esimerkiksi, että työn suorittaa täysin eri henkilö kuin sovittu tai odotettu tai että työntekijöiden työolosuhteet rikkovat ihmis- tai työoikeuksia.

Ulkomaalaiset työntekijät ja/tai **lähetetyt työntekijät** saavat tietyillä sektoreilla usein muita huonompaa palkkaa, tekevät pitkiä päiviä ilman lakisääteisiä lisiä sekä joutuvat hyväksymään huonoja työehtoja tai tekemään työtä vaarallisissa olosuhteissa. He ovat voineet joutua maksamaan laittomia rekrytointipalkkioita ja/tai liiallisia matka- tai majoituskuluja, mikä lisää heidän alttiuttaan vakavalle työperäiselle hyväksikäytölle ja ihmiskaupalle.

Vuokratyöntekijöillä on usein lyhyet työsopimukset ja epäsäännölliset työajat. Vuorojen peruuttaminen lyhyellä varoitusajalla laskee tuloja ja aiheuttaa epävarmuutta taloudellisesta toimeentulosta. Työvuoron tai koko työpaikan menettämisellä voi olla vakavia seurauksia, mikä aiheuttaa pelkoa ja riippuvuutta työnantajasta, jolloin työntekijän on vaikea valittaa hyväksikäytöstä (FLEX 2017). Yrityksesi voi myös joutua tekemisiin työperäisen hyväksikäytön tai ihmiskaupan kanssa organisaatiosi käyttämien siivous- tai ateriapalveluiden hankintaprosesseihin liittyen.

Työperäisessä hyväksikäytössä ja ihmiskaupassa hyödynnetään usein

laillisia yritys rakenteita, joiden puitteissa uhreja johdetaan harhaan, manipuloidaan tai pakotetaan erilaisiin työvoimakustannuksia alentaviin järjestelyihin ja verot ja työnantajamaksut sälytetään työntekijöille (Jokinen & Ollus 2019).

Tällaisia järjestelyjä ovat esimerkiksi:

- **Näennäisesti itsenäinen ammatinharjoittaminen**, jossa työntekijät pakotetaan rekisteröitymään ammatinharjoittajiksi kohdemaassa, vaikka heillä ei todellisuudessa ole määräysvaltaa omaan toimintaansa. Tällöin työntekijä joutuu tietämättään vastaamaan yritystoiminnan riskeistä ja kustannuksista. Ilmiö tunnetaan myös ns. vale- tai pakkoyrittäjyytenä ja sille voi altistua ulkomaalaisten työntekijöiden ohella myös työntekomaan kansalaisia.
- **Työntekijöiden lähettäminen**, jossa EU:ssa toimivat peiteyritykset palkkaavat työntekijöitä matalamman palkkatason maista (sekä EU:n sisä- että ulkopuolelta) ja lähettävät heidät toiseen EU-jäsenmaahan töihin (esim. puolalaiset ja liettualaiset yritykset ovat lähettäneet ukrainalaisia, valkovenäläisiä ja vietnamilaisia työntekijöitä töihin Viroon ja Latviaan).
- **Ketjutettua alihankintaa, pöytälaatikkoyrityksiä ja bulvaaneja** käytetään kätkemään todellinen työnantaja ja välttämään tilaajavastuuta sekä muita velvollisuuksia. Niillä voidaan myös piilottaa veropetoksia ja kirjanpitorikkomuksia.

Seuraavassa esimerkissä kuvataan Bulgariassa ilmi tullut tapaus, jossa on käytetty yllä mainittuja keinoja työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaudan harjoittamiseen tilaajayrityksen tietämättä (Jokinen & Ollus 2019).

Huoltoasematapaus (2017–2018)

Bulgarialainen henkilö perusti yrityksen Bulgariassa, joka rekrytoi työntekijöitä tunnetun yhtiön huoltoasemille Itävaltaan. Bulgarialainen yritys allekirjoitti sopimuksen Itävallassa toimivan franchise-yrittäjän kanssa, jossa se sitoutui toimittamaan huoltopalveluja 2–3 huoltoasemalle. Franchise-yhtiön sekä rekrytointifirman väliset sopimukset ja jälkimmäisen rekrytointisopimukset olivat paperilla täysin laillisia ja asianmukaisia. Itävaltalaisyritys maksoi bulgarialaisyritykselle 2 300 euroa kuukaudessa jokaisesta työntekijästä eikä ollut ollut tietoinen, että todellisuudessa työntekijöitä hyväksikäytettiin. Bulgarialainen yritys mainosti työmahdollisuutta paikallisessa mediassa ja rekrytoi siihen syrjäytyneitä romani-taustaisia miehiä. Työntekijät lähetettiin Itävaltaan, jossa he solmivat kuuden kuukauden työsopimuksen. He olivat Itävallassa kuitenkin vain kolme kuukautta, jottei heidän tarvitsisi EU-säädösten mukaisesti rekisteröidä asuinpaikkaansa Itävaltaan. Yhtä huoltoasemaa kohti oli noin 3–4 uhria, ja heille maksettiin noin 50 euroa viikolta. Erään huoltoaseman pitäjä avusti bulgarialaista yritystä työntekijöiden kontrolloimisessa. Hän ja toinen mies uhkasivat työntekijöitä, käyttäytyivät heitä kohtaan väkivaltaisesti sekä takavarikoivat heidän henkilöllisyystodistuksensa. Sekä huoltoaseman pitäjä että hänen avustajansa saivat käteisbonusta toiminnastaan bulgarialaiselta yritykseltä.



Nation

Keskeisimmät standardit ja lainsäädäntö

Kansainväliset työelämän standardit liittyen pakkotyöhön³ ovat Kansainvälisen työjärjestön ILO:n ylläpitämiä laillisesti sitovia instrumentteja ja ohjeita, joissa määritellään työelämään liittyvät perusvelvollisuudet ja niiden soveltaminen sopimusvaltioissa. Työvoiman hyväksikäyttötarkoituksessa harjoitetun ihmiskaupan torjumisesta säädetään pakkotyötä koskevan yleissopimuksen vuoden 2014 lisäpöytäkirjassa. Siinä sovitaan ennaltaehkäisevistä toimenpiteistä, kuten pakkotyötä ehkäisevän ja torjuvan julkisen ja yksityisen sektorin valvonnan tukemisesta. OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille⁴ (1976, tarkistettu vuonna 2011) olivat yksi ensimmäisistä ohjeistuksista OECD:n jäsenmaille yritys vastuun periaatteista.

Vuonna 1998 annetussa Kansainvälisen työjärjestön julistuksessa työelämän peruseriaa- ja -oikeuksista⁵ mainitaan nimenomaisesti erityisryhmät, kuten työttömät ja ulkomaalaiset työntekijät. Julistus velvoittaa jäsenvaltioita kunnioittamaan ja edistämään työelämän peruseriaa- ja -oikeuksia neljällä alueella: järjestäytymisoikeus ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus; pakkotyön poistaminen; lapsityövoiman tehokas kieltäminen sekä syrjimättömyys työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä.

Ulkomaalaisia työntekijöitä suojaavat pääasiassa heidän työskentelymaansa lait. Yritykset eivät useimmissa Euroopan maissa toistaiseksi joudu vastaamaan alihankintaketjuissaan tapahtuvista muiden yhtiöiden ihmisoikeusloukkauksista. Kansainvälinen lainsäädäntö ei suoranaisesti velvoita yrityksiä huolehtimaan siitä, että niiden toimitusketjujen muut toimijat noudattavat työ- ja ihmisoikeuksia. Noin viimeisen kymmenen vuoden aikana on kuitenkin säädetty useita alueellisia lakeja ja määräyksiä, jotka velvoittavat organisaatioita noudattamaan asianmukaista huolellisuutta tai vähintään raporttoimaan niihin liittyvistä prosesseista (esim. Direktiivi 2014/95/EU liittyen muiden kuin taloudellisten tietojen julkistamiseen)⁶. Euroopan Unioni perusti lisäksi vuonna 2019 Euroopan työviranomaisen (ELA), jonka on määrä parantaa jäsenvaltioiden välistä yhteistyötä esimerkiksi rajojen yli liikkuvaa työvoimaa

³ Kansainvälisen työjärjestön pakkotyötä koskeva yleissopimus (nro 29) ja yleissopimus pakkotyön poistamisesta (nro 105)

⁴ <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/OECDn-toiminta-ohjeet-monikansallisille-yrityksille.pdf>

⁵ https://tem.fi/documents/1410877/2870803/ILOn_julistus_tyon_peruseria-oikeuksista.pdf/e87f5168-f3ef-464b-859c-ad-742d3f5a0b/ILOn_julistus_tyon_peruseria-oikeuksista.pdf

⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:32014L0095>

koskevilla koordinoituilla monikansallisilla tarkastuksilla, analyysillä ja riskienarvioinneilla.

Vain kourallinen valtioita on tähän mennessä säätänyt yritysvastuuta koskevaa erityislainsäädäntöä. Tällaisen kansallisen lainsäädännön luonne ja soveltamisala vaihtelee, mutta pääasiassa siinä painotetaan joko pakollista tietojen julkistamista (esim. Kaliforniassa vuonna 2010 voimaan tullut toimitusketjujen läpinäkyvyyttä koskeva laki) tai pakollisia tarkastuksia (esim. Ranskan vuonna 2017 voimaan tullut laki yritysten huolellisuusvelvoitelaista) sekä toiminnan ja toimitusketjujen riskienhallinnan raportointia (esim. Yhdistyneen kuningaskunnan vuonna 2015 voimaan tullut nykyajan orjuutta torjuva laki ”Modern Slavery Act”). Vaikka nämä lait ovat usein kohdistettu suuryrityksiin, joilla on globaalit toimitusketjut, niin myös pienemmät yritykset voivat halutesaan toimia samojen velvoitteiden mukaisesti.

Työperäisen hyväksikäytön ja muiden ihmisoikeusrikkomusten ehkäisemiseksi yritysten tulee koosta ja toimialasta riippumatta arvioida ihmisoikeusvaikutuksiaan ja ehkäistä ja lieventää niitä kattavilla tarkastus- ja seurantamenettelyillä.

Myös Suomessa on havaittavissa kehitystä kohti sitovaa sääntelyä. Suomalaisen yritysvastuujärjestö Finnwatchin koordinoima #ykkösketjuun-kampanjassa on mukana yli 100 yritystä, kansalaisjärjestöä ja ammattiliittoa. Sen tavoitteena on saada Suomeen ihmisoikeuksia koskeva yritysvastuulaki. Lisäksi teema on vahvasti esillä pääministeri Marinin hallitusohjelmassa, joka sisältää kirjauksia vastuulliseen liiketoimintaan ja yritysvastuulain säätämiseen liittyen. Suomi on myös laatinut oman kansallisen toimintasuunnitelman YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden pohjalta (TEM 2014).

Yritysten vastuullisuuteen liittyviä kansallisia standardeja ja periaatteita ovat esimerkiksi kansalliset toimintasuunnitelmat; alihankintaan liittyvä työläinsäädäntö sekä toimeksiantajan velvollisuuksia ja vastuuta koskeva lainsäädäntö; työntekijöiden oikeuksia säätelevät työehtosopimukset; työnantajaliittojen rooli sosiaalisen vastuun valvonnassa ja edistämisessä sekä erilaiset alakohtaiset käytännöt ja sopimukset. Suomessa laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käyttäessä eli tilaajavastuulaki tuli voimaan 2007 alussa ja se velvoittaa tilaajan pyytämään alihankkijoilta laissa luetellut selvitykset toiminnastaan. Tilaajavastuulain tarkoituksena on määrittää

vähimmäisehdot ja edistää reilua kilpailua, mutta sen soveltaminen ei yksinään riitä takaamaan, etteikö alihankkijat tai alihankintaketjuissa toimivat yritykset toimisivat vilpillisesti.

