

OPAS YRITYKSILLE JA TYÖNANTAJILLE RISKIENHALLINTAAN ERITYISESTI ALIHANKINTAKETJUISSA



TYÖVOIMAN HYVÄSIKÄYTÖN JA
IHMISKAUPAN ENNALTAEHKÄISY SUOMESSA

SISÄLLYSLUETTELO:

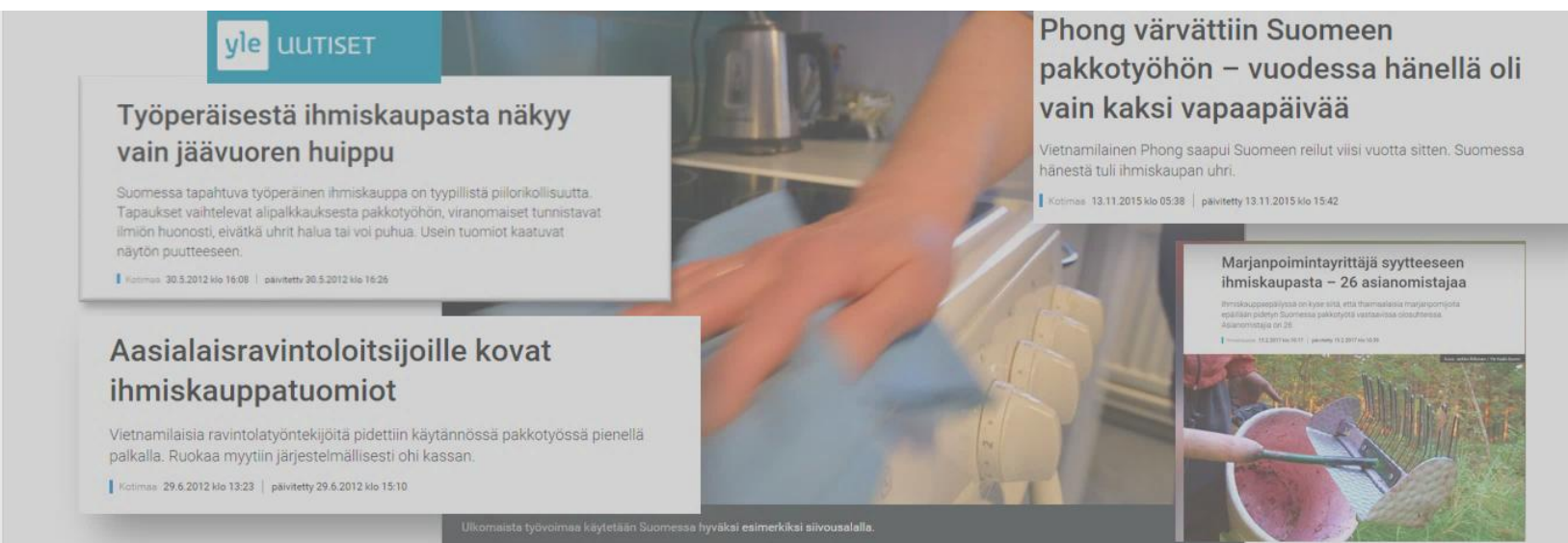
OPPAAN TARKOITUS.....	4
MITÄ ON TYÖPERÄINEN HYVÄSIKÄYTTÖ JA IHMISKAUPPA	5
MITEN TYÖPERÄINEN HYVÄSIKÄYTTÖ VOI VAIKUTTA YRITYKSEENNE?.....	9
YRITYKSET JA IHMISOIKEUDET MAAILMALLA: STANDARDIT JA PERIAATTEET	12
YRITYSTEN SOSIAALINEN VASTUU SUOMESSA.....	14
SEITSEMÄN ASKELTA KOHTI PAREMPAA RISKIENHALLINTAA	16
NOPEA RISKIARVIOINTI – TESTAA YRITYKSESI.....	17
VÄHENNÄ RISKEJÄ JA OSOITA VASTUULLISTA YRITYSTOIMINTAA.....	17
A: YLEISET VAROTOIMET.....	18
B: SUORAREKRYTOINTI JA PALKKAUS.....	19
C: VAROTOIMET REKRYTOINTIYRITYKSIÄ JA SOPIMUSKUMPPANEITA KÄYTETTÄESSÄ.....	21
TYÖPERÄISEN HYVÄSIKÄYTÖN JA IHMISKAUPAN TUNNUSMERKIT	23
YHTEYSTIETOJA SEKÄ LINKKEJÄ LISÄMATERIAALEIHIN	25

OPPAAN TARKOITUS

Tämä opas sisältää lyhyet ohjeet yrityksille työperäisen hyväksikäytön riskeistä sekä siitä, miten välttää joutumasta osalliseksi hyväksikäyttötapauksiin. Tämän ohjeistuksen on tarkoitus toimia tieto- ja riskinhallintatyökaluna, jonka avulla voidaan edistää eettisesti kestävää ja ihmisoikeudet huomioonottavaa yritystoimintaa. Opas on tarkoitettu kaikille yrityksille, joita työperäinen hyväksikäyttö voi koskettaa. Oppaan tarkistuslistat sisältävät erilaisia toimenpiteitä, joilla yritykset voivat vähentää hyväksikäytön riskiä etenkin alihankinta- ja tuotantoketjuissa.

Työperäisen hyväksikäytön paljastuminen esimerkiksi yrityksen alihankintaketjuissa voi tulla yritykselle kalliiksi. Väärinkäytökset herättävät helposti laajaa huomiota mediassa, minkä seurauksena asiakkaat ja kansalaisyhteiskunta muuttavat suhtautumistaan yritykseen. Negatiivinen julkisuus voi vahingoittaa yrityksen mainetta ja siten vähentää asiakkaiden määrää ja tuloja. Pahimmassa tapauksessa työvoiman hyväksikäyttötapaukset voivat johtaa poliisitutkintaan, syytteisiin ja tuomioihin.

Työvoiman hyväksikäyttöä ilmenee erityisesti aloilla, joilla käytetään laajalti alihankkijoita, kuten rakennus- ja siivousaloilla. Erityisesti pitkissä alihankintaketjuissa on vaikea valvoa alihankkijoiden toimia, joten yrityksillä on riski joutua osalliseksi työperäiseen hyväksikäyttöön ja jopa ihmiskauppaan alihankkijan työolosuhteisiin liittyvien väärinkäytösten ja laiminlyöntien seurauksena.



Oppaan lopussa on kolme tarkistuslistaa (A, B, C), jotka sisältävät erilaisia toimenpiteitä työvoiman hyväksikäytön havaitsemiseksi ja torjumiseksi. Tarkistuslistat on tarkoitettu yleisiksi suuntaviivoiksi, ja niiden yksittäisiä kohtia tulee soveltaa yrityksen koon ja toimialan mukaan.

MITÄ ON TYÖPERÄINEN HYVÄSIKÄYTTÖ JA IHMISKAUPPA

Viime vuosina Suomen työmarkkinoilla on tullut esiin useita ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyviä ongelmia ja hyväksikäyttöä. Tapaukset voivat pahimmissa tapauksissa täyttää työperäisen ihmiskaupan tunnusmerkit. Ongelmia on havaittu erityisesti sellaisilla aloilla, joilla työskentelee myös paljon kouluttamattomia työntekijöitä ja esimerkiksi siivous-, ravintola-, palvelu-, rakennus- ja maatalousaloilla, marjanpöiminnässä sekä lastenhoitotyössä työskentelevien, etenkin ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden keskuudessa.¹

Työolosuhteisiin liittyvä painostus
Ylipitkät työpäivät
Palkkojen pidättäminen
Henkilöllisyystodistuksen poisottaminen
Ei makseta ilta-, ylityö ja viikonloppulisiä
Työntekijän liikkumisen rajoittaminen
Alipalkkaus
Seksuaalinen väkivalta tai sillä uhkaaminen
Ylisuuret tai laittomat rekrytointimaksut
Kanssakäymisen estäminen muiden ihmisten kanssa
Fyysinen väkivalta tai sillä uhkaaminen Ylisuuret kuljetusmaksut

Käytännössä hyväksikäyttöön ja ihmiskauppaan liittyy usein se, että henkilöä erehdytetään, painostetaan tai johdetaan harhaan niin, että tämä hyväksyy alun perin luvattuun verrattuna erilaiset tai huonommat työolosuhteet. Henkilö ei voi halutessaan lähteä työstä ilman rangaistuksen, koston tai hänelle aiheutuvien kielteisten seurausten uhkaa. Hän saattaa myös olla riippuvainen työpaikastaan ja työnantajastaan esimerkiksi puutteellisen kielitaidon, velan ja tietämättömyytensä takia. Tämän riippuvuuden ja vaihtoehtojen puutteen vuoksi hyväksikäytön uhri saattaa jatkaa työsuhdetta ja pysyä hyväksikäyttötilanteessa. Työperäinen hyväksikäyttö voi pahimmillaan olla ihmiskauppaa, mutta usein se on lievempää. Silloin kyseessä voi olla niin sanottuja ihmiskaupan kaltaisia rikoksia, kuten kiskonnantapainen työsyryntä (Rikoslaki 47 3(a) §), jota sovelletaan tapauksissa, joissa ulkomaisia työntekijöitä on käytetty hyväksi työssä, sekä rikoslaisissa kriminalisoidut työsyryntä (RL 47 3 §), työnvälitysrikos (RL 47 6 §), luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö (RL 47 6(a) §), kiskonta (RL 36 6 §) ja törkeä kiskonta (RL 36 7 §).²

Useimmissa EU-maissa työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan määrät ovat olleet kasvussa. Tämän suuntauksen odotetaan jatkuvan liittyen mm. lisääntyneeseen muuttoliikkeeseen, työmarkkinoiden muutoksiin ja hyväksikäytön entistä parempaan tunnistamiseen. Tapauksien kasvava määrä korostaa yrityksiin kohdistuvaa riskiä myös Suomessa. Etelä-Suomen

