

OHJEISTUS ULKOMAALAISTEN  
TYÖNTEKIJÖIDEN REKRYTOINTIIN  
JA PALKKAAMISEEN LIITTYVIEN  
VÄÄRINKÄYTÖSTEN JA  
TYÖPERÄISEN IHMISKAUPAN  
ENNALTAEHKÄISEMISEKSI

---

*LYHYESTI*

ADSTRINGO



With the financial support of the Prevention of and Fight against Crime Programme  
European Commission – Directorate-General Home Affairs

This project has been funded with the support from the European Commission.  
This publication reflects the views only of the author, and the European Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Tämä on lyhennelmä Liliana Sorrentinon ja Anniina Jokisen kirjoittamasta Ohjeistuksesta ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointiin ja palkkaamiseen liittyvien väärinkäytösten ja työperäisen ihmiskaupan ennaltaehkäisemiseksi Itämeren maissa. Ohjeistus on tuotettu osana EU:n rahoittamaa ADSTRINGO-hanketta. Ohjeistus on saatavilla osoitteesta [www.heuni.fi](http://www.heuni.fi).

ADSTRINGO on YK:n yhteydessä toimivan Euroopan kriminaalipolitiikan instituutin (HEUNI) koordinoima EU-rahoitteinen hanke, joka keskittyy työperäisen ihmiskaupan ja ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ennaltaehkäisemiseen yhdeksässä Itämeren alueen maassa. Vuosina 2012–2014 toteutetun hankkeen yhteistyökumppaneita ovat Liettuan sisäministeriö, Tarton yliopisto Virossa sekä Itämeren neuvoston ihmiskaupan vastainen työryhmä (TF-THB), joka koordinoi myös rinnakkaishanketta Puolassa ja Venäjällä.

# OHJEISTUS ULKOMAALAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN REKRYTOINTIIN JA PALKKAAMISEEN LIITTYVIEN VÄÄRINKÄYTÖSTEN JA TYÖPERÄISEN IHMISKAUPAN ENNALTAEHKÄISEMISEKSI – LYHYESTI

**Ohjeistuksen lyhennelmän** tarkoituksena on toimia lähempiä lähestyttävänä tietolähteenä ja tarkistuslistana siitä, miten ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöön voidaan parhaiten puuttua. Ohjeistus on suunnattu erityisesti valtioille ja virkamiehille, yrityksille – erityisesti rekrytointiyrityksille ja työnantajille – sekä ammattiliitoille ja järjestöille. Se koostuu otteista, jotka sisältävät alkuperäiseen ohjeistukseen lähteeseen, perusteluineen ja kirjallisuusuutteita.

## MIKSI TARVITAAN OHJEISTUSTA ULKOMAALAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN HYVÄSIKÄYTÖN ENNALTAEHKÄISEMISEKSI?

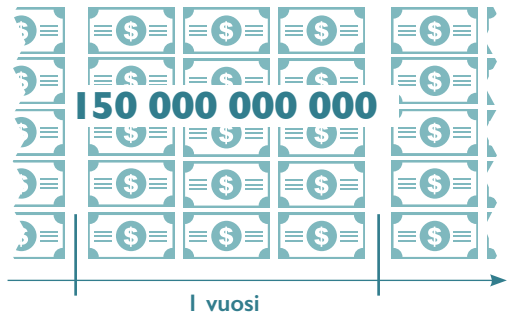
Työmarkkinat ovat olleet muutoksen kourissa viime vuosikymmenten aikana useimmissa maissa, myös Euroopassa ja Itämeren alueella. Kovenevan kilpailun ohella työn ja tuotannon rakennemuutokset painavat hintoja alas niin kotimaassa kuin ulkomaillakin. Tämä kaikki on vaikuttanut siihen, miten työt järjestetään ja ulkoistetaan nyky-yhteiskunnissa. Etenkin matalan osaamistason pienipalkkaiset työt teetetään nykyisin joustavalla työvoimareservillä, joka koostuu pääasiassa ulkomaalaisista työntekijöistä, jotka ottavat vastaan muille kelpaamattomat työt. Ulkomaalaiset työntekijät voivat olla hyvin alttiita syrjinnälle ja muulle hyväksikäytölle, kuten työperäiselle ihmiskaupalle.

Kansainvälisten lähteiden mukaan työperäinen ihmiskauppa on kasvussa kaikkialla maailmassa ainakin, kun sitä mitataan viranomaisten ja eri järjestöjen tietoon tulleiden uhrien määrässä. Työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan tarkoituksena on teettää uhreilla palkatonta tai hyvin matalapalkkaista työtä ja/tai palveluja ihmisarvoa loukkaavissa oloissa.