Yritysten kykyä huomioonottaen ihmisoikeuksien on tuettu myös kansainvälisellä ei-sitovalla lainsäädännöllä ja Yhdistyneiden kansakuntien (YK) suosituksilla. YK:n Global Compact⁷ oli ensimmäinen yritys vastuuseen keskittyvä YK-johtoinen aloite. Se tukee vastuullisuutta yritysten liiketoiminnassa kymmenellä ihmisoikeuksella, työtä, ympäristöä ja korruption torjuntaa koskevalla periaatteella⁸. Global Compact auttaa yrityksiä myös saavuttamaan YK:n kestävä kehityksen tavoitteita⁹ (erityisesti tavoitetta 8, joka edistää kaikkia koskevaa kestävää talouskasvua, täyttä ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja) yhteistyön ja innovaation keinoin. Vuonna 2011 vahvistetut YK:n liike-elämän ja ihmisoikeuksien perusperiaatteet (UNGP-periaatteet)¹⁰ olivat ensimmäinen laajalti hyväksytty ja globaali ihmisoikeuksiin liittyvien riskien arviointia ja ehkäisyä koskeva standardi. UNGP-periaatteet koskevat kaikkia valtioita ja yrityksiä kokoon, toimialaan, sijaintiin, omistukseen ja rakenteisiin katsomatta. Perusperiaatteessa 19 esitellään yritysten toiminnan vaikutuksia ja selitetään, kuinka liiketoiminta ja liikesuhteet käsittelee myös suhteet liikekumppaneihin, yrityksen arvoketjun toimijoihin ja muihin suoraan yrityksen toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin liittyviin tahoihin.

EU:n instituutioiden ja jäsenvaltioiden rooli (vakavissa) työperäisen hyväksikäytön tai ihmiskaupan tapauksissa liittyy yritysten selvitys- ja seurantavelvollisuuksiin eli vahinkojen ehkäisemiseen ja uhrien suojelemiseen. Niin suomalaisilla kuin ulkomaisillakin työntekijöillä, joilla on riski joutua vakavan hyväksikäytön kohteeksi, on oikeus viranomaisten tehokkaaseen suojeluun. Kaikki jäsenmaat ovat velvoitettu noudattamaan EU:n ihmiskaupan vastaista direktiiviä 2011/36/EU. Ihmiskauppa on rikos kaikissa Euroopan valtioissa, mutta työperäisen hyväksikäytön määritelmässä on usein pientä vaihtelua eri maiden välillä (Jokinen & Ollus 2019). Työperäiseen hyväksikäyttöön tai työperäiseen ihmiskauppaan liittyvistä rikoksista ei aina nosteta ihmiskauppasyytteitä esimerkiksi todisteiden puuttumisen, uhrien todistamishaluttomuuden tai viranomaisten tiedon tai osaamisen puutteen takia. Se vaarantaa uhrien oikeudet ja oikeussuojan. Siksi yritysten on ryhdyttävä riittäviin toimenpiteisiin työperäisen hyväksikäytön torjumiseksi sekä omissa organisaatioissaan että toimitusketjuissaan. Seuraavaksi käsitellään muutamia täs-

⁷ <https://www.unglobalcompact.org/>

⁸ <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

⁹ <https://www.ykliitto.fi/yk-tee-mat/kestava-kehitys/kestavan-kehityksen-tavoitteet>

¹⁰ https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciples-BusinessHR_EN.pdf

EU:n yleinen tietosuoja-asetus (eng. General Data Protection Regulation - GDPR)

Hyväksikäytön ja ihmiskaupan vastaisia strategioita ja yhteiskunnallisia auditointeja toteuttavien yritysten on huomioitava EU:n yleisen tietosuojasetuksen (GDPR) vaatimukset. Se on henkilötietojen käsittelyä sääntelevä laki, jota alettiin soveltaa kaikissa EU-maissa keväällä 2018. GDPR ei suoranaisesti koske ihmiskauppaa tai muita työperäisen hyväksikäytön muotoja, mutta asetuksen säännökset vaikuttavat siihen, kuinka yritykset keräävät esim. alihankkijoilta tietoa (auditoinnit, eettiset toimintaohjeet tai sopimusehdot) varmistaakseen, että työehtosopimuksia ja työelämän standardeja noudatetaan.

GDPR:n tavoitteena on parantaa henkilötietojen suojaa, joka taas rajoittaa yritysten mahdollisuuksia tarkastaa rekrytointi- tai henkilöstöpalveluyritysten, alihankkijoiden tai muulla perusteella yritykselle työntekijöitä toimittavien tahojen työntekijöiden henkilötietoja sisältäviä asiakirjoja (esim. sopimuksia, palkkakuitteja ja työvuorolistoja). EU:n tietosuojaviranomaisilla on tällä hetkellä erilaisia tulkintoja GDPR:n soveltamisesta ihmiskaupan torjuntaan ja yhteiskunnallisiin auditointeihin, mutta nykytiedon valossa tilaajayrityksiä ja niiden sopimuskumppaneita suositellaan hankkimaan työntekijöiltään suostumus heidän henkilötietojensa käsittelyyn edellä mainittuja tarkoituksia varten.

Ongelmana on, että suostumus ei kuitenkaan takaa tietojen oikeellisuutta ja suostumuksen voi peruuttaa milloin tahansa, hyväksikäytön tai ihmiskaupan uhreja voidaan kieltää antamasta suostumusta ja ylipäänsä suostumuksen vapaaehtoisuuden vahvistaminen on vaikeaa. Nykyisten tulkintojen epäselvyyden vuoksi se on kuitenkin ainoa keino, jolla tilaaja voi luotettavasti varmistaa GDPR:n noudattamisen ja pyrkiä samalla minimoimaan työperäisen hyväksikäytön riskejä.

EU:n työnantajasanctioidirektiivi

Euroopan unionin työnantajiin kohdistettavista seuraamuksista annettua direktiivissä (2009/52/EY) säädetään maassa laittomasti oleskelevien kolmansien maiden kansalaisten työnantajiin kohdistettavista seuraamuksista ja toimenpiteistä. Direktiivi pyrkii torjumaan laittomia työsuhteita ja niihin liittyvää laitonta maahanmuuttoa työnantajille asetetuilla velvoitteilla. Työnantajien on esimerkiksi varmistettava työntekijöiden oikeusasema. Direktiivissä säädetään myös työnantajille määrättävistä seuraamuksista, kuten julkisten etuuksien ja tarjouskilpailujen ulkopuolelle rajaamisesta sekä säädösten rikkomisessa käytettyjen toimi-

paikkojen sulkemisesta. Lisäksi direktiivissä säädetään toimeksiantajan ja alihankkijoiden yhteisvastuusta direktiivin rikkomusten tapauksissa. Toimeksiantaja on yhteisvastuullinen, ellei se pysty osoittamaan noudattaneensa huolellisuusvelvoitteitaan, joihin sisältyy esimerkiksi alihankkijoiden informointi maassa laittomasti oleskelevien kolmansien maiden kansalaisten työllistämisen laittomuudesta ja seurauksista.

Direktiivi myös vaatii EU:n ulkopuolelta tulevien paperittomien siirtotyöläisten oikeuksien suojelemista. Näihin oikeuksiin sisältyy palkka-saatavien periminen, työntekijöiden käytettävissä oleva ilmoituskanava epäkohtien raportointiin, tiedon saanti työntekijän oikeuksista ja mahdollisuus saada oleskelulupa. Yritysten on direktiivin mukaan vaadittava kaikkia EU:n ulkopuolelta tulevia työntekijöitä esittämään oleskelulupa tai vastaava maassa oleskelun oikeuttava asiakirja ennen työntekijän palkkaamista. Kopiot asiakirjoista on säilytettävä koko työsuhteen ajan, ja yritysten on ilmoitettava viranomaisille EU:n ulkopuolelta tulevan työntekijän palkkaamisesta.

Yritysten tulisi:

- Noudattaa asianmukaista huolellisuutta alihankkijoidensa suhteen ja olla erityisen valppaina toimialoilla, joissa pimeää työtä tiedetään esiintyvän.
- Harkita alihankkijoiden määrän rajoittamista.
- Jakaa työntekijän oikeuksia koskevaa tietoa EU:n ulkopuolelta tuleville työntekijöille.
- Varmistaa, että yrityksen kantelu- ja ilmiantomekanismit ovat yhtä lailla EU:n ulkopuolelta tulevien työntekijöiden käytettävissä.

Vaikka hyvillä käytännöillä on onnistuttu vaikuttamaan paperittomien ulkomaalaisten työntekijöiden tilanteeseen myönteisesti, direktiivin saatamisessa osaksi jäsenmaiden kansallista lainsäädäntöä on ollut ongelmia. Esimerkiksi rangaistusten ankaruus vaihtelee runsaasti jäsenmaiden välillä. Useat jäsenmaat vaativat työntekijöitä tekemään valituksen työsuojeluviranomaisille ennen kanteen nostamista, jolloin luvattomasti työskennelleen siirtolaisen tiedot voidaan ohjata automaattisesti maahanmuuttoviranomaisille. Tämä voi pahimmillaan johtaa säilöön ottoon ja karkotukseen. Ihmiskaupan uhriksi tunnistetulle henkilölle voidaan sitä vastoin myöntää oleskelu- tai työ lupa.

Sanktiot luvattomasti maassa työskentelevän työntekijän palkanneelle työnantajalle

Työsopimuslain (55/2001) luvussa 11a määritellään, että työnantaja, joka on ottanut työhön laittomasti maassa oleskelevan kolmannen maan kansalaisen/kansalaisia, on velvollinen maksamaan valtiolle seuraamusmaksun, joka on suuruudeltaan 1000–30 000 euroa. Seuraamusmaksun määrään vaikuttaa työnantajan menettelyn tahallisuus ja toistuvuus, muut työsuhteen syntyolosuhteet, sekä työntekijöiden lukumäärä. Seuraamusmaksua ei voida kuitenkaan määrätä sille, jota epäillään samasta teosta esitutkinnassa, syyteharkinnassa tai tuomioistuimessa vireillä olevassa rikosasiassa. Mikäli seuraamusmaksun saanut työnantaja on omalla toiminnallaan vaikuttanut työntekijöiden maahantuloon tai maassaoloon, hän on myös velvollinen korvaamaan työntekijöiden palauttamiskustannukset.

Jos laittomasti maassa oleskelevan työntekijän työnantaja on alihankkija, tämän välitön toimeksiantaja on velvollinen yhteisvastuullisesti alihankkijan kanssa maksamaan työntekijälle tämän erääntyneet palkkasaatavat, työaikalaisa säädetyt lisä- ja ylityökorvaukset ja sunnuntaityön korotetun palkan, sekä vuosilomalaissa säädetyn vuosilomapalkan ja lomakorvauksen. Toimeksiantaja on yhteisvastuullisesti velvollinen myös seuraamusmaksusta ja palauttamiskustannuksista, mutta hän voi vaatia suorittamansa maksun takaisin alihankkijalta. Velvoitteet seuraamusmaksusta, palauttamiskustannuksesta sekä työntekijän saatavista poistuvat, mikäli työntekijä on esittänyt työnantajalle väärennetyn oleskeluluvan tai muun oleskeluoikeuden antavan asiakirjan.