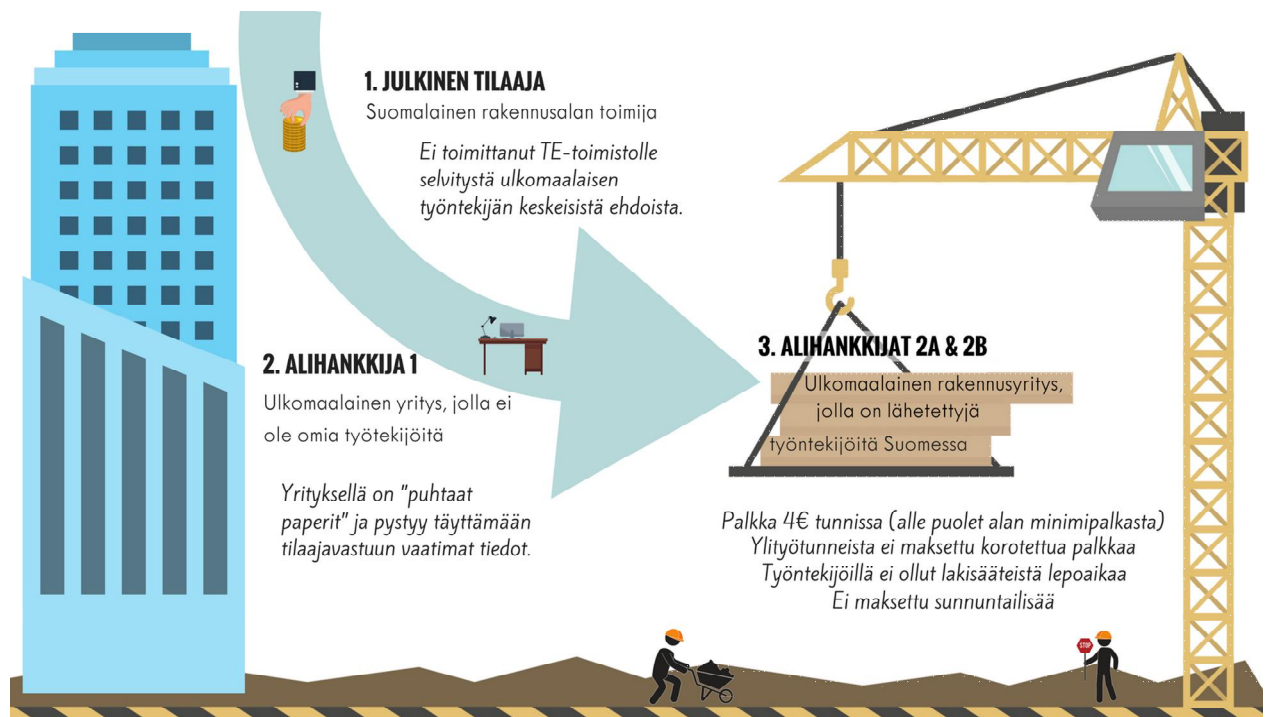
¹ Jokinen, A., Ollus, N. & Viuhko, M. (2011): Ehdolla millä hyvänsä. Työperäinen ihmiskauppa ja ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttö Suomessa. Publication series 67. HEUNI; Jokinen, A. & Ollus, N. (2014): "Tuulikaapissa on tulijoita" Työperäinen ihmiskauppa ja ulkomaisten työntekijöiden hyväksikäyttö ravintola ja siivouspalvelualoilla. HEUNI report No. 76; Sams, Anni & Sorjanen, Anna-Maija (2015). Finland. Social Fieldwork Research (FRANET). Severe Forms of Labour Exploitation. Supporting Victims of Severe Forms of Labor Exploitation in Having Access to Justice in EU Member States. FRA; Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä tilannekatsaus 1.1.-31.12.2016).

² Ihmiskauppa ja pakkotyö on määritelty kansainvälisten veloitteiden mukaisesti Suomen lainsäädännössä (RL 25 3 §, 3(a) §, 650/2004) ja Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksessa numero 29.

aluehallintoviraston alueella vuonna 2016 tehdyillä ulkomaalaisvalvontaan keskittyneillä tarkastuksilla³ havaittiin, että ravintola-alalla palkkauksessa oli puutteita yli 50% tarkastetuista yrityksistä. Lähetettyjen työntekijöiden palkkaus on ollut kunnossa alle puolilla rakennusalan tarkastuksista. Rakennusalan suomalaisyrityksiin kohdistuvissa tarkastuksissa on yleissitovan työehtosopimuksen noudattamisessa havaittu puutteita joka kolmannella tarkastuksella. Vuoden 2017 valvontahavainnot ovat saman suuntaisia. Sekä ravintola-, kiinteistöpalvelu- että rakennuslalla lähes puolet Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen ulkomaalaisvalvonnassa tarkastetuista yrityksistä ovat maksaneet yleissitovan työehtosopimuksen alittavaa palkkaa.⁴

Vuonna 2015 tarkastajat tekivät työnteko-oikeuteen liittyviä esitutkintailmoituksia pelkästään Etelä-Suomessa 30 kappaletta ja vuonna 2016 yhteensä 65 kappaletta. Eniten puutteita havaittiin siivousalalla, jolla lähes joka neljännessä tarkastustapauksessa paljastui vähintään yksi kyseiseen työhön työnteko-oikeudeton työntekijä. Ilman työnteko-oikeutta työskentelevät työntekijät ovat erityisen alttiita hyväksikäytölle.

Esimerkki rakennusalalta työperäisestä hyväksikäytöstä



Lähde: Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue

³ Aluehallintovirasto (2017): Ulti-tiimin raportti vuodelta 2016. Etelä-Suomen Aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. 29.1.2017.

⁴ Työsuojeluhallinnon Vera-valvontatietojärjestelmä.

ESIMERKKI

Esimerkki siivousalalta törkeästä kiskonnasta ja työsyrynnästä



Pääkaupunkiseudulla toimiva siivousyritys työllisti kymmeniä ulkomaalaisia työntekijöitä ja turvapaikanhakijoita, jotka olivat tulleet lähinnä Sri Lankasta ja Marokosta. Ulkomaalaiset 35 työntekijää työskentelivät yksityiselle yritykselle, jolta bussiyhtiöt ostivat siivous- ja päivittäishuoltopalvelunsa. Työntekijät siivosivat busseja yöaikaan useilla varikoilla vuosina 2009–2011.

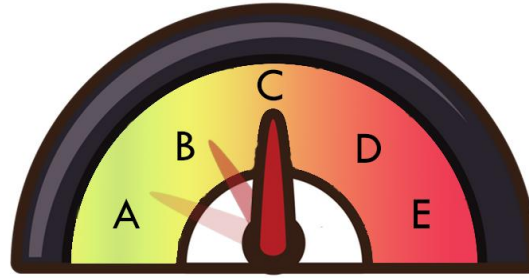
Osa työntekijöistä oli työtä saadakseen pakotettu maksamaan rekrytointimaksu väliportaana esimiehille. Työntekijät eivät saaneet lisäpalkkaa yö-, ilta- ja ylityöstä. Työntekijät olivat riippuvaisia työstään, koska sitä tehtiin työluvalla, josta riippui työntekijöiden oikeus asua Suomessa. Väliportaana esimiehet kontrolloivat työntekijöitä ja antoivat heidän ymmärtää, että valitukset johtaisivat työpaikan menetykseen. Vantaan käräjäoikeus tuomitsi mm. siivousyhtiön omistajan törkeästä kiskonnasta ja työsyrynnästä yhden vuoden ja 10 kuukauden ehdolliseen rangaistukseen. (Vantaan käräjäoikeus 28.9.2012. R 12/2139; esitutkintapöytäkirja 9186/R/61009/09.)

Lähde: Jokinen Anniina & Ollus, Natalia (2013): "Tuulikaapissa on tulijoita", HEUNI Publication Series No. 75.

Työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan välinen rajanveto voi olla haastavaa. Ihmisarvoinen työ on kaiken työn perusta, mutta jos työssä esiintyy merkkejä yksittäisistä väärinkäytöksistä aina vakavampiin hyväksikäytön muotoihin, voi kyseessä pahimmillaan olla ihmiskauppa. Ihmiskaupparikos ei toteutuakseen vaadi fyysistä väkivaltaa tai vapaudenriistoa, vaan riippuvaisessa asemassa oleva henkilö saatetaan painostaa tilanteeseen, jossa häntä käytetään vakavasti hyväksi. Seuraava kuva esittää työolojen eri asteet eli ns. hyväksikäytön jatkumon, jonka eri vaiheet ovat esimerkkejä mahdollisista tilanteista. Mitä aikaisemmin työnantaja pystyy puuttumaan huonoihin työoloihin ja lievempiin hyväksikäytön muotoihin, sitä paremmat mahdollisuudet ovat ennaltaehkäistä vakavampaa hyväksikäyttöä ja ihmiskaupaa.

Hyväksikäyttö jatkumona – työolojen eri asteet ihmisarvoisesta työstä ihmiskauppaan

**IHMISARVOISTA
TYÖTÄ**
Kansainvälisten standardien,
ILO:n sopimusten ja kansallisen
lainsäädännön mukaiset työolosuhteet.



**VAKAVAA
HYVÄKSIKÄYTTÖÄ
JA IHMISKAUPPAA**
Ihmisoikeus- ja työoikeusloukkaukset.

A

Kunnollisissa työolosuhteissa työskentelevät työntekijät, jotka työskentelevät yleisesti hyvissä olosuhteissa, ja joilla on hyvät asuinolosuhteet ja oikeudenmukaiset palkat.