Kansainvälinen työjärjestö ILO arvioi, että **21 miljoonaa** ihmistä on tällä hetkellä pakkotyön tai ihmiskaupan vuoksi orjuutta vastaavassa tilanteessa. Heistä **610 000** on pakkotyön uhreja Euroopan unionin alueella.



ILO:n vuoden 2014 raportissa arvioitiin, että pakkotyö tuottaa vuosittain USD **150 miljardia** (noin 110 miljardia euroa) laittomina tuloina.



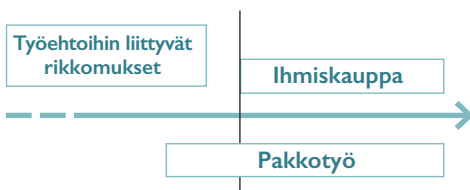
Tutkimukset eri puolilta maailmaa osoittavat, että rekrytointi- ja palkkaamiskäytäntöihin liittyvien väärinkäytösten ja työperäisen ihmiskaupan välillä on selkeä yhteys.

## Ihmiskauppa, pakkotyö ja hyväksikäyttö



Ulkomaalaiset työntekijät joutuvat usein maksamaan kohtuuttoman suuria summia rekrytoinnista, kuljetuksista ja asumisesta, eikä heille anneta totuudenmukaista tietoa työhedoista. He ajautuvat usein työperäisen hyväksikäytön uhreiksi etenkin aloilla, joilla käytetään matalan osaamistason pienipalkkaista työvoimaa, kausityövoimaa sekä prekaaria, osa-aikaista ja vuokratyövoimaa (esim. siivous-, rakennus-, ravintola- ja maatalousalat). Yksittäisten ihmisten tilanne vaihtelee usein **hyväksikäytön jatkumolla**, jonka sisällä he voivat kokea laajan määrän erilaisia hyväksikäytön muotoja huonoista elinoloista, pitkistä työpäivistä ja hyvin matalasta palkasta aina vakaviin hyväksikäytön muotoihin, kuten ihmiskauppaan, asti.

## Hyväksikäytön jatkumo:



## Esimerkkejä rekrytointiin ja palkkaamiseen liittyvistä väärinkäytöksistä ja hyväksikäytöstä, jota ulkomaalaiset työntekijät ovat kohdanneet Itämeren alueen maissa.

- Väkivalta ja uhkailu
- Passin, henkilökortin, pankkikorttien ja työluvan takavarikointi
- Alipalkkaus tai palkan maksamatta jättäminen
- Velkasuhde
- Salaiset työ sopimukset, laittomat palkan vähennykset ja ylikallit lainat
- Ylihinnoiteltu asuminen, ruoka, kuljetus ja muut hyödykkeet
- Työntekijän vapauden ja liikkumisen kontrollointi
- Laittomat palkan vähennykset esimerkiksi työkaluista ja pakollisista todistuksista/korteista
- Kohtuuttoman pitkät työpajat ilman ylityökorvausta
- Pakollisten ilta-, yö-, ja viikonloppuisien maksamatta jättäminen
- Kielletty oikeus lomaan ja lomarahoihin
- Eristäminen, yhteydenpidon kieltäminen perheeseen ja ystäviin
- Estetty osallistumasta kielikurssille
- Uhkaukset irtisanomisesta, ilmianosta viranomaisille ja työntekijän palauttamisesta kotimaahan
- Uhkaus riittämättömien työpäivien ja tuntien tarjoamisesta, jolloin vaatimus vähimmäistuloista ei täyty jatkoluvan myöntämistä varten
- Laittomien rekrytointimaksujen laskuttaminen
- Erehdyttäminen työn sisällöstä, työ sopimuksesta, työluvasta ja työolosuhteista
- Kielletty liittymästä ammattiliittoon
- Vaaralliset ja terveydelle haitalliset työ- ja elinolosuhteet
- Kielletty terveyspalveluiden käyttäminen

Ennaltaehkäisytoimien tulisi keskittyä puuttumaan erilaisiin väärinkäytöksiin ja laiminlyönteihin (etenkin työsuojelunormien rikkomiseen) jo varhaisessa vaiheessa, sillä nämä ovat helpommin havaittavissa, mutta voivat pahimmillaan johtaa ihmiskauppaan. Yleisiä työehtoja voidaan siis parantaa edistämällä kaikkien työntekijöiden yhdenvertaisuutta ja työelämän oikeuksia. Samalla kohennetaan haavoittuvimmissa asemassa olevien työntekijöiden tilannetta.