Lähetettyjä työntekijöitä koskevat direktiivit

Lähetetty työntekijä on työntekijä, jonka työnantaja, esimerkiksi rekrytointi- tai henkilöstöpalveluyritys, on lähettänyt määräajaksi toiseen jäsenvaltioon palvelujen tarjoamista varten. EU:n direktiivi palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon (96/71/EY) koskee pääasiassa lähetettyjä EU-kansalaisia. Siinä eritellään isäntävaltion velvoitteet ja kustannukset, jotka palveluntarjoajan tulee kattaa. Työntekijöiden lähettämistä koskevan direktiivin täytäntöönpanodirektiivi (2014/67/EU) pyrkii tehostamaan edellä mainitun direktiivin soveltamista käytäntöön esimerkiksi puuttumalla petoksiin ja sääntöjen kiertämiseen, tarkastuksilla ja valvonnalla, alihankintaketjujen yhteisvastuullisuudella ja jäsenvaltioiden välisellä tietojenvaihdolla.

Lähetetyt työntekijät eivät nauti samoista oikeuksista kuin EU:n sisäisen vapaan liikkuvuuden nojalla toisessa jäsenvaltiossa työskentelevät työntekijät, koska he oleskelevat kohdemaassa vain väliaikaisesti. Lähetetyillä työntekijöillä ei ole myöskään samoja työntekoon, työolosuhteisiin, sosiaalietuuksiin tai verotukseen liittyviä oikeuksia, koska EU:n lähetettyjä työntekijöitä koskevat säännöt määräytyvät palvelujen (SEUT, 56 artikla) eikä ihmisten vapaan liikkuvuuden periaatteiden mukaan.

Merkittävä osa lähetetyistä työntekijöistä on nykyään kolmansien maiden kansalaisia. Lähetetyt työntekijät saavat usein muita työntekijöitä huonompaa palkkaa. Se voi aiheuttaa muissa työntekijöissä turhautumista ja vihamielisyyttä, kun työnantajalle halvemmat lähetetyt työntekijät syrjäyttävät heidät työmarkkinoilta.

Lähetettyihin työntekijöihin liittyviä alihankintajärjestelyjä varten on perustettu esimerkiksi niin kutsuttuja postilaatikkoyrityksiä, joilla kiertetään työoikeuden ja sosiaaliturvan vaatimuksia. Jotkut rekrytointiyritykset rekrytoivat tarkoituksellisesti hyväksikäytölle alttiiden maiden ja alueiden kansalaisia tai sellaisten vähemmistöjen jäseniä, joilla on heikommat mahdollisuudet saada virallista työtä kotimaassaan. Lähetettyjen työntekijöiden näkymättömyys helpottaa heidän hyväksikäyttöään. He ovat usein eristyksissä muusta yhteiskunnasta kielimuurin, syrjäisten majoitustilojen, pakollisten työmatkakuljetusten ja vaarallisten työolosuhteiden johdosta.

Lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin muuttamisesta annettu direktiivi (2018/957) astuu voimaan 30.7.2020. Direktiivi pyrkii puuttumaan lähetettyjen työntekijöiden olosuhteisiin ja selventämään alihankintaa koskevia sääntöjä. Muutosdirektiivin myötä kaikkia työntekovaltion palkkausta, työntekijöiden majoitusta ja kulujen korvaamista koskevia sääntöjä aletaan soveltaa myös lähetettyihin työntekijöihin. Lähettämiskauden lähettämisen kesto rajoitetaan 12 tai 18 kuukauteen, jonka jälkeen EU:n alueella työskenteleviin lähetettyihin työntekijöihin aletaan soveltaa useimpia vapaasti liikkuvaa työvoimaa koskevia työehtoja. Samaa työtä varten lähetettyjen korvaavien työntekijöiden lähettämiskaudet lasketaan yhteen. Täten direktiivi pyrkii puuttumaan väliaikaista työvoimaa rekrytoivien, hallinnoivien ja välittävien yritysten ansaintalogiikan ytimeen ja rooliin globaaleissa toimitusketjuissa.

Suosituksia yrityksille:

- Palkkaa työntekijät suoraan aina kun mahdollista.
- Arvioi väliaikaista työvoimaa ja lähetettyjä työntekijöitä välittävät rekrytointi- ja henkilöstöpalveluyritykset ennen yhteistyön aloittamista.
- Varmista, että lähetetyt työntekijät voivat kertoa ongelmistaan ja tarpeistaan esimerkiksi työsuojelutoimikunnalle.
- Varmista, että ammattiliittojen edustajat pääsevät osallistumaan alihankkijoiden tilojen tarkastuksiin.
- Varmista, että lähetettyjen työntekijöiden palkkataso vastaa Suomen työehtosopimuksen mukaista vähimmäispalkkaa.

Työkalupakki

Navigoi kohti vastuullista toimitusketjua

Seuraavien työkalujen avulla yritykset voivat edistää ulkomaisten työntekijöiden oikeuksia, parantaa työturvallisuutta, edistää oikeudenmukaista ja sosiaalisesti vastuullista talouskasvua sekä pitää huolta siitä, että ulkomaisilla työntekijöillä on samat työehdot (palkka, työaika ja sosiaaliturva) kuin muillakin. Työkalujen tavoitteena on tarjota yrityksille käytännön keinoja monimutkaisten, erityisesti paikallisten, kansallisten ja eurooppalaisten, toimitusketjujen tuntemiseen ja hallintaan. Yrityksen toimiala ja koko ratkaisevat, mitkä työkalupakin menetelmistä soveltuvat parhaiten työperäisen hyväksikäytön riskin vähentämiseen toimitus- ja alihankintaketjuissa.

Työkalupakki yrityksille työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan ennaltaehkäisemiseksi

Navigoi kohti vastuullista toimitusketjua



Riskienarvioinnin työkalu

Jotta yrityksesi pystyisi noudattamaan asianmukaista huolellisuutta, tulee ensin tunnistaa toiminnan alueet, joissa hyväksikäytön riski on korkein. Sisältää helppokäyttöisen tarkistuslistan riskien kartoittamiseen.



Strategiatyökalu

Laadi yrityksellesi selkeä työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan vastainen strategia jalkauttaen toimenpiteet myös olemassa oleviin sisäisiin ohjeistuksiin ja toimintamalleihin. Sisältää yhdeksän suositusta vastuullisuutta korostavaan yritystoimintaan.



Kumppanien arviointityökalu

Tutustu yrityksesi kumppaneihin varmistaaksesi, etteivät ne ole osallisia hyväksikäyttöön tai rikolliseen toimintaan. Sisältää kysymyslistan potentiaalisten liikekumppanien arviointiin keskustelujen kautta.



Sopimustyökalu

Sisällytä sopimuksiisi alihankkijoiden ja muiden kumppanien kanssa vakioehtoja, joilla selkiytät osapuolten velvoitteita ja vaatimuksia. Sisältää neljä askelta strategian saattamiseksi kirjalliseen muotoon.



Työpaikan arviointityökalu

Valvo alihankkijoiden toimia ja työoloja tekemällä tarkastuksia. Sisältää ohjeet tarkastusten suunnittelua ja toteuttamista varten, sekä listan kysymyksiä, joiden avulla keskustella ulkomaalaisten työntekijöiden kanssa kartoittaaksesi riskejä, jotka altistavat työntekijöitä hyväksikäytölle ja ihmiskaupalle.





Riskienarvioinnin työkalu

Työperäisen hyväksikäytön riskien tunnistaminen toimitusketjuissa

Alla oleva tarkistuslista auttaa yritystäsi työperäiseen hyväksikäyttöön tai ihmiskaupan liittyvien riskien kartoittamisessa sekä tunnistamaan alueet, joissa riski on korkein. **Onnistunut riskien arviointi edellyttää ymmärrystä eri tekijöistä, jotka altistavat työntekijän haavoittuvaan asemaan, sekä kykyä tunnistaa yrityksen alihankintaketjuissa työskenteleviä haavoittuvaisia ryhmiä.** Jos edes jokin tarkistuslistan väittämistä pitää paikkansa yrityksesi kohdalla, sillä on riski joutua osalliseksi vilpilliseen toimintaan, työperäiseen hyväksikäyttöön ja/tai jopa ihmiskaupan. Mitä useampi listan kohdista pätee, sitä korkeampi riski on. Riskien arvioinnin jälkeen suosittelemme hyödyntämään tämän julkaisun muita työkaluja arvioidaksesi ja valvoaksesi tehokkaasti sopimuskumppanien ja alihankkijoiden toimintaa esimerkiksi rakennustyömailla tai myymälöiden tiloissa.

1 Käyttääkö yrityksesi kouluttamatonta, määräaikaista ja/tai kausityövoimaa?

☐ Kyllä

2 Työllistääkö yrityksesi paljon ulkomaalaisia työntekijöitä, jotka eivät välttämättä tunne toimintamaan tai toimialan työehtosopimusta?

☐ Kyllä

3 Palkkaako yrityksesi ulkomaalaisia tai määräaikaaisia työntekijöitä kansallisten tai kansainvälisten rekrytointiyritysten kautta?

☐ Kyllä



4 Käyttääkö yrityksesi alihankkijoita (mahdollisesti ketjutettuja), henkilöstövuokrausta ja lyhytaikaisia kausityösopimuksia? Jos käyttää, osaako henkilöstösi havaita epätavallisen halvat tarjoukset?

☐ Kyllä

5 Onko yritys ulkoistanut toimintoja ulkomaalaisille tai määräaikaisille työntekijöille, jotka tekevät työnsä vaikeasti valvottavissa olosuhteissa, esim. yöllä tai syrjäisissä paikoissa?

☐ Kyllä

6 Aiheutuuko työntekijöiden henkilöllisyydestä joskus sekaannusta esimerkiksi työmailla, joissa on monimutkaiset alihankintarakenteet?

☐ Kyllä

7 Puuttuuko yritykseltä sisäinen tai ulkoinen ilmoituskanava, jonka kautta kaikki työntekijät (suoraan ja välillisesti työskentelevät, paikalliset ja ulkomaalaiset) voivat ilmoittaa ongelmista yrityksen johdolle, tarvittaessa nimettömästi?

☐ Kyllä

8 Toimiiko yrityksesi toimialalla, jolla on esim. median, tutkimusten, kansalaisjärjestöjen raporttien tai muiden lähteiden mukaan esiintynyt pimeän työvoiman käyttöä, sosiaalista polkumyyntiä, työperäistä hyväksikäyttöä ja/tai ihmiskauppaa?

☐ Kyllä

9 Toimiiko yrityksesi toimialalla, jonka julkisessa valvonnassa on esim. median, tutkimusten, kansalaisjärjestöjen raporttien tai muiden lähteiden mukaan puutteita: työolosuhteita ei tarkasteta, työperäistä hyväksikäyttöä ei tutkita tai tutkimukset eivät johda mihinkään, ja syyllisten riski joutua syytteeseen on pieni?

☐ Kyllä



Strategiatyökalu

Hyväksikäytön vastaisen strategian laatiminen

Yhä useammat yritykset ovat sitoutuneet ihmisoikeuksien kunnioittamiseen ja julkaisevat vuosittaisen vastuullisuusraportin. Näistä edistysaskeleista huolimatta paikallisten toimitusketjujen työolosuhteet ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Yritysvastuustrategia on myös yritysten kilpailukyvyn kannalta entistä tärkeämpi. Se edistää riskienhallintaa, tuottaa säästöjä, parantaa sijoittaja- ja asiakassuhteita, tehostaa henkilöstöhallintoa ja tuottaa innovaatioita. Tämä työkalu auttaa yrityksiä laatimaan selkeän strategian työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan ehkäisemiseen sekä sisällyttämään strategian yrityksen toimintatapoihin- ja malkeihin. Alla on lista suosituksia strategian ja sen edustamien arvojen jalkauttamiseksi yrityksissä. Listan suositukset sisältävät myös lisätyökaluja, joihin löytyvät linkit strategiatyökalun lopusta.



