

**Policy brief 2. 31.8.2020** Anni Lietonen - tutkija HEUNISSA / Yhdistyneiden kansakuntien yhteydessä toimiva Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti, anni.lietonen@om.fi

# Uusia työkaluja yrityksille: Miten puuttua työperäiseen hyväksikäyttöön ja ihmiskauppaan?

Kuluttajat, media, kansalaisyhteiskunta, sijoittajat sekä valtiot haluavat etenevässä määrin varmistaa, että yritykset toimivat eettisesti ja ihmisoikeuksia kunnioittaen. Euroopassa sekä muualla maailmassa on havaittu kasvavissa määrin työperäiseen ihmiskauppaan ja hyväksikäyttöön liittyviä tapauksia erityisesti sellaisilla toimialoilla, joissa käytetään pitkiä alihankintaketjuja sekä toimitusketjuja. Tapauksiin osalliseksi joutuminen voi johtaa maineen ja asiakkaiden menetykseen ja tulla yritykselle kalliiksi. Yrityksen toiminta voi entisestään vaikeutua mahdollisten sanktioiden, sakkojen tai pitkittyneiden esitutkintaprosessien vuoksi. EU-rahoitteisen FLOW-projektin yhtenä osana tarjotaankin yrityksille uusia työkaluja, joiden tarkoitus on antaa lisätietoa työperäisestä hyväksikäytöstä eurooppalaisissa paikallisissa alihankintaketjuissa sekä parantaa yritysten riskienhallintaa, jotta hyväksikäyttöön voitaisiin puuttua entistä paremmin.

## Haasteet

**Työn ulkoistaminen** alihankkijoille ja määräaikaisen työvoiman palkkaaminen hyvin joustavin työehdoin heikentää läpinäkyvyyttä ja vaikeuttaa ulkomaalaisten työntekijöiden työolojen seuranta.

**Paperilla kaikki voi näyttää lailliselta**, mutta todellisuudessa hyväksikäytetyt ulkomaalaiset työntekijät voivat tehdä pitkää päivää huonoissa, työehtosopimuksen ehdot alittavissa oloissa, eikä heillä ole tosiasiallista mahdollisuutta muuttaa tilannetta.

**Hyväksikäytön uhrit** voivat olla haluttomia hakemaan apua. Tämä voi johtua esimerkiksi riippuvaisesta asemasta suhteessa työnantajaan, taloudellisista vaikeuksista, vaihtoehtojen puutteesta, seurausten pelosta, kielitaidottomuudesta tai siitä, ettei tiedetä kuinka apua mahdollisesti saisi ja mistä.

## Ratkaisut

Hyväksikäytön riskin minimoimiseksi paikallisissa toimitusketjuissa tarvitaan strategista lähestymistapaa. Tämä rajoittaa väärinkäytöksiin syyllistyviä toimijoita alihankintaketjuissa, edistää riskienhallintaa, tuottaa säästöjä, parantaa sijoittaja- ja asiakassuhteita ja edistää työntekijöiden oikeuksia.  
**Katso: Riskienarvioinnin työkalu & Strategiatyökalu**

Työperäisen hyväksikäytön liiketoimintamallin ymmärtäminen auttaa paikantamaan riskit ja ongelmat hyvissä ajoin. Hyväksikäytön riskejä koskevien sopimusehtojen sisällyttäminen sopimukseen selkeyttää sopimuskumppanien velvoitteita.  
**Katso: Kumppanien arviointityökalu & Sopimustyökalu**

Työpaikan arviointi auttaa valvomaan alihankkijan toimia ja sen työntekijöiden työoloja tehokkaammin. Tarkoin suunnitellut tarkastukset myös lisäävät vuorovaikutusta ulkomaalaisten työntekijöiden ja yrityksen välillä sekä tarjoavat työntekijöille turvallisia kanavia ilmoittaa huonoista työoloista ja -ehdoista.  
**Katso: Työpaikan arviointityökalu**

