

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 hyväksikäyttöön 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. ettisten 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, yritys vastuuseen tai työntekijöiden oikeuksiin erikoistuneilta konsulteilta.



Osa julkaisua Lietonen, A., Jokinen, A. & Ollus, N. (2020): Navigoi kohti vastuullista toimitusketjua. Työkalupakki yrityksille työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan ennaltaehkäisemiseksi. Helsinki: HEUNI.

Koko julkaisu on saatavissa [täällä](#).



Julkaistu EU-rahoitteisessa hankkeessa “FLOW. Flows of illicit funds and victims of human trafficking: uncovering the complexities”. Hankkeen on rahoittanut Euroopan unionin sisäisen turvallisuuden rahasto, joka koskee poliisiyh-teistyötä, rikollisuuden ehkäisemistä ja torjumista sekä kriisinhallintaa (ISF-P). Julkaisussa esitetyt näkemykset ovat sen kirjoittajien eivätkä välttämättä edusta Euroopan komission virallista kantaa.



Mitä tarvitaan arvioinnin ja tarkastusten suorittamiseen?

Arvioinnin suorittajilla tulisi olla hyvä käsitys siitä mitä työperäinen hyväksikäyttö ja ihmiskauppa tarkoittavat. Myös kestävä kehitys 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 liikeyhteistyöyhtiöiden kanssa. Hyvä kielitaito on tärkeää. Tarkastuksen suorittaminen työntekijöiden äidinkielellä olisi ihanteellista, mutta englanti voi olla realistisin vaihtoehto kielimuurin takia. Jos tarkastuksen osapuolten englanninkielen taito ei ole riittävä, älä hyväksy työntekijöiden tai alihankkijan edustajaa tulkkiksi, koska hän ei välttämättä ole puolueeton. Tarkastajien tulee tutustua huolellisesti hyväksikäyttöön tai jopa ihmiskauppaan viittaavien tunnusmerkkien luetteloon.



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

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 liikeyhteistyöyhtiöiden 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 vieralle tai valta-asemassa olevalle henkilölle. Hyvän ennakkovalmistautumisen avulla voidaan kuitenkin ennakoita 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 osaavat. Jos työntekijät eivät puhu riittävästi englantia, suomea tai ruotsia, puolueettoman tulkin palkkaamista on syytä harkita (joko paikan päälle tai puhelintulkkauksena). Työntekijöiden tuttavuuksia tai ystäviä ei tule käyttää tulkkeina, koska heillä voi olla yhteyksiä hyväksikäyttäjiin.

2 Voita luottamus: Selitä arvioinnin tarkoitus ja syyt huolellisesti ja rauhallisesti. 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 kuulleesi 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 rauhallisesti, mitkä järjestöt tarjoavat tukea hänen tilanteessaan. Kerro työntekijälle vaihtoehtoja tehdä nimetön ilmoitus. Vakuuta työntekijöille, että he voivat ottaa 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 työllistävillä henkilöillä ei välttämättä ole lakisääteistä kattoa työtuntimäärissä. Yrityksen on kuitenkin syytä harkita ylitöiden 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 alirakoitsijoiden 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 vastaus-ten tueksi. Määrittele ennen tarkastusta yrityksesi yritys- 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 terveystäsi? 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 työnteko-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-hyvaksikaytto/>

- 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://finland.iom.int/sites/finland/files/documents/IOM-kausity%C3%B6ntekij%C3%A4t-suomessa-pikaopas-vastuullisuuteen.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>