1

Tunnista ja määrittele yrityksesi keskeisten arvojen yhteydet ihmisoikeuksien kunnioittamiseen ja erityisesti työperäisen hyväksikäytön ehkäisyyn sekä suorissa työsuhteissa että alihankkijoita käyttäessä. Sisällytä ne yrityksesi päästrategiaan ja määrittele välittömät ja pitkän tähtäimen vastuullisuustoimenpiteet. Jos yrityksen arvot ovat ristiriidassa ihmisoikeuksiin liittyvien vastuiden kanssa, yrityksen periaatteita on tarkistettava esimerkiksi nostamalla tärkeysjärjestyksessä työperäisen hyväksikäytön ehkäiseminen kustannustehokkuuden yläpuolelle. Tarkista, onko yrityksesi strategia toimintamaan sääntelyn ja toimialan mahdollisten ihmisoikeuksiin liittyvien toimintaohjeiden tasalla.

→ Käytä apuna YK:n Global Compactin kymmentä periaatetta ja "Riskien arviointityökalua" s. 30. Ihmisoikeuksia käsitellään Global Compactin periaatteissa 17–22.

5

Tiedota yrityksen hyväksikäytön torjuntaan liittyvästä strategiasta ja mahdollisista toimintaohjeista sidosryhmille, urakoitsijoille, aliurakoitsijoille ja liikekumppaneille, mieluiten kasvokkain. Järjestä teemaan liittyen säännöllisiä tapaamisia toimitusketjun kumppaneiden kanssa ja tiedottakaa heitä työperäisen hyväksikäytön riskistä. Tutustu toimitusketjunne ihmisiin ja yrityksiin.

→ Käytä apuna HEUNI:n Opasta yrityksille ja työnantajille riskienhallintaan erityisesti alihankintaketjuissa sekä FLOW-hankkeen julkaisua "Likainen vyyhti. Työperäisen hyväksikäytön liiketoimintamalli" joka sisältää lisää tietoa näistä ilmiöistä.

4

Lisää henkilöstön (erityisesti johtajien ja esimiesten) tietoisuutta työperäisestä hyväksikäytöstä, ihmiskaupasta, pakkotyöstä, niihin viittaavista varoitusmerkeistä sekä lainsäädännöstä: a) Kartoita, keitä ovat mahdolliset työntekijät, jotka ovat kaikkein alttiimpia hyväksikäytölle. b) Hanki tietoa ulkomaalaisten ja määräaikaisten työntekijöiden hyväksikäytön riskiä lisäävistä tekijöistä. c) Käy vuoropuhelua ja tee yhteistyötä viranomaisten, kansalaisjärjestöjen, työsuojelutarkastajien, työnantaja-järjestöjen ja ammattiliittojen kanssa mahdollisten tapausten tunnistamiseksi ja raportoimiseksi.

→ Käytä julkaisun "Kumppanien arviointityökalua – tunne partnerisi" s. 36

2

Sitoudu kirjallisesti eettiseen ja ammattimaiseen toimintaan, työelämän perusperiaatteisiin ja -oikeuksiin sekä työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan torjuntaan niin suorissa työsuhteissa kuin koko toimitusketjussakin. Takaa työntekijöille kirjallisesti, että heillä on oikeus solmia ja irtisanoa työsuhde vapaasti.

→ Käytä apuna ILO:n julistusta työelämän perusperiaatteista ja oikeuksista ja YK:n liike-elämän ja ihmisoikeuksien perusperiaatteita.

3

Laadi yritykselle toimintaohjeet hyväksikäytön ja ihmiskaupan ehkäisemisestä sen toimitusketjussa ja varmista, että niitä noudatetaan koko toimitusketjussa. Ota seuraavaksi listatut toimintaohjeet huomioon yrityksen kaikissa prosesseissa, erityisesti rekrytointiin sekä urakoitsijoiden, aliurakoitsijoiden ja lähetettyjen työntekijöiden käyttöön liittyvissä toiminnoissa.

→ Käytä apuna HEUNI:n opasta yrityksille ja työnantajille riskienhallintaan erityisesti alihankintaketjuissa osiota A s. 16: Yleiset varotoimenpiteet. Hyödynnä myös kansainvälisen työjärjestön julistusta työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista sekä YK:n liike-elämän ja ihmisoikeuksien perusperiaatteita.



6

Sitoudu kirjallisesti edistämään (ulkomaa-laisten) työntekijöiden oikeuksia ja tukemaan heitä oikeuksien saamiseksi. Paranna ulkomaa-laisten työntekijöiden tietoisuutta hyväksikäytöstä (esim. jaettavilla lehtisillä) ja siitä, minne ottaa yhteyttä mahdollisten ongelmien ilmetessä. Tiedottamisen tulisi olla osa virallista perehdytystä ja/tai tietoa voidaan jakaa esimerkiksi ensimmäisenä työpäivänä perehdytyksen tai koulutuksen yhteydessä.

→ **Käytä ILO:n julistusta työelämän perusperiaatteista ja oikeuksista, viranomaisilta saatavia infolehtisiä liittyen ulkomaa-laisten työntekijöiden oikeuksiin, ja julkaisun "Työpaikan arviointityökalua", s. 46**

7

Vahvista ja yhdenmukaista työntekijöiden ja alihankkijoiden työolosuhteiden valvontaa: A) Tee säännöllisiä yllätystarkastuksia, auditointeja tai työpaikka-arviointeja. B) Perusta turvallinen ilmoituskanava, jonka kautta kuka tahansa voi ilmoittaa (myös anonyymisti) työoloja koskevista epäilyistä tai ongelmista äidinkielellään tai muuten puhumallaan kielellä. Pidä huolta siitä, että ilmoituksiin reagoidaan tehokkaasti ja ripeästi. C) Järjestä työntekijöille mahdollisuuksia kertoa työoloistaan epävirallisesti.

→ **Käytä julkaisun "Työpaikan arviointityökalua", s. 46**

8

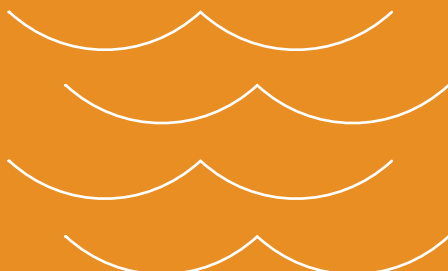
Laadi henkilöstölle eri vastuutasoille sopivat, selkeät menettelyt tilanteita varten, joissa a) yritys tai viranomaiset havaitsevat sopimusrikkomuksen, b) havaitaan työperäisen hyväksikäytön ja/tai ihmiskaupan tunnusmerkkejä tai c) henkilöstö saa valituksen tai vihjeen työperäisestä hyväksikäytöstä tai ihmiskaupasta.

→ **Käytä apuna HEUNI:n opasta yrityksille ja työnantajille riskienhallintaan erityisesti alihankintaketjuissa kohtaa "Työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan tunnusmerkit" sivuilla 23–24 ja tämän julkaisun kohtaa "Epäilysten herätessä" sivulla 55.**

9

Seuraa toimintaohjeiden ja hyväksikäytön vastaisen strategian toimeenpanoa. Arvioi strategian toteutumista ja raportoi siitä vuosikertomuksissanne.

→ **Käytä UNGP-periaatteiden raportointikehystä.**



Lisälukemista ja hyödyllisiä linkkejä:

Kansainvälisen työjärjestön julistus työelämän peruseriaatteista ja -oikeuksista (1998): https://tem.fi/documents/1410877/2870803/ILOn_julistus_tyon_perusoikeuksista.pdf/e87f5168-f3ef-464b-859c-ad742d3f5a0b/ILOn_julistus_tyon_perusoikeuksista.pdf

YK:n Global Compact: <https://www.unglobalcompact.org/>

YK:n Global Compact – kymmenen periaatetta: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

YK:n Global Compactiin perustuva yritysvastuuopas: <https://www.unglobalcompact.org/library/1151>

YK:n liike-elämän ja ihmisoikeuksien peruseriaatteen (UNGP): https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

UNGP-periaatteiden raportointikehys: <https://www.ungpreporting.org/>

HEUNI:n Opas yrityksille ja työnantajille riskienhallintaan erityisesti alihankintaketjuissa (2018): <https://www.heuni.fi/en/index/publications/heunireports/reportseries88aopasyrityksillejatyonantajilleriskienhallintaanerityisestialihankintaketjussa.html>

FLOW-hankkeen julkaisu ”Likainen vyyhti. Työperäisen hyväksikäytön liiketoimintamalli” https://www.heuni.fi/material/attachments/heuni/reports/7H-GUqedNP/FLOW_W2_FI_Digital_10032020.pdf

Institute for Human Rights and Business (IHRB): Työnantaja maksaa -periaate – vastuullinen rekrytointi: <https://www.ihrb.org/employerpays/the-employer-pays-principle>

Talouselämän toimijoiden työkalupakki ihmiskaupan torjuntaan: https://csd.bg/fileadmin/user_upload/publications_library/files/2019_08/Toolkit_EN.pdf

Työkaluja ”modernin orjuuden” torjuntaan: <https://www.stronger2gether.org/resources/>

Työ- ja elinkeinoministeriön lista selvityksistä Suomessa liittyen yrityksiin ja ihmisoikeuksiin: <https://tem.fi/yritykset-ja-ihmisoikeudet/>



Kumppanien arvointityökalu

Tunne partnerisi

Yritysten tulee olla huolellisia alihankkijoidensa ja liikeyumppaniensa valinnassa voidakseen tehokkaasti torjua piilossa tapahtuvaa hyväksikäytön ja ihmiskaupan riskiä. Arvioinnin tavoite on varmistaa, etteivät yrityksen kumppanit ole itse tai alihankkijoidensa kautta osallisia hyväksikäyttöön tai rikolliseen toimintaan. Potentiaalisten liikeyumppanien arviointi vahvistaa ulkomaalaisten työntekijöiden oikeuksien turvaamista sekä yrityksen imagoa ja mainetta yhteiskunnallisesti vastuullisena toimijana, joka on sitoutunut ihmisarvoisen työn edistämiseen. Kilpailutus auttaa ostajaa saamaan parhaan hinnan ja vähentämään kustannuksia, mutta voi myös altistaa organisaation piilossa tapahtuvalle työperäiselle hyväksikäytölle. Voi olla houkuttelevaa valita halvin tarjous, mutta epäilyttävän alhaista hintaa tarjoavat yritykset voivat harjoittaa laillisen yritys rakenteen taakse kätettyä hyväksikäyttöä. Ne voivat esimerkiksi pyrkiä maksimoimaan voittonsa huijaamalla tai pakottamalla työntekijöitä hyväksymään huonot työehdot.

Alla olevien kysymysten avulla lisäät yrityksesi ja kumppaniesi välistä tiedonvälitystä yrityksenne arvoista ja parannat myös kumppaneidenne tietoisuutta vilpillisistä toimintatavoista kuten työperäisestä hyväksikäytöstä. Suosittelemme myös käymään partnereiden kanssa läpi riskienarvioinnin työkalun kysymykset, jotta heidänkin tietoisuutensa toimintaansa liittyvistä riskeistä kasvaa. Näillä toimilla rohkaist myös muita alan toimijoita vastuulliseen ja ennaltaehkäisevään toimintaan.