B

Työntekijät, jotka tietävät, millaiseen työhön heitä ollaan palkkaamassa, mutta joutuvat työskentelemään suhteellisen huonoissa olosuhteissa ja saavat matalaa palkkaa - silti kansallisten työehtojen ja kansainvälisten standardien puitteissa.

C

Työntekijät, jotka tietävät, millaiseen työhön heitä ollaan palkkaamassa, mutta joilla ei ole tarvittavaa tietoa tai kokemusta ymmärtääkseen, että he todellisuudessa päätyvät epäoikeudenmukaisiin työolosuhteisiin.

D

Työntekijät, joita on petetty, painostettu ja johdettu harhaan rekrytoinnin aikana, ja jotka päätyvät hyväksikäyttöä sisältävään työsuhteeseen, ja joutuvat uhkauksien takia jäämään työsuhteeseen sekä kestämään väärinkäytöksiä ja hyväksikäyttöä.

E

Työntekijät, joita on pakotettu ja vakavasti käytetty hyväksi, mukaan lukien henkilöt, jotka on painostettu tilanteeseen, joiden vapautta on riistetty ja/tai jotka ovat kokeneet fyysistä ja/tai seksuaalista väkivaltaa.

MITEN TYÖPERÄINEN HYVÄSIKÄYTTÖ VOI VAIKUTTAA YRITYKSEENNE?

Yrityksenne voi joutua osalliseksi työperäiseen hyväksikäyttöön tai ihmiskauppaan seuraavien eri käytäntöjen kautta:⁵

Alihankinta: Alihankkijoiden runsas käyttö voi huonontaa hankintaketjujen läpinäkyvyyttä, ja lisätä riskiä, että alihankkijat käyttävät laitonta työvoimaa tai työntekijöitä vailla työnteko-oikeutta. Pahimmassa tapauksessa pitkistä hankintaketjuista voi löytyä vakavia hyväksikäytön tai ihmiskaupan muotoja, etenkin jos tosiasiallinen työnantaja on työntekijälle epäselvä. Riskinä on mm se, että työn suorittaa todellisuudessa joku muu kuin oletettu palkattu työntekijä, ja että tämä tapahtuu olosuhteissa, jotka eivät täytä ihmisarvoisen työn merkkejä.




Lähetetyt työntekijät: Lähetetyille työntekijöille saatetaan maksaa Suomesta palkattuja työntekijöitä alhaisempaa palkkaa, tai työsuhteen muita vähimmäisehtoja ei noudateta. Ulkomaiset työntekijät voivat olla tietämättömiä oikeuksistaan.

Tuotteiden tai palvelujen käyttö: Hyväksikäytetyn työvoiman välittäjät käyttävät jotain tiettyä matkatoimistoa, hotellia tai laiva-, juna- ja lentoyhtiötä uhrien kuljettamiseen joko Suomeen tai Suomen kautta. Kyseiset yritykset saatetaan myöhemmin yhdistää mediassa hyväksikäyttöön tai ihmiskauppaan.



⁵ Tässä oppaassa ei käsitellä globaaleja hankintaketjuja, ja niissä esiintyvää mahdollista hyväksikäyttöä ja ihmiskaupaa. Näin ollen erilaisten tuotteiden ostamiseen liittyviä riskejä ja niiden tunnistamista sekä ennalta ehkäisyä ei tässä tarkastella.

Työperäiseen hyväksikäyttöön ja ihmiskauppaan osalliseksi joutumisen mahdolliset negatiiviset seuraukset yritykselle:

-  Lain rikkominen: Yritys voi joutua syytteeseen osallisuudesta rikoksiin, jotka voivat johtaa aikaa vieviin tutkintaprosesseihin, vankilatuomioon ja/tai sakkoihin.
-  Maineen ja brändin vahingoittuminen: Vaikka yritys ei olisikaan ollut suoraan osallisena rikoksissa, pelkää se, että yritys yhdistetään asiaan, voi olla haitallista yrityksen maineelle. Tämä voi johtaa asiakkaiden ja sijoittajien menettämiseen sekä myynnin ja tulojen vähenemiseen. Myös valtion tuen saaminen tai julkisiin hankintoihin osallistuminen voi vaarantua.
-  Turvallisuuden ja yrityssalaisuuksien vaarantuminen: Jos yrityksen tiloissa liikkuu henkilöitä, joiden henkilöllisyys on epäselvä, voi kyseessä olla yleinen turvallisuusriski. Pahimmillaan yrityksen yrityssalaisuudet voivat vaarantua. Työnantajavelvoitteitaan huonosti hoitavat alihankkijat saattavat myös vaarantaa työntekijöiden turvallisuuden laiminlyömällä työturvallisuusmääräyksiä. Tämä saattaa vaikuttaa myös tilaajayritykseen.

ESIMERKKI

Esimerkki siivousalalta
työperäisestä
hyväksikäytöstä








Esimerkki Tanskasta: Ammattiliittojen ja median raportoinnin seurauksena Tanskassa paljastui vuonna 2012 laaja hyväksikäyttötapa maan toiseksi suurimmassa siivousyrityksessä. Hyväksikäytetyt olivat romanialaisia, jotka romanialainen yritys oli rekrytoinut paikallisesti. Hyvien palkkojen toivossa saapuneet työntekijät joutuivat Tanskassa asumaan epäinhimillisissä oloissa, heihin kohdistettiin fyysistä väkivaltaa ja uhkailua, sekä henkilöllisyystodistukset ja pankkikortit takavarikoitiin.

Hyväksikäyttö tapahtui alihankintaketjussa eikä suoranaisesti suuren siivousyrityksen toimesta. Tapausten tultua ilmi yrityksen maine kuitenkin kärsi merkittävästi. Yritys menetti suuren osan asiakkaistaan ja liikevaihto pieneni vuodessa yli neljänneksen. Tapauksen myötä siivousyritys lopetti alihankinnan käytön kokonaan ja uudisti palkkauskäytäntöjään lisäten valvontaa kaikilla eri toimintansa tasoilla (Danish Center Against Trafficking)

Esimerkki Suomesta: "Meillä oli ongelmia sen kanssa, että meillä on yli 300 toimipaikkaa, niissä useita yhteistyökumppaneita ja heistä useimmilla alihankkijoita. Alihankintaketjussa toimivien työnantajien ja heitä sitovien velvoitteiden valvonnassa oli suuria haasteita, ja päätimme, ettemme voi jatkaa näin [...] Alihankintaketjussa on vaikea päästä selvillä, kuka toimipaikalla on lopulta töissä ja missä olosuhteissa. Vaikka kaikki paperit olisivat kunnossa, se ei tarkoita, että työehdot olisivat oikeasti kunnossa [...] On tärkeä tiedostaa ilmiön olemassaolo. Siltä on helppo sulkea silmät, mutta tiedämme, että ongelmia on ollut ja on enenevässä määrin." siivouspalvelupäällikkö Aino Aho, HS 14.4.2017

Yhteiskuntavastuullisesta toiminnasta ja riskien hallinnasta syntyvät hyödyt yritykselle:

-  Asiakkaat ja liikekumppanit: Useat julkiset hankkijat, yksityiset yritykset ja työnantajajärjestöt ovat laatineet omia ohjeita vastuullisesta menettelystä, joita heille tuotteita tai palveluita toimittavien yhteistyötä tekevien yritysten ja jäsenyritysten tulee noudattaa. Täyttämällä vastuullisen toiminnan edellytykset yritykset parantavat markkina-asemaansa. Vastaavasti vastuuttomasti toimivat yritykset voivat pudota markkinoilta kokonaan.
-  Sosiaalinen vastuullisuus: Sosiaalisten näkökulmien huomioiminen yritys- ja yhteiskuntavastuutoiminnassa vahvistaa yrityksen profiilia vastuullisena ja proaktiivisena toimijana.
-  Maineenhallinta ja yrityskuva: Työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvä riskien hallinta parantaa sekä omien työntekijöiden että asiakkaiden ja liikekumppanien mielikuvia yrityksestä.
-  Epäreilun kilpailun torjuminen: Kun edistetään vastuullista yritystoimintaa, samalla torjutaan epäreilua kilpailua, jota syntyy esimerkiksi kohtuuttoman alhaisista palkoista tai työturvallisuusmääräyksiä laiminlyönnistä.
-  Tuottavuus: Toimimalla vastuullisesti ja oikeudenmukaisesti työntekijöitä kohtaan yritys edistää työntekijöidensä motivaatiota ja työn sujuvuutta ja sitä kautta parantaa työn laatua ja tehoa sekä työturvallisuutta. Näiden johdosta tuottavuus kasvaa.

YRITYKSET JA IHMISOIKEUDET MAAILMALLA: STANDARDIT JA PERIAATTEET

Vastuulliseen liiketoimintaan liittyvä kansainvälinen sääntely on viime vuosien aikana lisääntynyt merkittävästi. Globaalissa kilpailuyhteiskunnassa vastuullisuudelle asetetaan entistä enemmän painoarvoa, mikä vaikuttaa merkittävästi myös suomalaisiin yrityksiin.⁶

Ihmisoikeudet ja työntekijöiden oikeudet ovat keskeisimmät kansainväliset velvoitteet, joihin vastuullista liiketoimintaa koskeva sääntely pohjautuu. Työntekijöiden oikeuksien osalta yritysten tulee vaalia yhdistymisvapautta sekä kollektiivisen neuvotteluoikeuden tehokasta tunnustamista, tukea pakkotyön sekä lapsityövoiman käytön tehokasta poistamista ja ennaltaehkäistä työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää.

Samoihin periaatteisiin perustuu YK:n Global Compact -aloite⁷, joka on yrityksille suunnattu yhteiskuntavastuualoite. Compactiin liittyessään yritys sitoutuu noudattamaan sen kymmentä vastuullisen yritystoiminnan periaatteita.

