



# Vastuullinen rekrytointi ja työperäisen hyväksikäytön riskien hallinta

Puhtausalan esihenkilö- ja asiantuntijapäivät  
25.1.2024

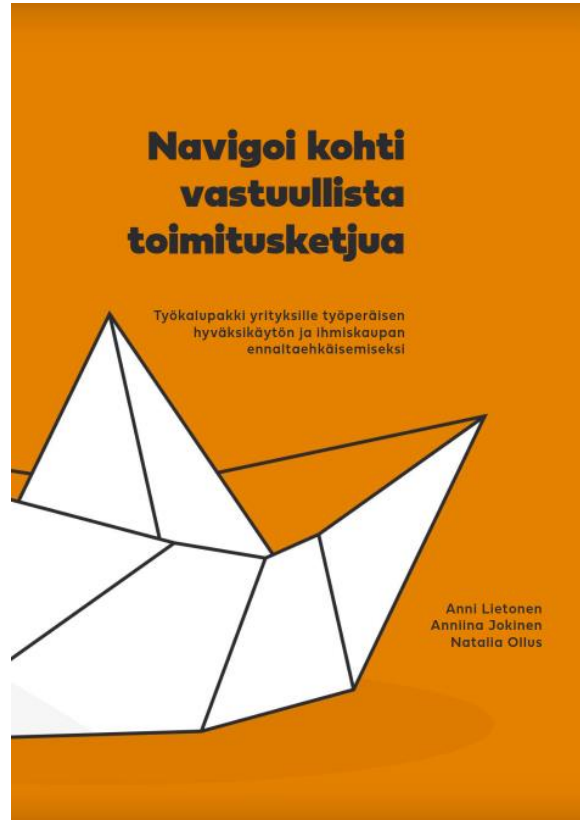
**HEUNI**



# Mikä on HEUNI?

- Koko nimi YK:n yhteydessä toimiva Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti
- Toimimme oikeusministeriön hallinnonalalla itsenäisenä tutkimusinstituuttina
- Tutkinut ihmiskauppaa ja työvoiman hyväksikäyttöä vuodesta 2008
- Paljon yhteistyötä yritysten, julkisten hankkijoiden, työmarkkinaosapuolten, viranomaisten & kansalaisjärjestöjen kanssa...

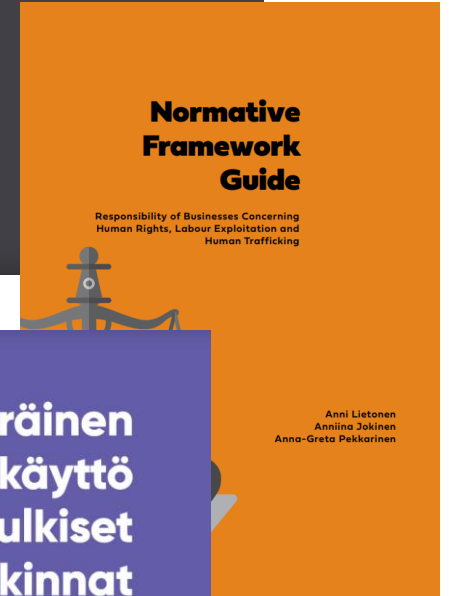
# Oppaamme yrityksille



[Linkki](#)



[Linkki](#)



[Linkki](#)



# Lisääntyvät vastuullisuus- vaatimukset

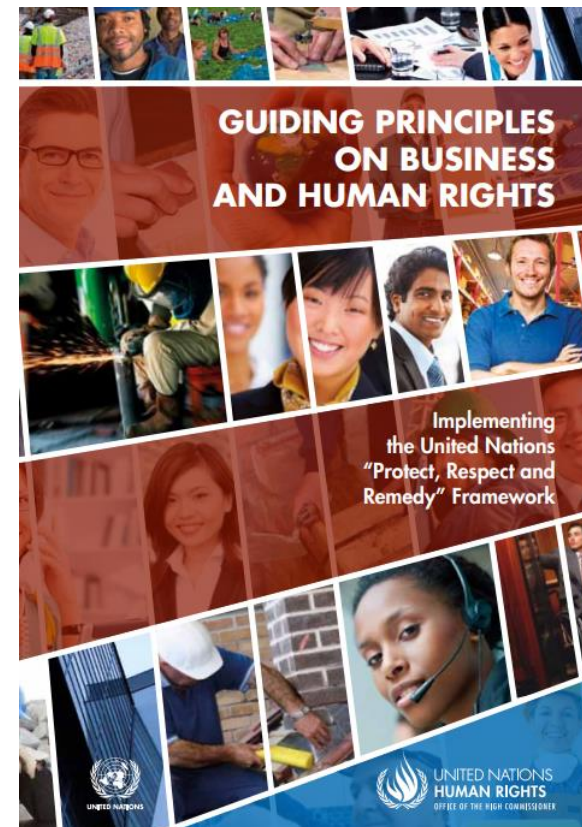
# Euroopan komissio julkaisi ehdotuksen EU:n yritysvastuulainsäädännöstä