Kysymyksiä potentiaalisten liikekumppanien arviointiin

- Millainen rakenne yritykselläsi on?
 - Mikä on työvoiman rakenne: suoraan palkatun henkilöstön osuus, ulkomaalaiset ja määräaikaiset työntekijät sekä henkilöstöpalveluyritysten ja alihankkijoiden kautta palkattu henkilöstö?
- Jos yrityksesi käyttää henkilöstöpalvelu- ja rekrytointiyrityksiä, kuinka ne valitaan ja kuinka varmistatte, että ne noudattavat työoloja ja työntekijöiden oikeuksia koskevia standardeja?
- Miten ulkomaalaisten työntekijöiden työllistämismenettely on organisoitu ensimmäisestä yhteydenotosta aina töiden aloittamiseen kohdemaassa?
- Onko yritykselläsi toimintaohjeita tai strategioita työperäisen hyväksikäytön tai ihmiskaupan ehkäisemiseksi toimitusketjussanne?
- Onko yritykselläsi valitusmekanismia tai eettistä ilmoituskanavaa, joka on sekä suorassa työsuhteessa olevien työntekijöiden, tiloissanne työskentelevien alihankkijoiden työntekijöiden että urakoitsijoiden työntekijöiden käytössä? Millainen se on?
- Miten ulkomailta tulevien työntekijöiden matkajärjestelyt on hoidettu ja kuka maksaa heidän matkansa?
- Pitääkö yrityksesi huolen siitä, etteivät lähetetyt tai määräaikaiset työntekijät joudu maksamaan rekrytointipalkkioita? Kuinka pidätte siitä huolen?
- Onko kaikkia työntekijöitä tiedotettu kohdemaan yleisistä työehtoista ennen töiden aloittamista? Annettaanko tiedot kielellä, jota työntekijät ymmärtävät, tai onko heillä mahdollisuus käyttää tulkkia? Kuinka varmistatte, että työntekijät ovat ymmärtäneet?
- Onko työntekijöille kerrottu työntekijän oikeuksista työskentelymaassa sellaisella kielellä, jota työntekijät ymmärtävät? Esim. oikeudesta saada työehtosopimuksen mukaista palkkaa ja ylityökorvauksia sekä oikeudesta liittyä ammattiliittoon.
- Järjestätkö työntekijöille majoituksen tai apua majoituksen löytämisessä? Jos järjestät majoitusta, kuinka vuokra määräytyy, vähennetäänkö se suoraan palkasta ja onko yritykselläsi sääntöjä siitä, ketkä ovat oikeutettuja majoitukseen? Kuinka monta työntekijää kussakin asumisyksikössä asuu? Onko työntekijöillä oikeus kieltäytyä yrityksen järjestämästä majoituksesta ja saavatko he etsiä majoituksensa itse ilman, että siitä aiheutuu lisäkustannuksia?
- Kuinka työntekijöiden työmatkat on järjestetty? Jos yrityksesi järjestää kuljetukset työpaikalle, onko työntekijöiden maksettava niistä? Kuinka niiden hinta määräytyy?



Yritykset pystyvät torjumaan hyväksikäytön riskiä arvioimalla kumppanien käytäntöjä liittyen palkkaukseen ja vuokratyövoiman käyttöön, kuten seuraavasta suomalaisen rakennusalan esimerkistä käy ilmi. Alla on myös esimerkki viranomaisen hyvästä käytännöstä Virossa, jossa jaetaan yrityksille tietoa heidän kumppanien suoriutumisesta liittyen veroihin ja muihin vastaaviin maksuihin.

Hyvä käytäntö Suomesta: liikekumppanien arviointi

Suomalainen rakennusyritys on järjestänyt tapaamisia ulkomaalaisia työntekijöitä palkkaavien henkilöstöpalveluyritysten ja siivouspalveluyritysten kanssa käsitelläkseen työperäiseen hyväksikäyttöön liittyviä riskejä. Keskustelut pohjautuivat kysymyslistaan ja aiheisiin, joiden inspiraation lähteenä oli HEUNI:n julkaisema Opas yrityksille ja työnantajille riskienhallintaan erityisesti alihankintaketjuissa.

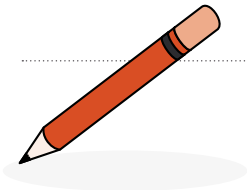
Yrityksen vastuullisuusjohtajan mukaan keskusteluissa oli mahdollista käsitellä sensitiivisiä asioita mahdolliseen hyväksikäyttöön liittyen sekä muodostaa yhteisymmärrys yrityksen arvoista ja eettisistä menettelytavoista. Yritys sai lähestymistavastaan positiivista palautetta henkilöstöpalveluyrityksiltä. Tapaamisten avulla yritys mainosti myös eettistä yhteydenottokanavaansa, jossa kuka tahansa henkilö voi anonymisti ilmoittaa laiminlyönneistä tai toiminnasta, jonka epäilee olevan yrityksen ohjeistusten vastaista.

Hyvä käytäntö Virossa: Veroviranomaisen digitaalinen palvelu

Viron veroviranomaisen uusi verkkopalvelu (avattu marraskuussa 2019) pisteyttää yrityksen sen perusteella, miten hyvin se on suoriutunut verojen maksamisessa ja antaa neuvoja arvosanan parantamiseen. Verkkopalvelun yleisen tason tiedot (esim. osoite, verojen maksutilanne jne.) ovat julkisia, mutta verojen maksamista arvioiva arvosana ei.

Arvosana näytetään vain yrityksen edustajalle ja tahoille, joille yritys haluaa sen jakaa. Yritykset voivat siis näyttää hyvänä käytäntönä verotusarvosanansa potentiaalisille kumppaneille luotettavuutensa osoittamiseksi, tai tilaaja voi pyytää tai velvoittaa sopimusehdoilla alihankkijoitaan jakamaan verotusprofiilinsa ennen sopimuksen allekirjoittamista.

Handwriting practice area with 20 horizontal dotted lines.



Sopimustyökalu

Työperäisen hyväksikäytön ehkäisemisen huomioiminen sopimuksissa

Tutkimukset ovat osoittaneet, että vaikka kaikki näyttäisi olevan kunnossa paperilla, laillisten yritysrajoitteiden taakse voi kätkeytyä hyväksikäyttöä. Tämän työkalun avulla yrityksesi voi ehkäistä työperäistä hyväksikäyttöä ja havainnollistaa yrityksen arvoja sen työntekijöille ja sidosryhmille vahvistamalla rekrytointimenettelyitä ja työsopimuksia esimerkiksi rajoittamalla alihankinnan ketjuttamista. Muita tehokkaita keinoja ovat esimerkiksi vain lakia noudattavien ja rekisteröityjen rekrytointi- ja henkilöstöpalveluyritysten käyttäminen¹¹, ilmoituskanavien perustaminen epäiltyjä väärinkäytöksiä varten ja nimenomaisesti työperäisen hyväksikäytön riskejä koskevien sopimusehtojen laatiminen. Tämä työkalu on tarkoitettu proaktiivisille arvoistaan välittäville yrityksille, jotka haluavat mennä askeleen pidemmälle työn eettisiä puolia huomioimissaan.

Suomessa tilaajavastuulaki velvoittaa tilaajaa hankkimaan ennen sopimuksen tekemistä selvityksen työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista. Yksityiskohtaisempaa tietoa halutesa, tilaajan tulee kirjata sopimukseen oikeus saada selvityksiä tarpeen vaatiessa. Tilaajavastuulaki koskee myös vain yhtä porrasta alempana olevaa sopimuskumppania, mutta vastuulliset yritykset voivat ulottaa selvitysvelvollisuuden myös pidemmälle. Tilaajavastuun selvitysvelvollisuus koskee myös ulkomaisia yrityksiä silloin kun työskentely tapahtuu Suomessa. Ulkomaisella yrityksellä voi olla myös y-tunnus Suomessa, tällöin veronmaksuselvitys täytyy hankkia myös Suomesta.

¹¹ Tutustu esimerkiksi "Henkilöstöpalvelualan ulkomaisten työntekijöiden rekrytointin pelisääntöihin": <https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/05/henkilostopalvelualan-ulkomaisten-tyontekijoiden-rekrytoinnin-pelisaannot.pdf>

Vaihe 1: Tarkista, toimiiko yrityksesi käyttämä toimittaja/urakoitsija/toimisto laillisesti (esim. onko se rekisteröity asianmukaisiin julkisiin rekistereihin) ja pyydä/hanki esim. julkisista rekistereistä tai kirjallisina lausuntoina todisteet siitä, ettei yritys ole syytettynä rikoksesta. Kaikki selvitykset (tilaajavastuun velvoittamat sekä yrityksen itse vaatimat) tulisi hankkia ennen sopimuksen tekemistä. Vinkki: Sisällytä käännättämisvelvollisuus tilaajan ja sopimuskumppanin välisiin sopimuksiin, jotta lähtömaasta saatavien selvitysten sisältö on ymmärrettävää. Jos työsuojeluviranomainen on tarkastanut yrityksen toimintaa, tarkastuksista voi pyytää raportit. Keskenäiset rikostutkinnat eivät ole julkista tietoa. Ulkomaisten yritysten tietojen selvitysvelvollisuus on Suomessa yhtä laaja kuin kotimaisten.

Vaihe 2: Määrittele yrityksellenne toimittajien ja alihankkijoiden valintaa koskevat periaatteet strategia työkalun avulla s. 32. Varmista, että sopimuskumppanien ja toimittajien velvollisuudet on määritelty kirjallisessa sopimuksessa. Päätä, saavatko yrityksesi alihankkijat käyttää omia alihankkijoitaan. Jos se sallitaan, määrittele tällaisilta sopimuksilta edellytettävät kirjalliset ehdot. Pitäisikö alihankkijat hyväksyttää yritykselläsi etukäteen? Tulisiko alihankinnan kaikilla tasoilla soveltaa samoja työehtoja? Kuinka aiot valvoa alihankkijoitanne ja heidän mahdollisia alihankkijoitaan?

Vaihe 3: Laadi strategia kirjalliseen muotoon ja siirrä se käytäntöön harjitsemalla vakioehtojen käyttöä alihankkijoiden ja muiden kumppanien kanssa tehtävissä sopimuksissa. Alla on lueteltu alueita ja mahdollisia toimenpiteitä, joilla yrityksesi voi vähentää työperäisen hyväksikäytön riskiä toimitus- ja alihankintaketjuissaan. Niiden tarkoitus on rohkaista yrityksiä ennaltaehkäisevään toimintaan, mutta mahdollisista toimenpiteistä on keskusteltava etukäteen yrityksesi juristien kanssa. Liikekumppaneiden ja alihankkijoiden kanssa tehtävien sopimusten tarvittava tarkkuus riippuu myös yrityksesi toimialasta ja koosta.

Huom: Yritys on itse vastuussa siitä, että ehdot ovat esimerkiksi tilaajavastuulain, liikesalaisuutta ja henkilötietojen suojaa koskevan kansallisen sääntelyn mukaisia. FLOW-julkaisussa "Normative Framework Guide" on esimerkkejä sopimusehdoista ja lisäinformaatiota GDPR-sääntöjen tulkitsemisesta tämän tyyppisiä sopimuksia luodessa. Lyhyesti sanottuna, jotta voidaan turvata pääsy henkilötietoihin GDPR-direktiivin mukaisesti, on suositeltavaa, että tilaaja ja hänen sopimuskumppaninsa hankkivat kirjalliset suostumukset rekisteröidyltä henkilöltä. Kirjallisten lupien puuttuessa dokumentaatio tulisi vaatia toimitettavaksi sen anonymisoinnin jälkeen.