Viime vuosina ihmisoikeuksien kunnioittaminen yritystoiminnassa on saanut yhä enemmän huomiota. Samaan aikaan pakkotyön ja ihmiskaupan vastainen toiminta on lisääntynyt, ja myös yritysten vastuuseen ja ennalta ehkäisevään rooliin on kiinnitetty enemmän huomiota. Monissa maailman maissa ongelma ei olekaan vastuullisuutta tukevan kansallisen lainsäädännön puute, vaan toimeenpanon ja viranomaisvalvonnan (esim. työsuojeluviranomaisten toimien) puutteellisuus. Tässä osiossa esitellään joitain kansainvälisiä periaatteita ja sopimuksia, jotka ohjaavat vastuullista yritystoimintaa. Periaatteet eivät ole sitovia, eli ne antavat lähinnä suosituksia, kun taas kansainvälisoikeudelliset sopimukset velvoittavat Suomea toimeenpanemaan ne.

YK:n ihmisoikeusneuvoston (v. 2011) tukemat YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet⁸ ovat valtioille ja yrityksille suunnattu standardi, jonka tarkoituksena on ehkäistä, ottaa esille ja korjata yritystoiminnassa tapahtuvia haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia.⁹

Ihmisoikeuksien noudattaminen on kansainvälinen vastuu: yritysten tulee kunnioittaa kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia ja varmistaa, että niitä ei toimintansa kautta yhdistetä kielteisiin ihmisoikeusvaikutuksiin, joita yritys voi aiheuttaa tai joihin yritys voi olla osallisena toimintansa seurauksena tai jotka voivat liittyä yrityksen toimintoihin, tuotteisiin tai palveluihin.

YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevissa periaatteissa ei ole suoria viittauksia pakkotyöhön ja ihmiskauppaan, mutta periaatteissa korostetaan yleisiä suojakeinoja, joilla voidaan ennaltaehkäistä myös pakkotyötä ja ihmiskauppaa.

⁶ Työ- ja elinkeinoministeriö (2016): Yhteiskuntavastuu ja sääntely. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, yritykset, 29/2016: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75410/TEMrap_29_2016.pdf?sequence=1

⁷ United Nations Global Compact (2017): <https://www.unglobalcompact.org/>

⁸ United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (2011): Guiding Principles on Business and Human Rights: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

⁹ Haitallisella ihmisoikeusvaikutuksella tarkoitetaan tilannetta, jossa jokin teko heikentää tai estää henkilön mahdollisuuden tai kyvyn nauttia omista ihmisoikeuksistaan.

Pakkotyön torjunta sisältyy YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin.¹⁰ Tavoite 8 koskee ihmisarvoista työtä ja talouskasvua. Alatavoite 8.7 keskittyy erityisesti pakkotyöhön, ja alatavoite 8.8 käsittelee työelämän oikeuksien suojaamista.

Kansainvälinen työjärjestö ILO on keskeinen toimija työelämään liittyvien velvoitteiden kehittäjänä. ILO:n julistus työelämän peruseriaateista (1998), jota jäsenmaat ovat sitoutuneet noudattamaan, sisältää pakkotyön poistamisen kaikissa muodoissaan. Suomi on ratifioinut eli saattanut kansallisesti voimaan useita ILO:n sopimuksia työoikeuden alalta, mukaan lukien yleissopimukset pakkotyöstä (nro 29) ja pakkotyön poistamisesta (nro 105). Suomeakin velvoittava vuoden 2014 pakkotyötä koskeva pöytäkirja¹¹ pyrkii ehkäisemään erityisesti pakkotyöhön liittyvää ihmiskauppaa ja tarjoamaan uhreille suojelua ja mahdollisuutta korvauksiin.¹² Pöytäkirja edellyttää myös yksityiseltä sektorilta asianmukaista huolellisuutta (due diligence) pakollisen työn riskien ehkäisemiseksi ja niihin vastaamiseksi.

Julkisen ja yksityisen sektorin tulee varmistaa asianmukainen toiminta pakkotyön riskien ehkäisemiseksi ja niihin reagoimiseksi. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että sekä yksityiset että julkiset toimijat harjoittavat sosiaalisesti vastuullista yritystoimintaa.

Kansallinen lainsäädäntö maailmalla on ottanut merkittäviä askelia eteenpäin yritysten ihmisoikeus- ja yhteiskuntavastuun edistämisessä. Yksi esimerkki on Iso-Britannian modernia orjuutta käsittelevä laki (2015)¹³, joka edellyttää, että jokaisen yli 36 miljoonan punnan liikevaihdon omaavan yrityksen tulee vuosittain tuottaa "orjuus- ja ihmiskaupparaportti". Raportissa on kerrottava, mitä toimenpiteitä yritys on tehnyt tilivuoden aikana varmistukseksi, että organisaation tuotantoketjussa tai sen sisäisessä toiminnassa ei esiinny modernia orjuutta. Britannian lainsäädäntö voi mahdollisesti vaikuttaa myös sellaisiin suomalaisiin yrityksiin, jotka ovat raportointivelvollisten brittiläisten yritysten toimittajia. Laki kattaa myös ne alihankintayritykset ja suomalaiset yritykset, joilla on liiketoimintaa Iso-Britanniassa.

Myös Ranska on vienyt aktiivisesti eteenpäin ihmisoikeuksia koskevan huolellisuusperiaatteen soveltamista. Alkuvuodesta 2017 hyväksyttiin laki, joka velvoittaa monikansallisia yhtiöitä noudattamaan riittävää huolellisuutta vastuullisuuskysymyksissä, ja laatimaan konkreettiset toimenpide- ja valvontasuunnitelmat työntekijöiden oikeuksien noudattamiseksi. Laki kattaa yrityksen alihankkijoiden ja tuotteiden valmistajien toiminnan.

¹⁰ United Nations (2017): Sustainable Development Knowledge Platform <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>

¹¹ Edilex (2017): Pakollista työtä koskevan sopimuksen pöytäkirja, laki ja asetus voimaan: <https://www.edilex.fi/uutiset/51454>

¹² Pöytäkirja ja sitä koskeva laki astuvat Suomessa voimaan 27.1.2017.

¹³ Home Office (2017): Modern Slavery: <https://www.gov.uk/government/collections/modern-slavery>

YRITYSTEN SOSIAALINEN VASTUU SUOMESSA

Suomi on laatinut oman kansallisen toimintasuunnitelman (2014)¹⁴ YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden pohjalta. Siinä todetaan muun muassa, että ihmisoikeuksien edistämiseksi tulee kansainvälisten ja yksittäisten yritysten panostaa kansainväliseen yhteistyöhön, tehokkaampaan tiedonjakoon, läpinäkyvyyteen sekä nykyisen lainsäädännön ja olemassa olevien ihmisoikeussopimusten tehokkaampaan täytäntöönpanoon.

FIBS ry:n teettämän vuoden 2017 yritys vastuututkimuksen¹⁵ mukaan ihmisoikeuksien tunnistaminen olennaisena vastuullisuusteemana on noussut perinteisen ympäristövastuun ja henkilöstön työelämäkäytäntöjen rinnalle. Silti vain joka kolmas yrityksistä kertoi noudattavansa YK:n ohjaavia ihmisoikeusperiaatteita, ja 21 % vastaajista tunnisti ihmisoikeudet yhdeksi toimintansa kannalta olennaisimmaksi vastuullisuusteemaksi. Vastaajat pitävät (edellisvuosien tapaan) toimitusketjujen hallintaa (selkeästi) haastavimpana vastuullisuusteemana, ja lähes 70 % vastanneista yrityksistä ilmoitti asettaneensa erityisiä vaatimuksia toimittajilleen.

Laki tilaajan selvitysvastuusta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä, eli tilaajavastuulaki, tuli voimaan 2007 alussa. Se velvoittaa tilaajan pyytämään alihankkijoilta laissa luetellut selvitykset toiminnastaan (ks. tarkastuslista C, s. 21-22). Laki ei edellytä tilaajaa selvittämään alirakojen työntekijöiden palkkausta. Laki velvoittaa tilaajaa ainoastaan hankkimaan ennen sopimuksen tekemistä selvityksen työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista. Varmistaakseen, että tilaaja saa halutessaan yksityiskohtaisempaa tietoa palkkauksesta, tilaajan tulee kirjata sopimukseen oikeus saada selvityksiä palkkauksesta tarpeen vaatiessa (ks. tarkastuslista C, s. 21-22). Lailla pyritään torjumaan harmaata taloutta ja estämään sellaisten alihankkijoiden käyttö, jotka eivät huolehdi velvoitteistaan yhteiskuntaa kohtaan. Tilajavastuulain mukaisesti tilaajan vastuu alihankintaketjussa koskee vaan yhtä porrasta alempana olevaa sopimuskumppania. Monilla yrityksillä on kuitenkin hyvänä käytäntönä, että selvitykset pyydetään kaikista alihankintaketjussa olevista yrityksistä. Sopimuksin voidaan sopia myös ketjutuskiellosta. Suomessa esimerkiksi HOK-Elanto on päättänyt kieltää alihankinnan siivouspalvelukumppaneiltaan vuoden 2013 alusta lukien ja nykyään sillä on vain suoria sopimuskumppaneita.¹⁶

Uutena velvoitteena astui vuoden 2017 alusta voimaan kirjanpitolain muutos, jonka mukaan suuret, yleisen edun kannalta merkittävät yhtiö, eli listayhtiöt, luottolaitokset ja vakuutusyhtiöt ovat velvoitettuja raportoimaan toimistaan, jotka koskevat ympäristöä, työntekijöitä ja sosiaalisia asioita, ihmisoikeuksia sekä korruption ja lahjonnan torjuntaa.