työ- ja elinkeinoministeriö  
23.2.2022 16.06 TIEDOTE

## Suurimpia EU-alueen yrityksiä koskeva sitova vastuullisuuslainsäädäntö lisääntyy:

- Raportoinnin muodossa: Yritysten kestävyysraportointidirektiivi *Corporate Sustainability Reporting Directive CSRD*
- Yritysvastuudirektiivi/huolellisuusvelvoitedirektiivi: *Corporate Sustainability Due Diligence –direktiivi (CSDDD)*

→ Vaikutukset valuvat pienempiin yrityksiin asiakkaiden vaatimusten myötä



## YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia ohjaavat periaatteet

- I Valtioilla velvollisuus suojata ihmisoikeuksia
- II Yrityksillä vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia
- III Jaettu vastuu korjata aiheutetut haitat



# Mitä on työperäinen hyväksikäyttö?

*Ei makseta ilta-, ylityö ja viikonloppulisiä*

Työolosuhteisiin liittyvä painostus **Palkkojen pidättäminen**

**Ylipitkät  
työpäivät**

**Alipalkkaus**

Seksuaalinen  
väkivalta tai sillä  
uhkaaminen

Ylisuuret kuljetusmaksut **Ylisuuret tai laittomat rekrytointimaksut**

Kanssakäymisen estäminen muiden ihmisten kanssa

**Henkilöllisyystodistuksen poisottaminen**

**Työntekijän  
liikkumisen  
rajoittaminen**

*Fyysinen väkivalta tai sillä uhkaaminen*



**YLE 30.3.2020**

**Pohjanmaan poliisi Närpiön  
kiskontavyyhdistä: "Rikollinen toiminta on  
jatkunut pitkään, puhutaan kymmenistä  
vuosista" YLE 17.2.2022**