Sopimuksissa huomioitavia asioita:

- ☐ Tee selväksi, että yrityksellä on nollatoleranssi työperäiseen hyväksikäyttöön tai ihmiskaupaan liittyen.
- ☐ Varmista, ettei urakoitsija ole käynnissä olevan rikosjutun osapuoli tai ettei sitä ole tuomittu rikoksista.
- ☐ Velvoita urakoitsijoita tutustumaan yrityksesi työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan vastaiseen strategiaan.
- ☐ Velvoita urakoitsijoita kertomaan omille työntekijöilleen ja ulkomaisten alihankkijoidensa työntekijöille työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista työntekomaassa. Tiedot on annettava työntekijöiden puhumalla kielellä. Varmista tietojen paikkansapitävyys pyytämällä urakoitsijaa lähettämään yrityksellesi kopio oikeuksien ja velvollisuuksien esittelystä (muistakaa, että lähetetty kopio voi olla tekaistu, eikä tämä toimenpide yksin takaa, ettei yhtiö rikkoisi työntekijöiden oikeuksia).
- ☐ Velvoita yrityksesi sopimuskumppaneita varmistamaan, että heidän (ja heidän alihankkijoidensa) työntekijöillä on tarvittavat työluvut ja että työntekijöiden työolosuhteet ja palkka vastaavat paikallisten työmarkkinoiden tasoa.
- ☐ Pidä huolta siitä, etteivät rekrytointitoimistot/alihankkijat veloita lähetetyiltä tai määräaikaaisilta työntekijöiltä rekrytointipalkkioita.
- ☐ Vaadi urakoitsijaa huolehtimaan siitä, että sen käyttämät alihankkijat täyttävät samat vaatimukset ja velvoitteet kuin urakoitsijakin.
- ☐ Vaadi urakoitsijaa valvomaan sekä omaa toimintaansa että alihankkijoidensa toimintaa.
- ☐ Velvoita sopimuskumppanneitane korjaamaan alihankintaketjuissaan mahdollisesti esiintyvät sopimusrikkomukset välittömästi siten, ettei väärinkäytösten oikaisusta aiheudu työntekijöille ylimääräistä taakkaa. Sopimuskumppanin tulee lisäksi varmistaa, että työntekijät saavat ne korvaukset ja saavat mahdollisuuden käyttää niitä oikeussuojakeinoja, joihin he ovat oikeutettuja.
- ☐ Sovi, että yritykselläsi on oikeus tarkastaa milloin tahansa urakoitsijan tiedoista/asiakirjoista, kuten palkkakuiteista ja työvuorolistoista, että urakoitsija on täyttänyt siihen kohdistuvat vaatimukset ja suorittanut velvoitteensa.

- ☐ Sovi, että yritykselläsi on oikeus haastatella sopimuskumppanin tai sen alihankkijoiden työmaiden työntekijöitä heidän työolosuhteistaan ilman ennakkovaroitusta.
- ☐ Sovi, että yritykselläsi on oikeus vahvistaa, että urakoitsija noudattaa toimittajien toimintaohjeita tekemällä tarkastuksia/työpaikka-arviointia/auditointia urakoitsijan toimitiloissa ja/tai työmaalla. Kirjaa sopimukseen, että auditoinnin voi suorittaa myös riippumaton ulkopuolinen taho yrityksesi puolesta. Huolehdi lisäksi siitä, ettei sopimuskumppani voi vaatia ulkopuolista auditointia allekirjoittamaan sellaista salassapitosopimusta, joka vesittäisi koko auditoinnin rajaamalla pois oikeuden raportoida löydöksistään yrityksellesi.
- ☐ Sisällytä sopimukseen lauseke sopimuksen välittömästä irtisanomisesta vakavien sopimusrikkomusten tapauksessa. Lievempien rikkomusten kohdalla sopimuskumppanin voi antaa korjata epäkohdat sovitun ajan kuluessa. Jos tilanne ei korjaannu ja kumppani rikkoo sopimusta systemaattisesti ja tahallisesti, sopimus voidaan irtisanoa välittömästi. Ennen sopimuksen irtisanomista on tärkeää harkita toimen vaikutuksia mahdollisiin hyväksikäytön uhriin. Pyri varmistamaan, ettei hyväksikäyttö jatku muualla tai toisessa muodossa sopimuksen purkamisen jälkeen.

Vaihe 4: Laadi selkeä strategia mahdollisten sopimusrikkomusten varalle. Käy läpi mahdollisia tilanteita, joissa joko yrityksesi tai sen toimitusketjun henkilöstö tai viranomaiset havaitsevat sopimusrikkomuksen/hyväksikäyttöä. Varmista, että yritykselläsi on kyky reagoida nopeasti sopimusrikkomuksiin. Työoikeuden rikkomukset eivät ole rikosoikeuden alaisia, mutta vakavat työperäiseen hyväksikäyttöön ja ihmiskaupan liittyvät teot ovat rikoksia, joista voidaan tuomita vankeusrangaistus. Ihmiskaupan uhrit kärsivät usein vakavista seurauksista, ja heillä on oikeus julkisin varoin maksettuihin erikoistuneisiin tukipalveluihin. Uhrien oikeuksien toteutumisen kannalta on tärkeää, että yrityksellä on selkeä strategia, miten reagoida hyväksikäyttötilanteita kohdatessa.

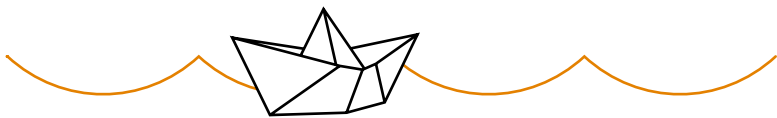
Sanktiot työrikkoksista ovat pieniä, joten työperäinen hyväksikäyttö on melko riskitöntä ja taloudellisesti erittäin tuottoisaa. Jotkut yritykset ovat kehittäneet omat seuraamusmallinsa harmaan talouden torjumiseksi ja työntekijöiden oikeuksien puolustamiseksi.



Hyvä käytäntö Suomesta: sanktiot harmaan talouden torjumiseksi

Senaatti-kiinteistöt on hyvä esimerkki toimijasta, joka asettaa toimittajille normaalia tiukempia vaatimuksia esimerkiksi koskien urakoiden ketjuttamista. Senaatin talousrikollisuuden torjuntaan liittyvät ohjeet kattavat niin rakennus- ja kunnossapitohankkeet kuin palveluhankinnat ja ylläpidon. Ohjeiden mukaan toimittajan tulee toimittaa esimerkiksi selvitykset myös kaikista toimittajan alihankintaketjuun kuuluvista alihankkijoista ja se saa käyttää vain tilaajan etukäteen kirjallisesti hyväksymiä alihankkijoita. Kaikkien työmaalla olevien perehdytys tulee hoitaa sellaisella kielellä, että asia varmasti ymmärretään.

Toimintaohjeisiin on sisällytetty myös sanktioita harmaan talouden torjumiseksi. Puutteista tai laiminlyönneistä voidaan määrätä toimittajille sakko, esimerkiksi jos alihankkijaa ei ole hyväksytetty. Sakko voi olla jopa 10 000 euroa.



Lisälukemista ja hyödyllisiä linkkejä:

HEUNI:n opas yrityksille ja työnantajille riskienhallintaan erityisesti alihankintaketjuissa: <https://www.heuni.fi/en/index/publications/heunireports/reportseries88aopasyrityksillejatyonantajilleriski-enhallintaanerityisestialihankintaketjussa.html>

Handbook on Business and Human Rights for Legal Practitioners (Liiketoiminta ja ihmisoikeudet, juristin käsikirja; 2018): <https://rm.coe.int/business-and-human-rights-a-handbook-of-legal-practitioners/168092323f>

ILO Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Businesses (Pakkotyön torjunta: työnantajan ja yrityksen käsikirja): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf

Ohjeistus ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointiin ja palkkaamiseen liittyvien väärinkäytösten ja työperäisen ihmiskaupan ennaltaehkäisemiseksi: <https://www.heuni.fi/en/index/publications/heunireports/reportseriesno.79.ohjeistusulkomaalaistentyontekijoidenrekrytointiinjapalkkaamiseenliittyvienvaarinkaytostenjatyoperaisenihmiskaupanennaltaehkaimiseksi.html>

OECD:n asianmukaisen huolellisuuden ohjeet vastuulliseen liiketoimintaan: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161430/TEM_opaat_5_2019_OECDn_asianmukaisen_huolellisuuden_ohjeet_04032019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tilaajavastuulaki <https://www.vastuugroup.fi/fi-fi/tilaajavastuulaki>

Työpaikan arviointityökalu

Yrityksen omat tarkastukset

Vastuullinen yritys voi ottaa ennakoivan ja merkityksellisen roolin työperäisen hyväksikäytön torjunnassa. Jos yritys sitoutuu ihmisoikeuksien kunnioittamiseen ja panostaa sosiaaliseen vastuuseen, se pystyy tehokkaasti rajoittamaan rikollisten mahdollisuuksia työntekijöiden hyväskäyttöön ja kilpailun vääristämiseen. Alla oleva työkalu on tarkoitettu yrityksen sosiaalisen vastuun toimintaohjelman osaksi. Se auttaa yritystä valvomaan alihankintaketjujaan käytännön tarkastus- ja arviointitoimenpiteillä. Sisällyttämällä tämän työkalun kaltaisia tarkastus- ja valvontavollisuuksia myös kilpailutuksiin (yritysten omiin sekä julkisten hankintojen kilpailutuksiin) voidaan huomioida tehokkaammin sosiaalisen vastuun näkökohtia, jotka ovat erityisen vaikeita kilpailuttaa.

Työpaikka-arviointiin liittyvät toimenpiteet on kuvattu työkalussa aina suunnitteluvaiheesta arviointiin sekä mahdollisiin jatkotoimenpiteisiin ja oikeuskeinoihin asti. Työpaikalla tässä yhteydessä tarkoitetaan esimerkiksi työmaita, myymälätiloja tai muita sellaisia paikkoja, joissa työ suoritetaan. Työmaatarkastuksia jo suorittavat yritykset voivat ottaa työkalun avulla työperäisen hyväksikäytön mukaan olemassa oleviin tarkastuskäytäntöihinsä. Täytyy kuitenkin muistaa, että yritysten omat tarkastukset eivät korvaa työsuojeluviranomaisten tai muiden valvontaviranomaisten työtä.

“Työsuojeluviranomaisella on rajalliset resurssit, eikä kaikkia yrityksiä välttämättä voida tarkastaa säännöllisin väliajoin. Siksi yritysten itsensä tekemät työpaikka-arvioinnit ovat erittäin hyvä väline hyväksikäytön ja harmaan talouden torjuntaan.” – Työsuojelutarkastaja, Suomi

Työkalu on tarkoitettu erityisesti yrityksen itse suorittamiin auditointeihin, joissa sen oma henkilöstö (keskijohto tai yritysvastuuasiantuntijat) voi hyödyntää tuntemustaan yrityksen toiminnasta ja riskialueista. Suositeltava arviointiväli on esim. yhdestä kolmeen kertaa vuodessa, yrityksen koosta ja toiminnasta riippuen.

Työpaikka-arvioinnin suunnittelu voidaan aloittaa työntekijöiden tekemien väärinkäytösilmoitusten perusteella (esim. eettisten kanavien tai muiden ilmoitusmekanismien kautta), mutta niitä tulee tehdä myös ennakkoivasti riskialoilla toimiviin kohteisiin, vaikka kaikki vaikuttaisi näennäisesti olevan hyvin. Huonot työolosuhteet paljastuvat todennäköisemmin yllätystarkastuksella kuin etukäteen sovitussa arvioinnissa. Laajamittainen auditointi vaatii aikaa, henkilöstöä ja rahaa. Auditointiin voi pyytää apua paikallisilta kansalaisjärjestöiltä, työsuojeluviranomaiselta, liitoilta, yksityisten auditointiyritysten asiantuntijoilta tai ihmisoikeuksiin, yritysvastuuseen tai työntekijöiden oikeuksiin erikoistuneilta konsulteilta.



Mitä tarvitaan arvioinnin ja tarkastusten suorittamiseen?

Arvioinnin suorittajilla tulisi olla hyvä käsitys siitä mitä työperäinen hyväksikäyttö ja ihmiskauppa tarkoittavat. Myös kestävän kehityksen ja yritysvastuun erikoisosaaminen on hyödyksi. Tarkastusten suorittajien tulee tutustua seuraaviin työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan havaitsemista käsitteleviin materiaaleihin ennen tarkastusta. Yrityksen kannattaa kartoittaa henkilöstön koulutusmahdollisuuksia. Esimerkiksi yksityisen ja julkisen sektorin toimijat sekä muut sidosryhmät voivat järjestää aiheeseen liittyviä työpajoja tai seminaareja.