## Työperäinen hyväksikäyttö perustuu taloudellisen voiton tavoitteluun keinolla millä hyvänsä

Työperäisessä hyväksikäytössä ei ole kyse ainoastaan laitomista keinoista ja järjestäytyneestä rikollisuudesta, vaan monissa tapauksissa rikoksen tekijät hyödyntävät laillisia liiketoiminnan rakenteita kasvattaakseen voittojaan. Moni yritys voi joutua tahtomattaan osalliseksi työperäiseen hyväksikäyttöön. Siksi halpaa ja joustavaa ulkomaalaista työvoimaa joko suoraan, alihankinnan tai toimitusketjujen kautta hyödyntävien yritysten tulee arvioida hyväksikäytön riskiä kaikissa yrityksen toiminnoissa. Viime vuosina sekä globaaleissa että paikallisissa toimitusketjuissa esiintyvän pakkotyön ja ihmiskaupan vastainen toiminta onkin tehostunut merkittävästi myös siitä syystä, että valtiot, kuluttajat ja media ovat nostaneet esiin yritysten vastuun ja roolin.

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-, perus- ja työoikeuksia. Jotta hyväksikäyttöön voidaan puuttua ja siihen liittyvää riskiä pystytään pienentämään, pitää yritysten arvioida ne työolosuhteet, joissa heille tuotetaan tavaroita ja palveluja. Mitä pidempiä toimitusketjut ovat, sitä vaikeampaa alihankkijoiden toimien valvominen on.

## Työperäinen hyväksikäyttö voi vaikuttaa yrityksiin useilla eri tavoilla

Monimutkaiset ulkoistamis- ja alihankintajärjestelyt hajauttavat valvontaa ja lisäävät mahdollisuutta, että työolosuhteisiin liittyvät ongelmat jäävät huomaamatta. Työperäisessä hyväksikäytössä ja ihmiskaupassa usein hyödynnetään laillisia yritys rakenteita, joiden puitteissa uhreja johdetaan harhaan, manipuloidaan tai pakotetaan erilaisiin työvoimakustannuksia alentaviin järjestelyihin, samalla kun verot ja työnantajamaksut sälytetään työntekijöille (katso FLOW-julkaisu [Likainen vyyhti. Työperäisen hyväksikäytön liiketoimintamalli](#)).

**Näennäisesti itsenäinen ammatinharjoittaminen, työntekijöiden lähettäminen ulkomaille töihin, pitkät alihankintaketjut sekä postilaatikkoyritykset ovat tavallisimpia käytäntöjä, joiden avulla häikäilemättömät yritykset pyrkivät peittämään toimintaansa viranomaisilta ja yhteistyökumppaneiltaan.**

Kaikki voi näyttää olevan paperilla lailliselta, mutta hyväksikäytetyt ulkomaalaiset, määräaikaisten ja/tai lähetetyt työntekijät tekevät usein pitkää päivää huonoissa oloissa, eikä heillä ole välttämättä mahdollisuuksia vaikuttaa tilanteeseensa. Hyväksikäytön uhrit voivat olla myös tietämättömiä asianmukaisista työehdoista, tai he ovat haluttomia hakemaan apua, koska ovat riippuvaisia työnantajastaan.

## Millaisten yritysten tulisi parantaa toimiaan rekrytoinnin ja palkkauksen osalta?

Yrityksillä on kasvava tarve varmistaa, että eri osapuolet tietävät oikeutensa ja velvollisuutensa. FLOW-hankkeessa olemme käyneet keskustelua useiden eri toimialoilla toimivien proaktiivisten yritysten kanssa (esim. hotelli-, siivous- ja rakennusala, logistiikka & vähittäismyynti), jotka haluavat vahvemmin puuttua ihmiskaupan riskeihin toiminnassaan. Vuoropuhelun tiimoilta olemme kehittäneet uusia käytännön työkaluja auttamaan yrityksiä työntekijöiden liikkuvuuteen ja monimutkaisiin toimitusketjuihin liittyvissä haasteissa.