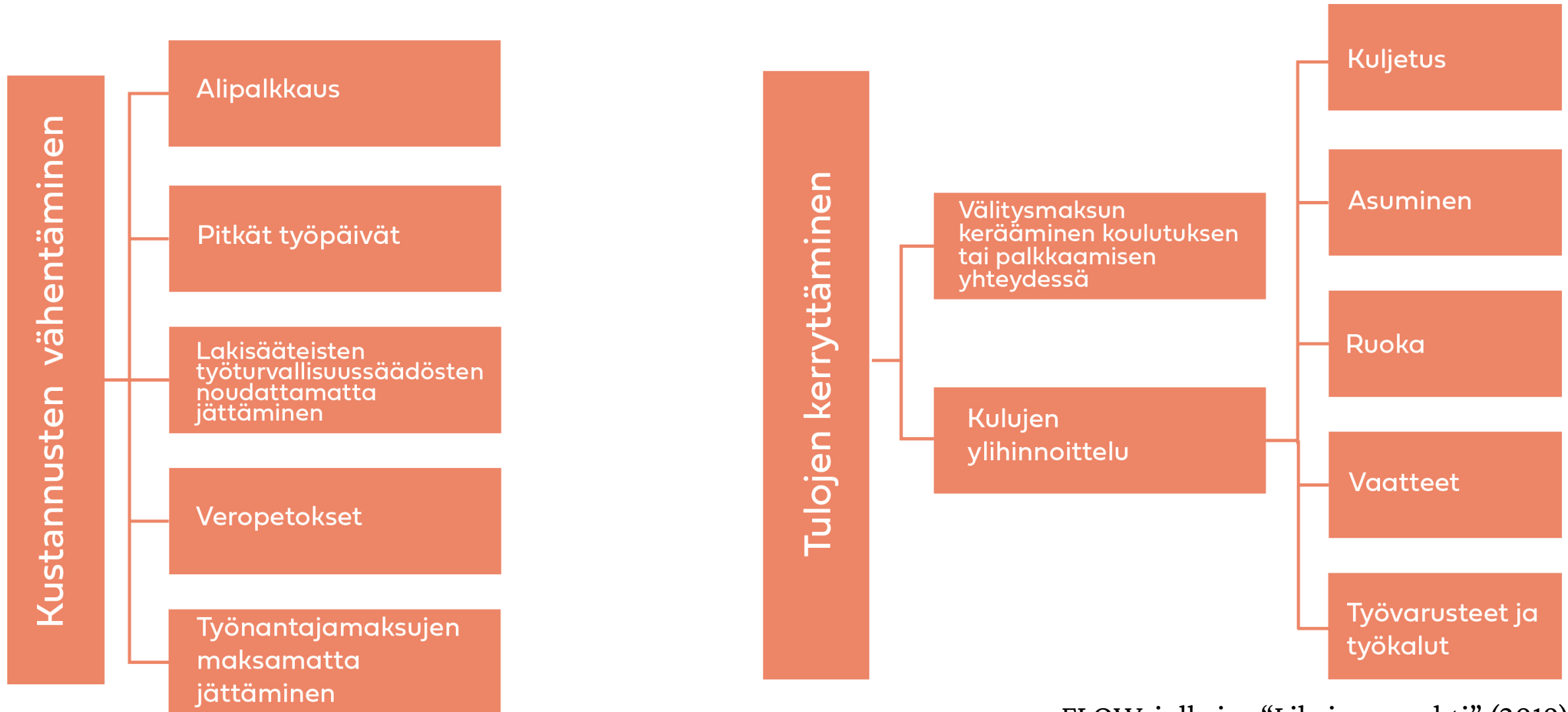
**Asiantuntija pitää ongelmaa laajana – HS:  
Useissa nepalilaisissa ravintoloissa  
poljetaan räikeästi työntekijöiden  
oikeuksia YLE 30.3.2019**

**Siivoton  
ala**

**HS 5.7.2020**



# Hyväksikäytön liiketoimintamalli



FLOW-julkaisu “Likainen vyyhti” (2019)



# Mitkä tekijät kasvattavat työperäisen hyväksikäytön riskiä?

- Pitkät alihankintaketjut
- Matala-palkkaiset sekä matalan koulutustason työt
- Työtä, jota tehdään iltaisin tai öisin, tai työtä jota tehdään syrjässä
- Tilapäinen työ
- Työntekijöiden haavoittuvainen asema
- Toimialat, jossa hyväksikäyttöä on aiemminkin kohdattu

# Rakenteellinen ongelma

- Työntekijöiden hyväksikäyttö on taloudellisesti tuottoisaa, ja kiinnijäämisen ja rangaistuksen riski on alhainen
- Laillisia rakenteita, jotka heikentävät näkyvyyttä työntekijöihin, käytetään hyväksikäytön peittämiseksi → alihankinta, lähetetyt työntekijät, postilaatikkofirmat, kevytyrittäjäyys.
- Torjumalla työperäistä hyväksikäyttöä torjutaan myös harmaata taloutta.
- Myös riittämätön valvonta ja resurssit haittaavat puuttumista.





# Vastuullisuus rekrytoinneissa ja riskien huomiointi



# Rekrytointeihin liittyviä riskejä erityisesti

- Epämääräiset työvoiman välittäjät tai välikädet, pitkä rekrytointiketju
- Mitä työntekijälle on luvattu?
- Työntekijän liikkumisen / vapauden rajoittaminen, esim. passin tai muiden tärkeiden dokumenttien pidättäminen.
- Onko työntekijä maksanut maksuja työpaikan saamisesta? Vaatiiko joku taho työntekijältä veloituksia?
  - Velkaantuminen aiheuttaa riippuvuutta työpaikasta ja altistaa hyväksikäytölle
  - Työntekijöiden maksamat palkkiot työpaikasta kiellettyjä, muiden kustannusten suhteen (esim. matkakulut, viisumikulut) eri käytäntöjä



# Riskien hallinta

- Rekrytointiketju mahdollisimman **läpinäkyväksi**: mitä toimijoita ketjussa on?
- **Työsopimus** kielellä, jonka työntekijä varmasti ymmärtää ja läpikäynti yhdessä.
- **Työnteko-oikeuden** varmistaminen.
- Kysytään ja **keskustellaan** työntekijöiden kanssa.
  