Arvioinnin suorittajan hyvät viestintätaidot edistävät tietojenvaihtoa ja auttavat luottamukseen perustuvan suhteen rakentamisessa työntekijöiden, alihankkijoiden ja liikeyumppanien kanssa. Hyvä kielitaito on tärkeää. Tarkastuksen suorittaminen työntekijöiden äidinkielellä olisi ihanteellista, mutta englanti voi olla realistisin vaihtoehto kieli-muurin takia. Jos tarkastuksen osapuolten englanninkielen taito ei ole riittävä, älä hyväksy työntekijöiden tai alihankkijan edustajaa tulkiksi, koska hän ei välttämättä ole puolueeton. Tarkastajien tulee tutustua huolellisesti hyväksikäyttöön tai jopa ihmiskauppaan viittaavien tunnusmerkkien luetteloon¹².



Vinkki: Työpaikka-arvioinnin voi toteuttaa tässä esitetyssä muodossa sellaisenaan, mutta sen voi myös sisällyttää työmaan turvallisuustarkastukseen, auditointiin, henkilöstöstrategiaan, vuosiarviointeihin ja/tai työtyytyväisyyskyselyihin.

¹² HEUNIn opas yrityksille ja työnantajille riskienhallintaan erityisesti alihankintaketjuissa, s. 22–25: Työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan tunnusmerkit.

Työpaikka-arvioinnissa huomioitavia seikkoja

Tarkastajien on syytä pitää mielessä, että satunnainen tarkastus tai yllätysvierailu voi aiheuttaa tarkastuksen kohteelle paineita tai stressiä sekä huonosti toteutettuna vaikuttaa yrityksen ja sen liikeyumppanien suhteeseen. Työntekijöiden kuormittumisen välttämiseksi yllätystarkastusten ehdot on syytä määritellä selkeästi asiaankuuluvissa sopimuksissa (katso Sopimustyökalu s. 40). Tarkastus ei saa aiheuttaa haavoittuvassa asemassa oleville työntekijöille vahinkoa, kuten tulonlähteen tai työluvan menetystä tai karkotusta työskentelymaasta. Tällaisessa tilanteessa oleville työntekijöille tulee antaa neuvontaa maksamattomien palkkojensa perimiseen ja tukea uuden työpaikan löytämiseen. Arviointikäynnin ensisijainen prioriteetti on työntekijän oikeuksien turvaaminen. Työntekijät voivat olla haluttomia kertomaan ongelmistaan vieraalle tai valta-asemassa olevalle henkilölle. Hyvän ennakkovalmistautumisen avulla voidaan kuitenkin ennakoida mahdollisia haasteita ja edesauttaa avointa vuorovaikutusta työnantajan edustajan ja työntekijöiden välillä tarkastuskäynnin aikana:



1 Selvitä viestinnän edellytykset: Selvitä työmaalla käytetyt kielet etukäteen ja jaa työntekijöille tietoa heidän oikeuksistaan ennen tarkastusta kielellä, jota he osaavat¹³. Jos työntekijät eivät puhu riittävästi englantia, suomea tai ruotsia, puolueettoman tulkin palkkaamista on syytä harkita (joko paikan päälle tai puhelintulkkauksena). Työntekijöiden tuttavien tai ystäviä ei tule käyttää tulkkeina, koska heillä voi olla yhteyksiä hyväksikäyttäjiin.

2 Voita luottamus: Selitä arvioinnin tarkoitus ja syyt huolellisesti ja rauhassa. Mieti tarkkaan, miten muotoilet asian työnjohtajille ja työntekijöille. Voit esimerkiksi jakaa lehtisiä yrityksesi työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseen liittyvistä linjauksista ja mahdollisista ilmoituskanavista. Tietomateriaaleissa kannattaa kertoa esim. ammattiliittojen, työnantajajärjestöjen, työsuojeluhallinnon ja työntekijöiden oikeuksia ajavien organisaatioiden tai puhelinpalveluiden yhteystiedot (katso kohta "Epäilysten herätessä, s. 55"). Muista myös esittäytyä työntekijöille. Yrityksestä ja maasta riippuen voi olla avuksi keskustella työntekijöiden edustajien kanssa arvioinnin aikana. Pyydä lupaa tehdä muistiinpanoja ja selitä työntekijöille, miksi teet niin.

3 Luo turvallinen tila, esitä kysymyksiä ja kuuntele: Pyri rakentamaan yhteisymmärrystä ja arvioinnin suorittajien, työnjohtajien ja työntekijöiden välille sekä viestimään selkeästi, että arvioinnin tarkoitus on edistää vuoropuhelua yrityksen ja työntekijöiden välillä. Pohdi, mikä olisi paras aika tai paikka lähestyä työnjohtajia ja työntekijöitä. Puhu ensin työnjohtajien ja esimiehen kanssa ja vertaa sitten heidän antamia tietoja työntekijöiden kertomukseen. Työntekijöiltä saa todennäköisemmin suoran vastauksen, jos lähistöllä ei ole esimiehiä, työnjohtajia tai työtovereita. Jos työntekijät kertovat arkaluonteisia ja henkilökohtaisia tietoja, varmista ettei lähistöllä ole muita kuulijoita. On tärkeää, että tarkastajat eivät vaikuta kiireisiltä, kuuntelevat jokaista henkilöä tarkkaan ja kysyvät, olisiko hänellä vielä jotakin muuta kerrottavaa tai kysyttävää. Jos tarkastuksen aikana paljastuu arkaluonteista tietoa, kirjoita se kokonaisuudessaan muistiin ja osoita kuullesi kertojien kokemukset.

4 Informoi, valista ja tue: Työntekijät voivat suhtautua viranomaisiin epäluuloisesti. Siksi on tärkeää kertoa työntekijöille heidän oikeuksistaan ja mahdollisuuksistaan. Kerro, että viranomaisten kautta toimiminen on välttämätöntä, jos he haluavat käyttää laillisia oikeuksiaan. Jos joku ei halua ottaa yhteyttä viranomaisiin, selitä rauhassa, mitkä järjestöt tarjoavat tukea hänen tilanteessaan. Kerro työntekijälle vaihtoehtoista tehdä nimetön ilmoitus. Vakuuta työntekijälle, että hänen tietonsa on turvallista.

¹³ Työsuojeluhallinnon lehtinen "Ulkomaalaisena työntekijänä Suomessa" sisältää tietoa Suomessa työskentelemisen periaatteista monilla eri kielillä. Rikosuhripäivystyksen animaatiot työntekijän oikeuksista yhdeksällä kielellä: <https://www.riku.fi/erilaisia-rikoksia/tyovoiman-hyvak-sikaytto/>





kijöille, että he voivat ottaa sinuun yhteyttä myös myöhemmin (muista jättää heille yhteystietosi). Kerro heille myös yrityksesi ilmoituskanavista, erityisesti nimettömistä kanavista. (katso kohta "Epäilysten herätessä, s. 55").

5 Näe papereiden taakse: Toimitusketjun työnantajat, yritykset ja muut toimijat ovat voineet kehittää keinoja peitellä lainvastaista toimintaa. Työnantaja on esimerkiksi voinut antaa työnjohtajalle tai työntekijöille ohjeet, mitä tarkastajille tulee sanoa. Heitä on voitu käskää valehtelemaan työ- ja elinolosuhteistaan ja palkoistaan. Työntekijöille on voitu jopa antaa väärät henkilöllisyydet. He ovat voineet allekirjoittaa tekaistut sopimukset keksityillä työajoilla, ja työnantaja on voinut käskää heidän paeta tai piiloutua tarkastajien saapuessa (FRA 2018). Ole erityisen tarkkaavainen, jos paikoissa, joissa työ suoritetaan, on työntekijöitä ilmoitettujen työaikojen ulkopuolella. Se voi olla merkki siitä, että he työskentelevät virallisia työaikoja pidempään. Huomaa, että itsensä työllistäville henkilöillä ei välttämättä ole lakisääteistä kattoa työtuntimäärissä. Yrityksen on kuitenkin syytä harkita ylittöiden määrää rajoittavia ehtoja, joissa määritellään viikoittainen enimmäistyöaika.

6 Raportoi ja kommunikoi: Kirjoita keskustelujen pääkohdat muistiin ja laadi suunnitelma jatkotoimenpiteitä varten. Kerro työntekijöille prosessin seuraavista vaiheista. Jos joitakin toimenpiteitä delegoidaan muille tahoille tai henkilöille, varo paljastamasta arkaluonteisia tietoja henkilöille, joilla ei ole oikeutta tai osaamista käsitellä niitä. Tarkastuksen aikana havaittujen ongelmien korjaaminen vaatii työntekijöistä vastuussa olevan urakoitsijan ja aliurakoitsijoiden osallistumista. Heidän roolinsa tulee kuitenkin harkita tarkkaan. Puutteet tulee esittää heille yleisellä tasolla ja haastateltujen työntekijöiden henkilöllisyydet salaten, ellei työntekijä ole antanut kirjallista lupaa henkilöllisyytensä paljastamiseen (katso "Epäilysten herätessä, s. 55"). miten toimia, jos asiaan liittyy rikosepäily). Kirjoita puutteista raportti alihankkijalle ja järjestä tapaaminen, jossa käydään yrityksesi vastuullisuusvaatimukset perusteellisesti läpi ja alihankkija esittää, kuinka puutteet on korjattu tai tullaan korjaamaan. Raportoikaa parannuksista yrityksesi vuosikertomuksessa.



Työpaikka-arvioinnissa huomioitavat ja käsiteltävät asiat: Alla oleva kysymysluettelo ole tyhjentävä. Se antaa kuitenkin lähtökohdan keskusteluille potentiaalisten liikekumppaneiden ja toimitusketjun työntekijöiden kanssa käytäville keskusteluille. Pyydä tarvittaessa todisteita vastausten tueksi. Määrittele ennen tarkastusta yrityksesi yritysvastuu- ja ihmisoikeustavoitteisiin liittyvät ylätason teemat, joihin arvioinnissa keskitytään, esim. työterveys ja -turvallisuus, tasa-arvo, monimuotoisuus tai syrjintä. Käytä apunasi ”Strategia työkalua”. Työperäisen hyväksikäytön näkökulmasta on keskeistä selvittää työolosuhteiden mahdolliset epäkohdat ja se, toteutuvatko sovitut työehdot.

Kertaa rekrytointiin ja työllistämiseen, työpaikkaan ja asumiseen liittyvät työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan tunnusmerkit ennen tarkastusta. Työntekijän haluttomuudelle puhua tarkastajien kanssa voi olla monia syitä, kuten kiire tai kielimuuri. Työnantaja on kuitenkin voinut uhkailla työntekijää ja käskää tätä olla puhumatta muiden työntekijöiden kanssa, mikä on aina merkki työperäisestä hyväksikäytöstä. Jos tilanne vaikuttaa tältä, harkitse jatkotoimenpiteitä kuten yhteydenottoa työnantajaan tai viranomaisiin. Jätä vähintään työntekijälle esite, jossa kerrotaan, mistä ulkomaisen työntekijän oikeuksista saa tietoa ja kenen puoleen kääntyä ongelmatilanteissa (Rikosuhripäivystyksen ja ihmiskaupan auttamisjärjestelmän tiedot). Alla olevat kysymykset on suunniteltu paljastamaan riskitekijöitä, jotka altistavat työntekijöitä hyväksikäytölle ja ihmiskaupalle.

Työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan riskien tunnistaminen – keskustelut työntekijän kanssa:

- Miten kuulit työpaikasta?
- Ennen kuin aloitit työt, kertoiko joku sinulle, mitä oikeuksia työntekijöillä on Suomessa?
- Kertoiko joku sinulle yleisistä työehdoista Suomessa (työajat, palkka jne.) ja mistä saa apua ongelmatilanteissa, ennen kuin aloitit työt?
- Saitko riittävän perehdytyksen ja työohjeet?
- Onko työehdot esitetty kirjallisessa sopimuksessa, jonka kieltä et ymmärrä? Oletko allekirjoittanut saman työnantajan kanssa samasta työstä toisen sopimuksen, mutta eri työehdoilla?

- Missä asut? Yhteismajoituksessa? Kuka on vuokranantajasi? Onko työnantajalle työskentely majoituksen ehtona? Voitko irtisanoa työnantajan tarjoaman majoituksen ilman lisäkustannuksia niin, ettei majoituskuluja enää veloiteta palkastasi?
- Onko sinulla turvallinen säilytyspaikka tärkeille papereillesi, kuten matkustusasiakirjoille ja passille? Jos olet antanut ne vapaaehtoisesti säilöön, saatko ne takaisin milloin tahansa?
- Miten matkustat töihin? Jos yksityinen toimija tarjoaa työmatkat, ovatko ne maksullisia / vähennetäänkö niiden hinta palkastasi?
- Jouduitko maksamaan palkkion työn saamisesta? Maksoitko vapaaehtoisesti tai pakon edessä jollekin ulkopuoliselle taholle palkkion saadaksesi tämän työn? (Työpaikastaan maksaneet työntekijät ovat alttiimpia velkasuhteelle, joka lisää riippuvuutta ja altistaa hyväksikäytölle)
- Pitikö sinun ottaa lainaa työlupahakemusta tai matkaa varten?
- Onko sinulla ollut ongelmia palkan ja/tai palkkakuittien saamisen kanssa?
- Tiedätkö, mikä on lakisääteinen minimipalkkasi tunnissa/kuukaudessa?
- Tiedätkö, mitä laillisia vähennyksiä palkastasi tehdään? Entä epäiletkö, että palkastasi tehdään myös laittomia vähennyksiä?
- Oletko joutunut työskentelemään sairaana? Saatko maksullista sairauslomaa, jos sairastut? Tiedätkö, mitä tehdä tai kenen puoleen kääntyä, jos sairastut?
- Milloin sinulla on vapaapäiviä? Onko sinulla koskaan kahden tai useamman päivän vapaita?
- Oletko pitänyt palkallista lomaa?
- Ilmoitetaanko työvuoroista sinulle hyvissä ajoin? Onko työvuorot ilmoitettu ajan tasalla olevassa työvuorolistassa? Onko lista näkyvällä paikalla ja kielellä, jota ymmärrät? Vastaako työpaikalle esillä oleva lista työaikojasi?
- Saatko korvausta ylitöistä? Toisin sanoen, saatko enemmän palkkaa ilta- ja viikonlopputöistä? Entä jos joudut tekemään enemmän kuin 8 tuntia päivässä tai 40 tuntia viikossa? Saatko siitä korvausta?



- Onko työympäristösi mielestäsi turvallinen? Onko sinulla riittävät suojavarusteet/-vaatteet, jotta voit työskennellä vaarantamatta terveyttäsi? Toisin sanoen, onko työnantaja antanut sinulle suojavaatteet tai rahaa niiden ostoon, vai pitikö sinun maksaa ne itse?
- Onko sinua painostettu tekemään tehtäviä tai töitä, joita et halunnut tehdä tai suostunut tekemään / jotka eivät kuulu sopimukseesi / joihin sinulla ei ole pätevyyttä?
- Tiedätkö kenelle voit ilmoittaa työssä ilmenevistä ongelmista?
- Olisiko sinulla mitään lisättävää tai muuta kerrottavaa työoloistasi tai työstä yleensä?
- Olisiko sinulla muuta kysyttävää tai kerrottavaa?

Lisää tietoa ihmiskaupasta löytyy seuraavien keskeisimpien järjestöjen verkkosivuilta:

- Rikosuhripäivystys <https://www.riku.fi/fi/erilaisia+rikoksia/ihmiskauppa/>
- Pro-tukipiste <https://pro-tukipiste.fi/ihmiskauppa/>
- Monika-Naiset Liitto <https://monikanaiset.fi>
- Pakolaisneuvonta <http://www.pakolaisneuvonta.fi>

Epäilysten herätessä

Tee ilmoitus poliisille tai työsuojeluviranomaisille, jos huomaat alihankkijasi rikkovan lakia.

Ota heti yhteys viranomaisiin, jos tilanteeseen liittyy väkivaltaa.

Jos et ole varma siitä, noudattaako alihankkija työehtoja, saat neuvontaa ja lisätietoja työsuojeluviranomaisilta, veroviranomaisilta, maahanmuuttoviranomaisilta ja työnantajajärjestöiltä:

- Työsuojeluviranomaisen valtakunnallinen puhelinneuvonta 0295 016 620
- Maahanmuuttoviraston ohjeet työnantajan vastuusta: <https://migri.fi/tyonantajalla-on-varmistusvelvollisuus>
- Työsuojeluviranomaisen ohjeet työnteke-oikeuteen liittyen: <https://www.tyosuojelu.fi/harmaa-talous/tyonteko-oikeus/>

- Jos epäilet, ettei työehtoja noudateta, mutta työntekijä ei ole valmis puhumaan siitä, voit antaa hänelle listan organisaatioista, joihin voi olla yhteydessä, jos hän haluaa puhua tilanteestaan nimettömästi.
- SAK:n maahanmuuttajien neuvontapalvelu workinfinland@sak.fi Lakimies palvelee myös numerossa 0800 414 004: <http://www.sak.fi/workinfinland>
- Rikosuhripäivystys (RIKU) palvelee numerossa 116 006 ja järjestön juristin puhelinneuvonta 0800 161 177 <https://www.riku.fi/erilaisia-rikoksia/tyovoiman-hyvaisikaytto/>

- Jos epäilet jonkun joutuneen ihmiskaupan uhriksi, ota yhteys ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmään numerossa +358 295 463 177, lisätietoa myös osoitteessa <http://www.ihmiskauppa.fi/>

Viranomaisilla on puhelinpalveluita ja sähköisiä lomakkeita, joiden kautta voit antaa vihjeitä tai tietoja (usein myös nimettömästi) esimerkiksi verovilppiä, väärinkäytöksiä tai rikoksia koskevista epäilyistä:

- Työsuojeluviranomainen: <https://www.tyosuojelu.fi/harmaa-talous/anna-vihje>
- Poliisi: <https://www.poliisi.fi/rikkokset/vihjepuhelinluettelo>
- Verohallinto: <https://www.vero.fi/tietoa-verohallinnosta/yhteystiedot-ja-asiointi/asioi-verkossa/anna-vihje-verovilpista/>

Lisälukemista ja hyödyllisiä linkkejä:

Kattava listaus ihmiskaupan tunnusmerkeistä: http://www.ihmiskauppa.fi/tietoa_auttajille/ihmiskaupan_uhrin_tunnistaminen

Kattava listaus rekrytointiin, työhön ja majoitukseen liittyvistä työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan merkeistä (s. 22–23): https://www.heuni.fi/material/attachments/heuni/reports/8AAxd34id/Kansallinen_opas_pohjoismainen_CSR_B5_090418_WEB.pdf

Managing Risks Associated with Modern Slavery – A Good Practice Note for the Private Sector (Modernin orjuuden riskien hallinta yksityisellä sektorilla; esim. työkalussa 2 annetaan kattava listaus maksuista, jotka työnantajan on maksettava): <https://assets.cdcgroup.com/wp-content/uploads/2018/12/03105819/Managing-Risks-Associated-with-Modern-Slavery.pdf>

FRA Protecting migrant workers from exploitation in the EU: boosting workplace inspections (Ulkomaalaisten työntekijöiden suojeleminen hyväksikäytöltä Euroopan Unionissa: työpaikkatarkastusten tehostaminen) https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-protecting-migrant-workers-boosting-inspections_en.pdf

Töitä etsimässä? Turvapaikanhakijan ensiaskeleita suomalaiseen työelämään <https://iom.fi/en/looking-job-tips-asylum-seekers>

Kausityöntekijät suomessa – pikaopas vastuullisuuteen: https://iom.fi/sites/default/files/leaflets/IOM_Pikaopas_Kausity%C3%B6_FINAL_FI.pdf

Harmaa talous & talousrikollisuus-sivusto tarjoaa kootusti tietoa harmaasta taloudesta ja talousrikollisuudesta Suomessa, ja sitä ylläpidetään keskeisten harmaan talouden torjuntaa tekevien viranomaisten yhteistyöllä: <https://www.vero.fi/harmaa-talous-rikollisuus>

Lähdeluettelo

FLEX (2017): Research paper: Risky Business: Tackling Exploitation in the UK Labour Market. London: FLEX.
<https://www.labourexploitation.org/publications/risky-business-tackling-exploitation-uk-labour-market>

FRA (2015): Severe labour exploitation: workers moving within or into the European Union. States' obligations and victims' rights. European Union Agency for Fundamental Rights. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

FRA (2018): Protecting migrant workers from exploitation in the EU: boosting workplace inspections.
https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-protecting-migrantworkers-boosting-inspections_en.pdf

Jokinen, A. & Ollus, N. (eds) (2019) Likainen Vyyhti. Työperäisen hyväksikäytön liiketoimintamalli. HEUNI Publication Series No. 92a. Helsinki: HEUNI.
https://www.heuni.fi/material/attachments/heuni/reports/fAe-F3p1V3/Likainen_vyyhti_Tyoperaisen_hyvaksikayton_liiketoimintamalli.pdf

Lietonen, A., Jokinen, A. & Pekkarinen, A-G. (2020): Normative Framework Guide. Responsibility of Businesses Concerning Human Rights, Labour Exploitation and Human Trafficking. Publication Series No. 94, Helsinki: HEUNI.
<https://www.heuni.fi/en/index/publications/heunireports/reportseries94.html>

Lietonen, A. & Ollus, N. (2018): Opas yrityksille ja työnantajille riskienhallintaan erityisesti alihankintaketjuissa. Työvoiman hyväksikäytön ja ihmiskaupan ennaltaehkäisy Suomessa. HEUNI Publication Series No. 88a. Helsinki: HEUNI.
<https://www.heuni.fi/en/index/publications/heunireports/reportseries88aopasyrityksillejatyonantajilleriskienhallintaanerityisestialihankintaketjussa.html>

TEM (2014): YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden kansallinen toimeenpanosuunnitelma. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, kilpailukyky 44/2014. Helsinki: TEM.

Ollus, N. (2016): Forced Flexibility and Exploitation: Experiences of Migrant Workers in the Cleaning Industry. Nordic Journal of Working Life Studies, 6 (1), 25-45.

Oxfam. (2019): The People Behind the Prices. A Focused Human Rights Impact Assessment of SOK Corporation's Italian Processed Tomato Supply Chains. Oxford: Oxfam.
<https://oxfamlibrary.openrepository.com/handle/10546/620619>
DOI: 10.21201/2019.4030

Skrivankova, K. (2010): Between Decent Work and Forced Labour: Examining the Continuum of Exploitation. JRF programme paper: Forced Labour. York: Joseph Rowntree Foundation.

Yhteishyvä. (2018): ”Osa kerääjistä asuu hökkelikylissä” – S-ryhmä haluaa vaikuttaa ihmisoikeuksiin tomaattimurskan alkulähteillä.
<https://yhteishyva.fi/artikkeli/osa-kerajista-asuu-hokkelikylissa-s-ryhma-haluaa-1jmuUFdCAik-6sAYEWO8aQu>.