Työnantajaliitoilla on Suomessa tärkeä rooli valvoa ja edistää sosiaalista vastuuta. Toimialakohtainen hyvä esimerkki on kiinteistöalan työnantajajärjestö, Kiinteistötyönantajat ry, jonka jäsenet ovat sitoutuneet noudattamaan alan eettisiä ohjeita, jotka menevät lain velvoitteita pitemmälle.¹⁷ Lisäksi mm. kaupan alalta joukko päivittäistavarakaupan yrityksiä laativat

¹⁴ Työ- ja elinkeinoministeriö (2014): YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden kansallinen toimeenpanosuunnitelma. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, kilpailukyky 44/2014: <http://tem.fi/documents/1410877/2132280/yritykset-ja-ihmisoikeudet-toimeenpanosuunnitelma/25887df-acf-42fa-a3c4-6e0454963d69>

¹⁵ FIBS (2017): FIBS:n Yritysvastuututkimus 2017: http://www.fibsry.fi/images/FIBS_Yritysvastuututkimus2017_Tiivistelmä_v3.pdf

¹⁶ Helsingin Sanomat (2017): Turvapaikanhakijat siivoavat Suomessa kouluja ja urheilutiloja parin euron tuntipalkoilla – Kaupunkien hankintajohtajat myöntävät, että työehtojen valvonta on vaikeaa: <http://www.hs.fi/talous/art-2000005171588.html>

¹⁷ Kiinteistötyönantajat (2017): Eettiset ohjeet: <https://www.kiinteistotyönantajat.fi/jasenyyt/jasenyysehdot/eettiset-ohjeet/>

elokuussa 2015 yhdessä kansalaisjärjestöjen ja viranomaisten kanssa yhteisen näkemyksen YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia ohjaavien periaatteiden toteuttamisesta hankintaketjuissaan. Asiakirja sisältää esimerkkejä riskeistä, suosituksia ennaltaehkäisevistä toimista ja suosituksia yrityksille ihmisoikeusriskien ehkäisyyn.¹⁸

Kansainvälisestä ja kansallisesta edistyksestä huolimatta, lainsäädäntö sekä keskeiset periaatteet edustavat vähimmäisvaatimuksia, joilla turvata ihmisoikeuksien toteutuminen. Jotta työvoiman hyväksikäyttöön liittyviä riskejä voitaisiin aidosti hallita, tulisi vastuullisen yritystoiminnan mennä lainsäädäntöä ja perustandardia pitemmälle, esimerkiksi lisäämällä riskienhallintaa ja ottamalla käyttöön seuraavissa kappaleissa listattuja systemaattisia varokeinoja.

¹⁸ Työ- ja elinkeinoministeriö (2015): Yhteinen näkemys YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden noudattamisesta päivittäistavara-kaupan hankintaketjuissa (20.8.2015): <https://tem.fi/documents/1410877/2869440/P%C3%A4ivitt%C3%A4istavara-kaupan+yhteinen+n%C3%A4kemys.pdf/5f055667-b56b-48bd-a8d2-8512399bfd2a>

SEITSEMÄN ASKELTA KOHTI PAREMPAA RISKIENHALLINTAA

Voit parantaa alihankinta-, tuotanto- ja toimitusketjujen hallintaa panostamalla sosiaalisen vastuun kysymyksiin. Noudattamalla näitä seitsemää askelta vähennät huomattavasti yritykseksi riskiä joutua osalliseksi työperäiseen hyväksikäyttöön tai ihmiskauppaan.

01

Suunnittelu: Lue nämä ohjeet ja hanki lisää tietämystä työntekijöiden työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan riskeistä sekä noudata tässä oppaassa listattuja yrityksenne kannalta olennaisia askelia ja suosituksia.

02

Suorita riskien arviointi yrityksellesi ja mahdollisille alihankkijoille. Käytä apuna "Nopea riskien arviointi – testaa yrityksesi" -kohtaa, s. 17.

03

Laadi tai hanki työperäistä hyväksikäyttöä ja ihmiskaupan ehkäisyä koskevat suositukset henkilökunnalle. Käytä apunasi "Tarkistuslista A – yleiset varokeinot" -kohtaa, s. 18.

04

Laadi tai hanki rekrytointia ja palkkaamista koskevat suositukset työvoiman hyväksikäytön näkökulmasta. Käytä apunasi "Tarkistuslista B – suora rekrytointi ja palkkaaminen" -kohtaa, s. 19-20.

05

Laadi tai hanki alihankkijoiden käyttöön liittyvät suositukset sekä alihankkijoita koskevat vaatimukset työvoiman hyväksikäytön ehkäisemiseksi. Käytä apunasi "Tarkistuslista C – varotoimet alihankkijoita käytettäessä" -kohtaa, s. 21-22.

06

Kerro työntekijöille ja alihankkijoille työperäisen hyväksikäytön ehkäisemisestä ja hyväksikäytön tunnusmerkeistä sekä yllä mainituista yhtiön sisäisistä suosituksista. Käytä apunasi "Työperäisen ihmiskaupan tunnusmerkit" -kohtaa, s. 23-24.

07

Ota yhteyttä poliisiin, työsuojeluviranomaisiin tai ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmään, jos sinulla on perusteltu epäily vakavasta työperäisestä hyväksikäytöstä tai ihmiskaupasta. Katso yhteystiedot ja linkit s. 25-26.



VALVONTA JA SEURANTA

Arvioi riskejä säännöllisesti ja ota käyttöön auditointimenetelmiä. Käytä tämän oppaan tarkistuslistoja (A, B, C) ja tarkista tasaisin väliajoin, että niiden vaatimukset täyttyvät.

Sitoudu torjumaan työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan ehkäisemistä yrityksen toiminnassa sisällyttämällä nämä teemat yrityksen sosiaalisen vastuun strategiaan. Käytä apuna mm. <https://sdgcompass.org/> Tiedota niistä sidosryhmille ja työntekijöille säännöllisesti.

Käy sivustolla www.ihmiskauppa.fi hankkiaksesi lisää tietoa työperäisestä hyväksikäytöstä ja ihmiskaupasta sekä aiheeseen liittyvistä kursseista ja ohjemateriaaleista.

NOPEA RISKIARVIOINTI – TESTAA YRITYKSESI

Huonoja työolosuhteita ja työvoiman hyväksikäyttöä voi esiintyä käytännössä kaikilla liiketoiminnan aloilla. Riskit korostuvat erityisesti alihankkijoita käytettäessä ja järjestäytymättömissä yrityksissä. Suomessa on nähty esimerkkejä työvoiman hyväksikäytöstä erityisesti siivous-, ravintola-, palvelu-, rakennus- ja marjanpoiminta-aloilla.

Käymällä läpi alla olevat kysymykset, voit tehdä yrityksellesi alustavan riskienarvioinnin. Riski on erityisen suuri, jos vastaat ”kyllä” edes osaan tai kaikkiin alla oleviin kysymyksiin.

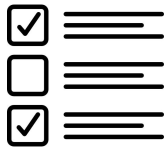


1. Käytetäänkö yrityksessänne kouluttamatonta, tilapäistä ja/tai kausityövoimaa?
2. Työllistääkö yrityksenne paljon ulkomaalaisia työntekijöitä, jotka eivät tunne Suomen työehtoja?
3. Onko yrityksellänne työntekijöitä tai väliaikaisia toimihenkilöitä, jotka työskentelevät ulkomaisten tai suomalaisten henkilöstövuokrausyritysten kautta?
4. Käyttääkö yrityksenne alihankkijoita (mahdollisesti useita linkkejä per toimitusketju), henkilöstövuokrausta ja/tai lyhytaikaisia kausityösopimuksia?
5. Onko yrityksellänne sellaisia työtehtäviä, jotka on ulkoistettu ulkomaisille työntekijöille niin, että he eivät ole muulle henkilökunnalle välittömästi näkyvissä, koska työ tehdään yöllä tai syrjäisessä paikassa?
6. Onko yrityksenne osa sellaista toimialaa, jossa on tullut ilmi pimeään, laittoman työvoiman käyttöä, sosiaalista polkumyyntiä tai ihmiskauppaa?

VÄHENNÄ RISKEJÄ JA OSOITA VASTUULLISTA YRITYSTOIMINTAA

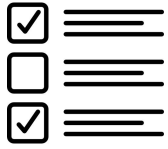
TARKISTUSLISTAT: Seuraavien sivujen tarkistuslistoissa on toimenpiteitä, joiden avulla voit lisätä yrityksesi sosiaalisen vastuun kantamista ja vähentää työperäisen hyväksikäytön riskiä toimitus- ja alihankintaketjuissa. Tarkistuslistojen toimenpide-ehdotukset ovat suosituksia, joita on tarkoitus käyttää mahdollisten toimenpiteiden virikkeinä.¹⁹ Yrityksen koko ja toimiala määrittelevät sen, kuinka pitkälti yksittäisiä kohtia voi ja tulee soveltaa. Esimerkiksi keskisuuret ja suuret yritykset voivat hyötyä työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan vastaisen strategian laatimisesta osana vastuullisen yritystoiminnan käytäntöjä, kun taas pienille yrityksille tämä ei ole yhtä oleellista. Yritysten omalla vastuulla on arvioida, mitkä kohdat ovat relevantteja. Yrityksesi voi itse arvioida, mitkä kohdat ovat relevantteja. Tehokkaimmin vähennät riskejä, kun käytät tarkistuslistoja yhdessä sivun 23-24 työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan tunnusmerkkien kanssa.