- **Perehdytys** – tärkeässä roolissa ihan jo työn tekemisen, mutta myös työntekijöiden oikeuksien kannalta:
  - Tiedottaminen **oikeuksista ja työehdoista**
  - Tiedotus **tahoista**, joihin ottaa yhteyttä ongelmatilanteissa



# Rekrytointikumppanin valinta

- Ymmärrä kansainvälisen rekrytoinnin riskit
- Keskustele ja arvioi kumppanin vastuullisuuskäytäntöjä, pyydä kirjallisia selvityksiä
  - Jos vastauksia ei tule, ne ovat epäselviä tai muutoin epäilyttäviä, pyydä lisäselvityksiä tai hylkää kumppani
- Rekrytointiprosessin tulee olla mahdollisimman läpinäkyvä – miten yritys löytää työntekijänsä? Miten rekrytointiprosessi on järjestetty?
- Käyttääkö kumppani omia alihankkijoita tai välikäsiä? → Pyydä selvitys yrityksen rekrytointiprosessista ja alihankkijoista
- Mistä palvelun hinta muodostuu? Hyvä käytäntö on pyytää läpinäkyvä erittely palvelun hinnoittelusta.
- Miten työntekijöitä tiedotetaan oikeuksistaan ja työehdoista Suomessa?
  - Esimerkkikysymyksiä HEUNIn oppaissa
- Sopimusehdot määriteltävä tarkasti (ml. Sanktiot ja seuraamukset)



# Tuore epäily siivousalalta: työperäinen ihmiskauppa

- Useita uhreja, työsuhteet 2kk-2v, vuosina 2019-2020
- Työntekijät maksaneet työpaikan saamisesta 1500-2500, palkan takaisinmaksua käteisellä työnantajalle, uhkailtu oleskeluluvan menettämisellä. Puuttuvia palkanlisiä.

Lähde: [Poliisi epäilee siivousyrittäjiä ihmiskaupasta Helsingissä - Kaupunki | HS.fi](#)

→ Olisiko tilaajan edustajilla ollut mahdollisuus tunnistaa ja kiinnittää asiaan huomiota?





# Integraation merkitys korostuu

- Vastuullinen työnantaja tukee kielitaidon kehittämisessä ja yhteyksien luomisessa paikallisiin toimijoihin.
- Samalla jaetaan tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta ja työntekijän velvollisuuksista ja oikeuksista.
- Työyhteisön tukeminen:
  - Työntekijöiden pysyvyys ja viihtyvyys
  - Organisaation kouluttaminen, avoin keskustelukulttuuri ja viestintä
  - Työntekijöiden osallistaminen: mitä he toivovat tai tarvitsevat?
- Samalla rakennetaan kestäväää yhteiskuntaa, jossa kaikki kokevat itsensä tervetulleiksi ja osallisiksi → ei pelkästään tänne tulevia työntekijöitä