FLOW-työkaluja voivat käyttää yritysten lisäksi mitkä tahansa organisaatiot, jotka hyödyntävät matalasti koulutettua ulkomaalaista työvoimaa ulkoistamis-, alihankinta-, lähetys- ja rekrytointijärjestelyjen kautta esim. rakennus-, siivous-, maatalous- tai ravintola-aloilla. Tämä koskee myös valtioiden, kuntien, julkisten liikelaitosten ja/tai kansalaisjärjestöjen hankintayksiköitä.

**Yritykset, jotka noudattavat ihmis- ja työoikeuksia koskevia lakisäätteisiä sekä vapaaehtoisia standardeja, edistävät ihmisoikeuksia ja kohentavat julkisuuskuvaansa.**

Puuttamalla kohtuuttoman alhaisiin palkkoihin tai työterveys- ja työturvallisuusmääräysten laiminlyönteihin vastuulliset yritykset voivat sekä parantaa kilpailuasemaansa että estää kilpailun vääristymistä. Vastuullinen toiminta myös lisää tuottavuutta ja parantaa työntekijöiden motivaatiota, mikä puolestaan näkyy työn laadussa, tehokkuudessa ja turvallisuudessa. Kaiken kaikkiaan nämä tekijät myös parantavat yrityksen asemaa kilpailussa koulutetuista (ulkomaalaisista) työntekijöistä sekä edistävät kasvua ja vahvistavat yrityksen markkina-asemaa.

**Työntekijöiden oikeuksien turvaaminen on nyt erityisen tärkeää, sillä COVID-19 -pandemia vaikuttaa suhteettomasti yhteiskuntien heikoimmassa asemassa oleviin. Taloudellisen ahdingon lisääntyessä, häikäilemättömien työnantajien on yhä helpompi hyväksikäyttää haavoittuvassa asemassa olevia.**



## Keskeisimmät standardit ja lainsäädäntö, jotka sanelevat yritysvastuuseen ja ihmisoikeuksiin liittyvät toiminnot

Kansainväliset instrumentit kuten ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus sekä Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimukset velvoittavat jäsenmaita kunnioittamaan, edistämään sekä vaalimaan ihmisoikeuksia sekä perusvapauksia. Lisäksi ne asettavat perustan yritysten velvollisuudelle kunnioittaa ihmisoikeuksia. Yhdistyneet kansakunnat (YK) on myös kehittänyt jäsenvaltioilleen ja yrityksille ohjaavia periaatteita, jotka eivät ole itsessään laillisesti sitovia, mutta jotka tarjoavat tärkeän globaalien standardien sille asianmukaiselle huolellisuudelle, jota kaikilta jäsenmailta ja yrityksiltä odotetaan.

**YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet tähdentävät, kuinka liiketoiminta ja liikesuhteet käsittävät myös suhteet liikekumppaneihin, arvoketjun toimijoihin sekä kehen tahansa toimijaan, joka liittyy suoraan yrityksen toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin**

Yritysten oikeudellinen vastuu estää ja vähentää ihmisoikeusloukkauksia määritellään kansallisessa lainsäädännössä. Viime vuosikymmenen aikana EU:ssa ja sen jäsenmaissa on säädetty useita uusia yritysvastuuseen liittyviä lakeja ja määräyksiä. Nämä esimerkiksi velvoittavat organisaatioita noudattamaan ihmisoikeusasioissa asianmukaista huolellisuutta ja/tai vähintään raportoimaan niihin liittyvistä prosesseista.

Myös ihmiskaupan vastainen lainsäädäntö on kehittynyt huomattavasti Euroopassa viimeisen vuosikymmenen aikana. Euroopan tasolla ihmiskaupan vastaisten sopimuksien mukaan jokainen oikeushenkilö (ml. yritykset) ja niille työskentelevät oikeushenkilöt joutuvat oikeudelliseen vastuuseen, mikäli ihmiskauppaa tai ihmisoikeuksien rikkomisia tapahtuu niiden toiminnassa tai toimitusketjuissa. Työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan aktiivisesta torjumisesta kiinnostuneiden yritysten tulee olla tietoisia sekä oikeudellisesta kehityksestä että olemassa olevista riskeistä kuin myös ihmiskaupan torjuntaan vaadittavista resursseista.