¹⁹ Lisää tietoa siitä, miten parantaa yrityksesi sosiaalista vastuuta, löytyy esimerkiksi HEUNI:n vuonna 2014 julkaisemasta ohjeistuksesta ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointiin ja palkkaamiseen liittyvien väärinkäytösten ja työperäisen ihmiskaupan ennaltaehkäisemiseksi: http://heuni.fi/material/attachments/heuni/reports/K29ol7r9r/HEUNI_report_79.pdf



A: YLEISET VAROTOIMET

- Ollaanko yrityksessä tietoisia työperäisestä hyväksikäytöstä/ihmiskaupasta ja niihin liittyvästä lainsäädännöstä?
- Onko yrityksellä sisäiset ohjeistukset työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan ennalta ehkäisemiseksi esimerkiksi osana vastuullisen yritystoiminnan ohjeistuksia?
- Onko yritys harkinnut alla olevien kohtien sisällyttämistä yleisiin ohjeistuksiin ja vastuullisuuteen liittyviin linjauksiin?
 - Velvollisuus ehkäistä työperäistä hyväksikäyttöä yrityksen toiminnassa sekä omien työntekijöiden että alihankkijoiden käytön yhteydessä.
 - Toiminta- ja seuraamusmenettelyt työperäisen hyväksikäytön merkkien ilmetessä.
 - Tae siitä, että työntekijöillä on vapaus solmia tai irtisanoa työsuhde.
 - Jatkuva riskien arviointi ja omien työntekijöiden ja alihankkijoiden työntekijöiden työolosuhteiden valvonta esim. pistotarkastusten avulla.
- Mainitaanko yrityksen vuosikertomuksessa yrityksen ohjeistukset ja tehdyt/suunnitteilla olevat toimenpiteet työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi?
- Onko yritys tietoinen mahdollisista työntekijöistä, jotka ovat kaikkein alttiimpia hyväksikäytölle? Onko yritys tietoinen olosuhteista, jotka tekevät tietyistä henkilöistä alttiimpia hyväksikäytölle?
- Tekeekö yritys yhteistyötä viranomaisten, työnantaja- ja toimialajärjestöjensä sekä mahdollisesti myös ammattiliittojen kanssa liittyen työperäisen hyväksikäytön tunnistamiseen ja tapausten raportointiin?
- Jos yrityksellä on ohjeistuksia hyväksikäytön ehkäisemisestä, kerrotaanko näistä mahdollisille alihankintakumppaneille?
- Ovatko esimiehet yhteydessä vapaamuotoisesti ja säännöllisesti työntekijöihin (ml. alihankkijoiden työntekijät) kuullakseen heidän työolosuhteista ja mahdollisista epäkohdista?
- Onko yrityksellä käytössä ilmoituskanava, jonka kautta olisi mahdollista turvallisesti ja tarvittaessa anonyymisti ilmoittaa epäkohdista/epäilyistä liittyen epäasiallisiin työolosuhteisiin?
- Onko yrityksen esimiehillä riittävästi tietoa liittyen maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työlupiin ja oikeuksiin vaihtaa työpaikka tai toimialaa?



B: SUORAREKRYTOINTI JA PALKKAUS

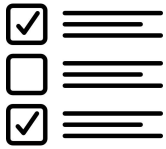
- Onko yrityksellä systemaattinen rekrytointimenettely, josta käy muun muassa ilmi, kuka tai ketkä vastaavat rekrytoinnista ja kuka on kenenkin esimies?
- Liittyykö työntekijän palkkaukseen aina henkilökohtainen tapaaminen yrityksen toimipaikassa ja tehdään työsopimus kirjallisesti?
- Onko työsopimuksen kieli ymmärrettävää ja varmistetaanko, että uusi työntekijä ymmärtää kaikki sopimuksen yksityiskohdat?
- Käyttääkö yritys tarvittaessa tulkkausta työsopimuksen solmimistilanteessa, jos työntekijä ei puhu sujuvaa suomea?
- Tarkistetaanko työntekijältä alla mainitut alkuperäiset asiakirjat työhaastattelussa?
 - Kopio kuvallisesta henkilötodistuksesta, esim. passista tai lähtömaan myöntämästä henkilöllisyystodistuksesta, muilta kuin Suomen kansalaisilta.
 - Suomen myöntämä työntekoon oikeuttava lupa ja oleskelulupa (muilta kuin EU- ja ETA-maiden sekä Sveitsin kansalaisilta).
 - Turvallisuusselvitys tarvittaessa.
- Varmistaako yritys, että asiakirjat ovat aitoja ja että läsnä oleva henkilö on sama kuin henkilötodistuksessa (passissa) oleva henkilö? Ota aina yhteyttä poliisiin, jos epäilet väärennöstä.
 - Tarkista kaikkien dokumenttien/lupien päiväys ja eräpäivä.
 - Käänny tarvittaessa käännöspalveluiden tai suurlähetystöjen lupatoimistojen puoleen, jos asiakirjojen sisältö on epäselvä tai kielellä, jota et ymmärrä.
 - Jos työntekijä hakee jatko-oleskelulupaa, tarkista hakemuksen vireilläolo säännöllisin väliajoin.
 - Tarkista kuvallinen henkilötodistus, ikä, pituus, silmien väri, korvien muoto jne.
- Säilytetäänkö kaikista työntekijöiden asiakirjoista kopiot yrityksen tiloissa henkilöstökansiossa?
- Onko yrityksellä erityisiä työntekijän allekirjoitettavaksi tarkoitettuja sopimuksia, jotka koskevat työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia, esimerkiksi sitä, että työntekijä ei saa tuoda valtuuttamattomia henkilöitä työpaikalle?
- Onko yritys harkinnut antavansa työntekijälle palkkauksen yhteydessä kuvalla ja eräpäivällä varustettua henkilökorttia, joka tulisi pitää aina mukana työpaikalla? Jos yrityksesi toimii rakennusalalla, miten tarkastatte, että jokaisella työntekijällä on pakollinen kuvallinen, veronumerolla varustettu tunnistekortti? Jos yrityksesi toimii kiinteistöpalvelualla, onko teillä käytössä kuvallinen, veronumerolla varustettu henkilökortti?
- Onko yritys harkinnut käytäntöä, jossa katetaan kaikki rekrytointiin liittyvät kulut niin, että kuluja ei koidu työntekijöille suorasti tai epäsuorasti?

Esitetäänkö työhaastattelussa seuraavat kysymykset:

- Mistä henkilö kuuli työpaikasta?
- Onko henkilö maksanut kolmannelle osapuolelle tullakseen Suomeen?
- Onko henkilö joutunut lainaamaan rahaa pystyäkseen maksamaan työluvan hakemisesta aiheutuneet kustannukset?
- Onko henkilö maksanut tai onko hänen maksettava kolmannelle osapuolelle tullakseen palkatuksi? Onko henkilö velkaantunut tästä johtuen?
- Onko henkilö joutunut solmimaan rekrytointi- tai välitysyriyten kautta palkattaessa rinnakkaista työsopimusta välitystoimiston kanssa, jolla veloitetaan henkilöltä kohtuuttomia maksuja?
- Mikä on henkilön vakituinen osoite? Kuka on henkilön vuokranantaja? Mikä on haastateltavan henkilön puhelinnumero ja keneen tulisi ottaa yhteyttä hätätilanteessa?

Katso työperäisen ihmiskaupan "Tunnusmerkit" -kohta s. 23-24.

- Käydäänkö työnhakijan kanssa läpi viimeistään ennen ensimmäisen palkanmaksukauden päättymistä työsuhteen keskeiset ehdot kuten tuntipalkka, työtuntien määrä, mahdollisuus liittyä ammattiliittoon ja se kenen puoleen kääntyä mahdollisissa ongelmatilanteissa?



C: VAROTOIMET REKRYTOINTIYRITYKSIÄ JA SOPIMUSKUMPPANEITA KÄYTETTÄESSÄ

- Onko yrityksellä ohjeistus siitä, miten työvoiman hyväksikäyttöä vältetään alihankintaketjussa?
- Onko yritys sisällyttänyt vakiolausekkeen alihankinta- ja muiden kumppanien kanssa tehtäviin sopimuksiin, jolla varmistetaan nollatoleranssi työperäiseen hyväksikäytön ja ihmiskaupan osalta? Voiko yritys irtisanoa sopimuksen välittömästi, mikäli tätä lauseketta ei noudateta?
- Onko yrityksellä selkeä strategia, miten reagoidaan ja yritetään korjata tilanne, jos yritys itse, tai viranomaiset huomaavat tarkastuksen yhteydessä sopimusrikkomuksen? Voiko yritys irtisanoa sopimuksen, jos sopimusehtoja on rikottu? Sopimuksen purkamisen yhteydessä tulisi arvioida, mitä mahdollisia ongelmia siitä syntyy itse väärinkäytöksen kohteelle, ja varmistaa, että hyväksikäyttö ei jatku sopimuksen purkamisen jälkeen muissa yhteyksissä.
 - Mikäli väärinkäytöksiä ilmenee, tietääkö yrityksen henkilökunta, miten toimia ja keneen ottaa yhteyttä? (Katso yhteystiedot ja linkit s. 25-26).
- Onko yrityksellä erityistä strategiaa/toimintatapoja liittyen sopimus Kumppaneiden ja alihankkijoiden käyttämiseen? Pohdi erityisesti seuraavia kohtia:
 - Onko sopimus Kumppaninne luvallista ketjuttaa annettua urakkaa, osaa siitä tai toimeksiantoa edelleen?
 - Täytyykö toimeksiantoa suorittavien työntekijöiden olla omien sopimus Kumppanien palkkaamia vai voivatko ne olla myös alihankkijoiden palkkaamia?