**Mitä tehdä, jos  
vaikuttaa, että kaikki  
ei ole kunnossa?**

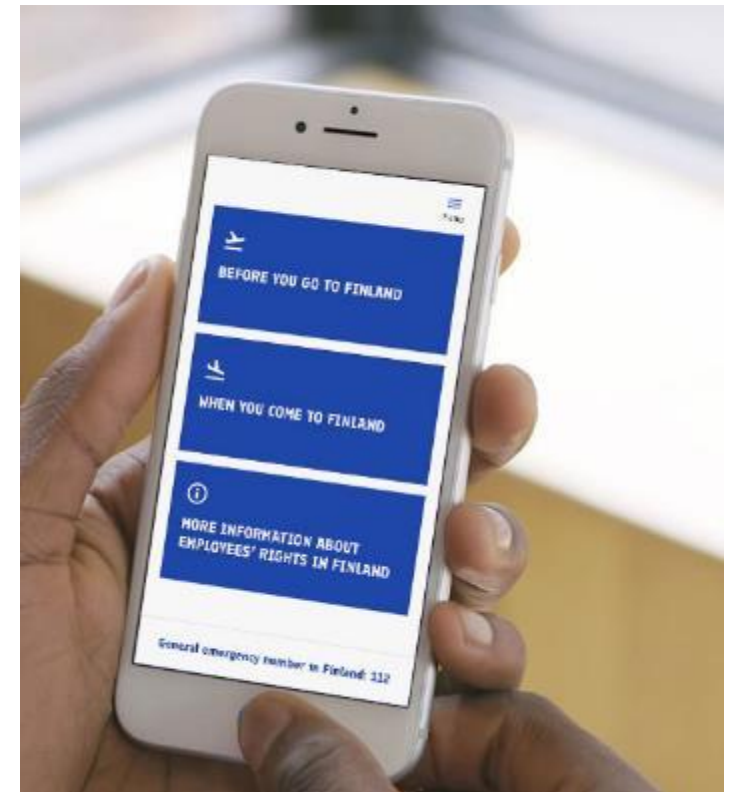


# Kysymyksiä työntekijöille

- 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 työhjeet?
- Onko sinulla kirjallinen työsopimus ymmärtämällään kielellä?
- Onko sinulla turvallinen säilytyspaikka tärkeille papereillesi, kuten matkustusasiakirjoille ja passille? Jos olet antanut ne vapaaehtoisesti säilöön, saatko ne takaisin milloin tahansa?
- 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?
- Milloin sinulla on vapaapäiviä? Onko sinulla koskaan kahden tai useamman päivän vapaita?
- Olisiko sinulla mitään lisättävää tai muuta kerrottavaa työoloistasi tai työstä yleensä?

# Mitä jos hyväksikäytetty työntekijä ei kerro hyväksikäytöstä?

- Tiedon jakaminen työntekijöiden oikeuksista, Suomen työehdoista, yhteiskunnasta, ammattiliitoista...
  - Valmiita materiaaleja: Work in Finland – sovellus; TEM:n työskentely Suomessa esitteitä 24 kielellä
  - Eri tahot, jotka voivat auttaa
- Tilanteen silmällä pitäminen, jututtaminen ja keskusteleminen uudestaan
  - Luottamuksen herättäminen



# Uhreja nimettömästi auttavat tahot

Jos epäilet, ettei työehtoja noudateta, mutta henkilö ei halua puhua, voit antaa hänelle tietoa myös muista organisaatioista, joihin voi olla yhteydessä nimettömästi.

Rikosuhripäivystys (RIKU) palvelee numerossa 116 006 ja järjestön juristin puhelinneuvonta 0800 161 177 <https://www.riku.fi/> RIKU:n auttamien työperäisten hyväksikäytön uhrien määrä on kasvanut voimakkaasti viime vuosina.

SAK:n maahanmuuttajien neuvontapalvelu [workinfinland@sak.fi](mailto:workinfinland@sak.fi) Lakimies palvelee myös numerossa 0800 414 004. [Työelämän pelisäännöt \(tyoelamanpelisaannot.fi\)](https://tyoelamanpelisaannot.fi)



# Hyväksikäytön (ulkoiset) varoitusmerkit

- Työntekijät eivät liiku yksin; saattaja tai ”kaveritulkki”, joka asioi heidän puolestaan
- Työntekijä vaikuttaa hermostuneelta, antaa ympäripyöreitä vastauksia, välttelee tiettyjä aiheita, selittää ne oudosti tai käyttäytyy kuin olisi saanut joltakin ohjeita.
- Työntekijä on ollut Suomessa kauan, mutta ei tunne kieltä eikä kulttuuria.
- Työntekijä ei tiedä miten asioita hoidetaan (pankki, työterveys jne.).
- Useat työntekijät ovat ilmoittaneet yhteystiedoikseen samat tiedot sekä saman yhteyshenkilön hätätilanteita varten.
- Työntekijän ulkomuotoon liittyvät seikat (esim. aliravitsemus, nuhjuisuus, aina samat vaatteet tai puuttuvat varusteet, pelokkuus).