## Seuraavat askeleet yrityksille

Asianmukaiseen huolellisuuteen kuuluu ensinnäkin se, että kartoitetaan ne alueet, joilla hyväksikäytön riski on suurin. Erityisesti COVID-19 -pandemian seurausten arviointi hyväksikäytön mahdollisen lisääntymisen näkökulmasta on tärkeää. Yritysten tulee tehdä selväksi ja tuoda esille, kuinka niiden keskeisissä arvoissa näkyvät ihmisoikeuksiin liittyvä asianmukainen huolellisuus ja työperäisen hyväksikäytön torjuminen – sekä omissa että alihankkijoiden toiminnassa. On tärkeä huomioda, että lainsäädäntö ja periaatteet liittyen alihankkijan ja sopimusosapuolten velvoitteisiin ovat vähimmäisvaatimuksia. Hyväksikäytön ja ihmiskaupan torjunnassa vastuullisen yrityksen on mentävä lainsäädäntöä ja standardeja pitemmälle.

Ennaltaehkäisevien toimien, kuten riskienarvioinnin ja spesifien sopimiskohtien käyttämisen lisäksi työperäisen hyväksikäytön sekä ihmiskaupan torjumiseen sitoutuminen vaatii sitä, että henkilökuntaa koulutetaan tunnistamaan hyväksikäytön tunnusmerkit, alihankkijoiden yritystoimintaa arvioidaan ja että työoloja seurataan. Läpinäkyvyyttä ja työnteekijöiden oikeuksia voi edistää selkeyttämällä yrityksen ohjeistusta siitä, miten toimia hyväksikäyttö- tai ihmiskauppatapauksessa. Jokaiselle organisaation tasolle tarvitaan selkeät toimintaohjeet, jotta epäilyksiin ja havaittuihin väärinkäytöksiin voidaan puuttua niin että uhrien hyvinvointi, turvallisuus ja oikeudet huomioidaan. Väärinkäytöksiin puuttuminen ei saa aiheuttaa haittaa työnteekijöille. Mitä aikaisemmin yritys pystyy puuttumaan huonoihin työoloihin ja lievempiin hyväksikäytön muotoihin, sitä paremmat ovat mahdollisuudet torjua vakavaa hyväksikäyttöä ja ihmiskauppaa.

Lisää tietoa FLOW-projektin viidestä yritykselle kehitetystä työkalusta löytyy viimeiseltä sivulta. Voit ladata julkaisun osoitteesta [www.heuni.fi](http://www.heuni.fi) tai alla olevista linkeistä.

### Lisätietoa

Yhdistyneiden kansakuntien yhteydessä toimiva Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti (HEUNI) on yhdessä bulgarialaisen Center for the Study of Democracy -instituutin (CSD), Tarton yliopiston sekä Latvian sisäministeriön kanssa saattanut päätökseen monikansallisen, EU-rahoitteisen FLOW-projektin (Laittomat rahavirrat ja työperäisen ihmiskaupan uhrit: vyyhdin purkaminen). HEUNI toimi vuosina 2018-2020 toteutetun projektin koordinaattorina, ja rahoittajana oli Euroopan unionin sisäisen turvallisuuden rahastoon kuuluva rahoitusväline, joka koskee poliisiyhteistyötä, rikollisuuden ehkäisemistä ja torjumista sekä kriisinhallintaa.



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

Työkalupakin muut kieliversiot löytyvät seuraavista linkeistä: [ENG](#), [LV](#), [EE](#), [BG](#), [FI](#)

Lisäksi englanninkielisessä oppaassa [Normative Framework Guide](#) esitetään kiteytetysti yritysvastuuseen ja ihmisoikeuksiin liittyvän oikeudellisen viitekehyksen työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan näkökulmasta. Sen Appendix I -liiteosiossa on esimerkkejä hyväksikäytön ja ihmiskaupan vähentämiseen pyrkivistä sopimuslausekkeista.



# 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.