HUOM! Jos sopimus Kumppanien työntekijöiden tulee olla suoraan sopimus Kumppanin palkkaamia, ehtoa tulee soveltaa kaikkiin toimittajiin.
- Pitäisikö sopimus Kumppania velvoittaa varmistamaan, että sopimus Kumppanin ja mahdollisten alihankkijoiden Suomessa palkkaamat työntekijät työskentelevät sellaisissa palkka- ja työolosuhteissa, jotka eivät ole huonommat kuin yleiset Suomessa työmarkkinoilla vallitsevat olosuhteet?
- Pitäisikö sopimus Kumppania velvoittaa auditoimaan omaa ja alihankkijoiden toimintaa?
- Ovatko sopimus Kumppanin velvoitteet selkeät ja osana kirjallista sopimusta? Onko toimittaja vakuuttanut, että työehtosopimuksen vaatimuksia, sekä kaikkia lainsäädännön ja viranomaisten asettamia vaatimuksia noudatetaan? Onko yritys varmistanut, että:
 - Toimittaja vastaa siitä, että mahdolliset alihankkijat täyttävät samat vaatimukset ja velvoitteet kuin toimittajaa sopimuksen mukaisesti koskevat?
 - Yritys voi milloin tahansa pyytää sekä sopimus Kumppaneilta, että tämän alihankkijoilta todisteita siitä, että nämä vaatimukset ja velvoitteet on täytetty (esim. pyytää todistuksen maksetuista palkoista ja työtunneista)?

- Onko yritys varmistanut, että toimittajan on mahdollista käyttää vain kirjallisesti hyväksytyjä alihankkijoita eikä toimittaja ole osallisena vireillä olevissa rikossyytteissä tai tuomittu rikoksista. Tilaajavastuulain mukaisesti tilaajan tulisi pyytää:
- Selvitys siitä, onko yritys merkitty ennakkoperintärekisteriin työnantajarekisteriin, sekä arvonlisäverovelvollisten rekisteriin.
 - Kaupparekisteriote.
 - Selvitys siitä, ettei yrityksellä ole verovelkaa, tai viranomaisen antama selvitys verovelan määrästä.
 - Todistukset työntekijöiden eläkevakuutusten ottamisesta ja eläkevakuutusmaksujen suorittamisesta tai selvitys siitä, että erääntyneitä eläkevakuutusmaksuja koskeva maksusopimus on tehty.
 - Selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista.
 - Selvitys työterveyshuollon järjestämisestä.
 - Todistus lakisääteisen tapaturmavakuutuksen ottamisesta (koskee rakennusalaa).
 - Selvitys lähetettyjen työntekijöiden sosiaaliturvan määräytymisestä.
- Tarkistaako yritys säännöllisesti koko alihankintaketjun tilaajavastuutiedot? Ottaako yritys huomioon myös tilaajavastuulain ulkomaisten yritysten tietojen selvitysvelvollisuuden (yhtä laaja kuin kotimaisten yritysten)?
- Onko yritys solminut rekrytointiyritysten ja alihankkijoiden kanssa kirjallisen sopimuksen, joka takaa, että lähetetyillä tai vuokratyöntekijöillä ei ole veloitetta suorittaa mitään työnvälitysmaksuja rekrytointin yhteydessä?
- Tarkistaako yritys, että sopimuskumppani noudattaa seuraavia kohtia? (Katso Tunnusmerkit-kohta s. 23-24).
- Sopimuskumppani hoitaa lakisääteiset työnantajavelvoitteensa.
 - Kaikkia työntekijöitä on tiedotettu yleisistä työehdoista ennen työn aloittamista. Yrityksen pyynnöstä toimittaja lähettää kopion työehdoista viiden työpäivän sisällä.
 - Kaikkien työntekijöiden tulee olla yrityksen hyväksymän toimittajan tai alihankkijan palkkaamia. Työntekijöillä ei ole lupaa käyttää omia apulaisia, perheenjäseniä jne. työn suorittamiseen.
 - Työntekijöillä on oltava aina mukana näkyvillä kannettava toimittajan tai yrityksen hyväksymän alihankkijan toimittama henkilökortti. Henkilökortissa tulee olla työntekijän kuva ja suoraan työntekijään yhdistettävä tunniste, kuten työntekijänumero tai henkilötunnus.
 - Yrityksellä on oikeus ottaa yhteyttä sopimuskumppanin ja sen alihankkijoiden työntekijöihin ilman ennakoilmoitusta saadakseen tietoa työntekijän henkilöllisyydestä.
 - Sopimuskumppani on vastuussa siitä, että sen työntekijöillä on voimassa olevat työntekoon oikeuttavat luvat.
 - Työnantajan tulee säilyttää ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeuden perusteita työpaikalla siten, että ne ovat vaivattomasti työsuojelutarkastajien saatavilla. Ulkomaalaisten yritysten kohdalla suomalainen toimeksiantaja vastaa työnteko-oikeuden varmistamisesta. Sopimuksissa voidaan sopia, että tiedot työnteko-oikeuden perusteista täytyy esittää tilaajalle kaikkien ulkomaalaisten työntekijöiden osalta.
 - Sopimuskumppanin on taattava, että palkat, tavanomaiset tuloverot sekä palkasta pidätettävät maksut raportoidaan veroviranomaisille tehdystä työstä työnantajaan sovellettavien sääntöjen mukaisesti.
 - Työntekijä on saanut työnantajaltaan helposti tunnistettavat työvaatteet (mikäli käytössä) ja käyttää työasua, mikäli on sen saanut.
 - Yritykselle päivitetään ajan tasalla oleva listaus kumppanin käyttämästä henkilökunnasta.
- Pehdyttääkö yritys itse kaikki alihankkijan työntekijät ja tehdäänkö pehdytys kielellä, jota työntekijät ymmärtävät? Tarkistetaanko, että työntekijä on ymmärtänyt pehdytyksen sisällön?

TYÖPERÄISEN HYVÄSIKÄYTÖN JA IHMISKAUPAN TUNNUSMERKIT

Työperäisen hyväksikäytön tai ihmiskaupan kohteeksi joutuneet työntekijät useimmiten vaivenevat tilanteestaan seurauksien, uhkauksien tai koston pelosta. Esimerkiksi monen ulkomaisen työntekijän oleskelulupa on riippuvainen työpaikasta ja he ovat täten erittäin riippuvaisia työnantajistaan.²⁰ On siis todennäköisempää, että jokin muu taho, kuten viranomaiset, muut työntekijät, ammattiliitot tai tavalliset kansalaiset auttavat paljastamaan hyväksikäyttötapauksia. Esimerkiksi Helsingin Kalliossa paljastunut ravintolatyöntekijään kohdistunut ihmiskauppatapaus tuli ilmi ravintolan asiakkaan otettua yhteyttä työsuojeluun.

Usein on vaikea saada kokonaiskuva siitä, onko joku työperäisen hyväksikäytön/ihmiskaupan uhri. Siksi on siis toimittava heti, jos omat tai muiden havainnot (ml. työntekijöiden kanssa käydyissä keskusteluissa esille tulleet seikat) viittaavat siihen, että kaikki ei ole kunnossa.

Alla on luettelo työperäiseen ihmiskauppaan viittaavista varoitusmerkeistä. Jos useampi näistä tunnusmerkeistä täyttyy, olosuhteita tulee tarkastella lähemmin, ja ottaa viranomaisiin yhteyttä (katso *yhteystiedot* s. 25-26).

TUNNUSMERKIT LIITTYEN REKRYTOINTIIN JA PALKKAUKSEEN

1	Työnantajalle tulee esittelemään joukon ulkomaisia työnhakijoita henkilö (joka on usein samaa kansallisuutta ja/tai samaa etnisestä taustaa kuin työnhakijat), joka puhuu hyvää suomea tai englantia ja väittää olevansa esimerkiksi ystävä tai perheenjäsen tai haluavansa vain auttaa. Tämä henkilö puhuu ryhmän puolesta ja odottaa paikan päällä, kun ryhmän jäsenet ovat työhaastattelussa.
2	Yritykselle toimitettavissa työntekijän täytettävissä asiakirjoissa on käytetty parempaa suomen kieltä kuin mitä hakijalta voidaan odottaa.
3	”Ystävä” tai ”perheenjäsen” toimittaa asiakirjat työnhakijan puolesta.
4	Hakija vaikuttaa hermostuneelta tai salailevalta ja/tai käyttäytyy kuin olisi saanut ohjeita kolmannelta osapuolelta.
5	Kolmas osapuoli soittaa keskustellakseen ystävästä tai perheenjäsenestä, joka haluaisi yritykselle töihin.
6	Tietyissä yrityksessä on kasvava määrä sellaisia työntekijöitä, jotka eivät puhu suomea, ovat jotain tiettyä kansallisuutta ja jotka ovat samaa kansallisuutta olevan alihankkijan toimittamia.
7	Työntekijöiden puhelinnumeroita, osoitteita tai tilitietoja verrattaessa käy ilmi, että useat heistä ovat ilmoittaneet samat tiedot.
8	Verrattaessa työntekijöiden ilmoittamia tietoja siitä, keneen on otettava yhteyttä hätätapauksessa, käy ilmi, että useat heistä ovat erikseen ilmoittaneet saman henkilön.