# Hyväksikäytön tunnusmerkkejä

- Työntekijät **eivät saa palkkaa** tai heidän palkoistaan tehdään epämääräisiä **pidätyksiä**
- Työntekijöillä **ei ole kirjallista työsopimusta** tai **työnteko-oikeutta**
- Työntekijät tekevät **ylipitkiä päiviä**
- Työntekijät työskentelevät **vaarallisissa oloissa**
- Työntekijät asuvat työnantajan tarjoamassa majoituksessa, **heikoissa asuinoloissa**, tai jakavat asunnon monen ihmisen kanssa
- Työntekijät maksavat **ylisuuria summia** esim. majoituksesta ja ruoasta
- Työntekijät **eivät voi/uskalla irtisanoutua** ja vaihtaa työpaikkaa
- Työntekijöillä on **paljon velkaa** esimiehelle, rekrytointiyritykselle tai muille osapuolille.
- Työntekijän **passi, henkilöllisyyspaperit tai pankkikortti** on työnantajan hallussa
- Työntekijöillä **ei ole vapaa aikaa** ilman työnantajan valvontaa
- Työntekijöitä on **uhattu viranomaisille ilmoittamisella** ja mahdollisesti myös **fyysisellä väkivallalla**

# Epäilysten herätessä

- Tee ilmoitus poliisille tai työsuojeluviranomaisille, jos huomaat ongelmia tai rikoksia.
- Ota heti yhteys viranomaisiin, jos tilanteeseen liittyy väkivaltaa tai sen uhka.
- Saat neuvontaa ja lisätietoja

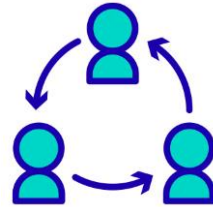
*Työsuojeluviranomaisen valtakunnallisesta puhelinneuvonnasta 0295 016 620*

- Katso myös

Maahanmuuttoviraston ohjeet työnantajan vastuusta: <https://migri.fi/tyonantajalla-on-varmistusvelvollisuus>

Työsuojeluviranomaisen ohjeet työntekooikeuteen liittyen:

<https://www.tyosuojelu.fi/harmaa-talous/tyontekooikeus>



- Jos epäilet, ettei työehtoja noudateta, mutta työntekijä ei halua puhua, voit antaa hänelle listan organisaatioista, joihin voi olla yhteydessä nimettömästi.
- SAK:n maahanmuuttajien neuvontapalvelu [workinfinland@sak.fi](mailto: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/>
- Jos epäilet jonkun joutuneen ihmiskaupan uhriksi, ota yhteys *ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmään* +358 295 463 177  
<http://www.ihmiskauppa.fi>





# Miksi vastuullisuus kannattaa?

**Riskienhallinta**

**Maineen parantaminen**

**Asiakkaiden ja sidosryhmien odotuksiin vastaaminen**

**Kasvavat lainsäädännön vaatimukset**

**Työntekijät viihtyvät pidempään**

**= Hyvää bisnestä**



# Liitteet

# Tietoisuuden lisääminen Suomessa noudatettavista työehdoista

- Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) ja Rikosuhrapäivystyksen (RIKU) (2021) esite Suomessa noudatettavista työehdoista ja siitä, kuinka toimia, jos joutuu hyväksikäytön kohteeksi ruotsin, englannin, ukrainan, nepalin, venäjän ja thain kielillä: [Työskentely Suomessa - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](https://tem.fi/tyoskentely-suomessa)
- Työsuojeluhallinnon (2016) lehtinen suomen, ruotsin, englannin, viron, venäjän, romanian, kiinan, kurdin ja hindin kielillä Suomessa työskentelemisen periaatteista: [Ulkomaalaisille työntekijöille uusi esite - Työsuojelu \(tyosuojelu.fi\)](https://tyosuojelu.fi/ulkomaalaisille-tyontekijoiille-uuksi-esite)
- [Työvoiman hyväksikäyttö - Rikosuhripäivystys \(riku.fi\)](https://riku.fi/tyovoiman-hyvaeksikayttö-rikosuhripäivystys)

Rikosuhripäivystyksen (RIKU) animaatiot työntekijän oikeuksista 16 eri kielellä: [Työvoiman hyväksikäyttö - Rikosuhripäivystys \(riku.fi\)](https://riku.fi/tyovoiman-hyvaeksikayttö-rikosuhripäivystys)





**HEUNI**

The European Institute for  
Crime Prevention and Control,  
affiliated with the United Nations