²⁰ Jokinen, A. & Ollus, N. (2014): ”Tuulikaapissa on tulijoita” Työperäinen ihmiskauppa ja ulkomaisten työntekijöiden hyväksikäyttö ravintola ja siivouspalveluilla. HEUNI report No. 76: http://heuni.fi/material/attachments/heuni/reports/zE8YBjpXz/Heuni_report_no.76.pdf

TUNNUSMERKIT TYÖPAIKALLA

1	Työntekijät saavat kyydin töihin ja pois töistä sellaiselta henkilöltä, joka ei ole kohteessa töissä.
2	Työntekijöiden ruokailu on järjestetty niin, että he eivät voi itse päättää missä tai mitä syövät, ts. kunnan ruokailutauot puuttuvat ja/tai he joutuvat syömään tähteitä.
3	Työntekijöissä näkyy merkkejä fyysisistä vammoista, he ovat huonosti ravittuja, heidän yleisolemuksensa saattaa olla epäsiisti, ja he eivät käytä vuodenajan mukaisia vaatteita.
4	Työntekijät vaikuttavat hermostuneilta ja pelokkailta (pelkäävät työnantajaa/viranomaisia).
5	Työntekijät pysyvät vaiti tai antavat ympäripyöreitä vastauksia kysyttäessä työolosuhteista, mukaan lukien työtunneista sekä siitä, milloin he saapuivat Suomeen.
6	Työntekijät eivät saa liikkua ilman kolmatta osapuolta ja heidän liikkumista rajoitetaan merkittävästi työpaikalla ja/tai työntekijöiden majoitustiloissa.
7	Työntekijöille ei makseta palkkoja / palkkoja pidetään tai työntekijät ovat äärimmäisen alipalkattuja.
8	Työntekijöillä ei ole kirjallista työsopimusta.
9	Työntekijät tekevät pitkiä päiviä, mukaan lukien viikonloppuja ja yötyötä ilman, että siitä on erikseen sovittu.
10	Työntekijöillä ei ole lakisääteistä lepoaikaa ja/tai he joutuvat työskentelemään sairaana ollessaan.
11	Työntekijöillä ei ole antaa esimiehensä puhelinnumeroa, eivätkä he ole tähän mitenkään yhteydessä.
12	Työntekijöillä on paljon velkaa esimiehelle, rekrytointiyritykselle tai muille osapuolille.
13	Työntekijöillä ei ole henkilöllisyyspapereita. Vaikuttaa siltä, että henkilöllisyystodistukset ja henkilökohtaiset asiakirjat on takavarikoitu, eikä työntekijä voi lähteä työmaalta tai todistaa henkilöllisyyttään.
14	Työntekijät esittävät väärennettyjä henkilöllisyystodistuksia ja/tai matkustusasiakirjoja.
15	Työntekijöitä on uhattu viranomaisille ilmoittamisella ja mahdollisesti myös fyysisellä väkivallalla.
16	Työntekijöillä ei ole mahdollisuutta tai heillä on vain rajallinen mahdollisuus terveydenhoitoon.

TUNNUSMERKIT ASUINOLOIHIN LIITTYEN

1	Työntekijät ilmoittavat, että alihankkijan tai rekrytointiyrityksen työntekijä majoittaa heidät.
2	Työnantaja/alihankkija järjestää esimerkiksi ruoan ja majoituksen korotetuilla hinnoilla ja vähentää summan palkoista niin, että työntekijällä on vain todella vähän tai ei yhtään tuloja.
3	Työntekijät asuvat huonoissa oloissa ja/tai monen henkilön kanssa liian pienessä tilassa.
4	Työntekijät asuvat työpaikalla (huoneissa, joissa tehdään rakennustöitä, takahuoneissa tai kellareissa).



YHTEYSTIETOJA SEKÄ LINKKEJÄ LISÄMATERIAALEIHIN

Jos epäilet ihmiskauppaa, voit ottaa yhteyttä ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmään. Puhelinpalvelu on avoinna vuorokauden ympäri numerossa +358 2954 63177.

Ihmiskaupasta saat lisätietoa myös netistä www.ihmiskauppa.fi

Jos huomaat, että alihankkijasi rikkoo lakia ja/tai säädöksiä, voit käännyä poliisiin tai työsuojelun puoleen.

Poliisille voi jättää tietoa ei kiireellisissä tapauksissa netin kautta täytettävällä lomakkeella: <https://www.poliisi.fi/nettivinkki>

Sähköisen rikosilmoituksen voi tehdä sähköisellä rikosilmoituksella https://www.poliisi.fi/rikokset/sahkoinen_rikosilmoitus

Tietoa ihmiskaupasta: <https://www.poliisi.fi/rikokset/ihmiskauppa>

Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueen piirissä toimivien työsuojeluviranomaisten puoleen voi käännyä, jos huomaat ongelmia alihankintaketjujen työolosuhteissa tai työsuojelussa: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/>

Työsuojeluhallinnon valmistama esite "Ulkomaalaisena työntekijänä Suomessa" tarjoaa tietoa ulkomaalaisille työntekijöille Suomessa työskentelyn perusperiaatteista. Oppaat ovat saatavana suomenkielisen julkaisun lisäksi kahdeksalla muulla kielellä: <http://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/julkaisut/oppaat>

Työehtojen noudattamisen valvonnasta ovat myös vastuussa ammattiliitot ja työehtosopimusneuvotteluissa mukana ovat työnantajaliitot. Jos yrityksesi on työnantajaliiton jäsen, voit etsiä apua esimerkiksi heidän tarjoamista neuvonta-, konsultointi- ja oikeudenkäyntipalveluista.

SAK ylläpitää maahanmuuttajien neuvontapalvelua, josta ulkomaalaiset työntekijät voivat saada tietoa heitä askarruttavista työsuhdekysymyksistä osoitteessa workinfinland@sak.fi. Lakimies palvelee myös suomeksi ja englanniksi tiistaisin ja keskiviikkoisin klo 9-11 sekä 12-15 numerossa 0800 414 004: <http://www.sak.fi/workinfinland>

Maahanmuuttovirasto jakaa tietoa mm. työnantajan velvollisuuksista: http://www.migri.fi/tietoa_muulla/ihmiskauppa

Monet järjestöt osallistuvat ihmiskaupan vastaiseen työhön, joista keskeisimmät Suomessa ovat Rikosuhripäivystys, Pro-tukipiste, Monika-Naiset ja Pakolaisneuvonta.

Rikosuhripäivystys <https://www.riku.fi/fi/erilaisia+rikoksia/ihmiskauppa/>

Pro-tukipiste	https://pro-tukipiste.fi/ihmiskauppa/
Monika-Naiset Liitto	https://monikanaiset.fi/apua-vakivaltaan/
Pakolaisneuvonta	http://www.pakolaisneuvonta.fi
Kansainvälisen muuttoliikejärjestö IOM:n Suomen toimisto on julkaissut pika oppaan vastuullisuuteen, joka on tarkoitettu kausityöntekijöille Suomessa:	http://www.iom.fi/sites/default/files/leaflets/IOM_Pikaopas_Kausity%C3%B6_FINAL_FI.pdf
Tallinnassa toimiva kansalaisjärjestö "Living for Tomorrow" on julkaissut yrityksille tarkoitettua oppaan hyväksikäytön torjunnasta (2016):	http://www.lft.ee/inimkaubitsemine/publikatsioonid-2-1/vastutustundlik-ettevete
YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden soveltamista konsultoiva SHIFT-järjestö tarjoaa lisämateriaaleja ja oppaita YK:n periaatteiden soveltamisesta yritystoiminnassa:	https://www.shiftproject.org/
YK:n periaatteiden tulkintaopas (2012):	http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf
YK:n periaatteiden usein kysytyt kysymykset (2014):	http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf
FIBS:n ja IOM:n yhteisjulkaisu (2018) "Migration, human trafficking and forced labour: How to avoid risks and increase transparency in labour supply chains" sisältää yrityksille tietoa pakkotyöhön ja ihmiskauppaan liittyvien globaalien tuotanto- ja toimitusketjujen riskien hallintaan.	http://www.fibsry.fi/images/FIBS_IOM_2018_Final.pdf
Finwatch, valtion yhteishankintayksikkö Hansel Oy sekä kuntasektorin valtakunnallinen yhteishankintayksikkö KL-Kuntahankinnat Oy (2018) ovat valmistelleet ihmisoikeuksia huomioivan hankintapilotin pohjalta raportin, joka sisältää tietoa vastuullisiin hankintoihin keskittyvästä kilpailutusprosessista.	http://finwatch.org/images/pdf/Vastuulliset-hankinnat.pdf
TEM:n julkaisu (2018) "Human rights impacts of own operations: insights for due diligence" opastaa yrityksiä toteuttamaan YK:n periaatteiden kuvaaman huolellisuusperiaatteen mukaisia askelia ehkäistääkseen, lieventääkseen tai korjatakseen niiden omien toimintojen haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia erityisesti maissa, joissa ihmisoikeuksien suojeleminen on puutteellista tai olemassa olevan lainsäädännön toimeenpano on heikkoa.	http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160573

YK:n yhteydessä toimiva Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti (HEUNI) / European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with the United Nations (HEUNI)

HEUNI Publication Series No. 88a

Julkaisu on ladattavissa maksutta osoitteessa: www.heuni.fi

Lisätietoja: heuni@om.fi

Tekijät: Anni Lietonen ja Natalia Ollus

Oppaan visuaalinen ilme: Aleksandra Anikina

Tämä opas on tuotettu osana yhteispohjoismaista hanketta. Opas perustuu Tanskan ihmiskaupan vastaisen keskuksen (CMM) oppaaseen hyväksikäyttöön ja pakkotyöhön puuttumisesta. HEUNI on muokannut tanskalaisesta oppaasta Suomeen soveltuvan kokonaisuuden yhteistyössä Katja-Pia Jenun (Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue) sekä yritysmaailman edustajien kanssa. Oppaaseen on pyritty sisällyttämään Suomea koskevia esimerkkejä ja käytäntöjä, tavoitteena mahdollisimman konkreettinen ohje työperäisen hyväksikäytön ennalta ehkäisemiseksi.

Kansallisia toimia on rahoittanut Sosiaali- ja terveysministeriö ja kansallisesta toteutuksesta on vastannut HEUNI. Hankkeen puitteissa on järjestetty kaksi asiantuntijakokousta yritysmaailman edustajille, sekä yksi tutkija- ja järjestötapaaminen. STM/AVI, TEM, SM, yhdenvertaisuusvaltuutettu, Helsingin kaupunki, HOK-Elanto, ja Palvelualojen ammattiliitto ovat olleet edustettuina hankkeen ohjausryhmässä.

Kiitos kaikille oppaan sisältöä kommentoineille!