## OHJEIDEN TARKOITUKSENA ON ERITYISESTI:

- edistää ihmisarvoista työtä ja perusoikeuksien kunnioittamista työssä,
- tehostaa nykyisten työelämän normien täytäntöönpanoa erityisesti työperäiselle hyväksikäytölle altiilla aloilla, joilla käytetään ulkomaista työvoimaa,
- luoda yhtäläiset toimintaedellytykset eettisille rekrytoijille ja työnantajille,
- edistää viranomaisten, yritysten, ammattiliittojen ja kansalaisjärjestöjen strategista yhteistyötä, jolla ehkäistään työperäistä hyväksikäyttöä kansallisesti, alueellisesti ja kansainvälisesti.

## OHJEET ON TARKOITETTU ERITYISESTI SEURAAVILLE ITÄMEREN MAIDEN TOIMIJOILLE:

- työministeriöiden, oikeus- ja sisäasiainministeriöiden ja ulkoministeriöiden päättäjille ja virkamiehille
- yksityisten työnvälitystoimistojen ja niiden alakohtaisten liittojen ylimmälle johdolle
- siivous-, maatalous- ja ravintola-aloilla toimivien yritysten ylimmälle johdolle ja näiden toimialojen liitoille
- ammattiliittojen, erityisesti maatalous-, siivous-, ravintola- ja vuokratyövoima-alan ammattiliittojen, edustajille
- kansalaisjärjestöjen, erityisesti maahanmuuttajien oikeuksia ajavien, maahanmuuttajapalveluja tarjoavien ja ihmiskaupan vastaista työtä tekevien kansalaisjärjestöjen, edustajille.

## TERMINOLOGIA:

**Ihmiskauppa/ työperäinen ihmiskauppa** - Käsite "ihmiskauppa" tarkoittaa hyväksikäyttötarkoituksessa tapahtuvaa henkilöiden värväystä, kuljettamista, siirtämistä, kätkemistä tai vastaanottamista voimankäytöllä uhkaamisen tai voimankäytön tai muun pakottamisen, sieppauksen, petoksen, harhaanjohtamisen, vallan väärinkäytön tai haavoittuvan aseman hyödyntämisen avulla, taikka toista henkilöä vallassaan pitävän henkilön suostumuksen saamiseksi annetun tai vastaanotetun maksun tai edun avulla. Hyväksikäyttöä katsotaan vähintään toisen hyväksikäyttö prostituutiotarkoituksessa tai muut seksuaalisen hyväksikäytön muodot, pakkotyö tai pakollinen palvelu, orjuus tai muu orjuuden kaltainen käytäntö, orjuuden kaltaiset olot tai elinten poistaminen.

**Ulkomaalainen työntekijä** - Henkilö, joka tekee, teki tai tulee tekemään työtä korvausta vastaan maassa, jonka kansalainen hän ei ole.

**Pakkotyö** - Nimityksellä "pakollinen työ" on ymmärrettävä kaikenlaista työtä tai palvelusta, joka jonkin rangaistuksen uhalla vaaditaan joltakin henkilöltä ja johon mainittu henkilö ei ole vapaaehtoisesti tarjoutunut.

## KESKEISET PERIAATTEET JA NORMIT:

1. Ihmisoikeuksiin perustuva lähestymistapa.
2. Valtioiden on toimittava asianmukaisella huolellisuudella ihmisoikeuksien kunnioittamiseksi, suojelemiseksi ja noudattamiseksi. Ne ovat vastuussa ihmiskaupan ennaltaehkäisemisestä, tutkinnasta ja ihmiskaupan harjoittajien syytteenperustuksesta sekä uhrien auttamisesta ja suojelusta.
3. Kaikkia työntekijöitä on kohdeltava yhdenvertaisesti ja syrjimättä.
4. Työlainsäädäntö suojaa kaikkia ulkomaalaisia työntekijöitä.
5. Yritysten, myös yksityisten työnvälitystoimistojen, on asianmukaisella huolellisuudella varmistettava ihmisoikeuksien kunnioittaminen (huolellisuusperiaate).
6. Eri toimijoiden välinen yhteistyö ja koordinointi.



# OHJEISTUKSEN NELJÄ KESKEISTÄ OSIOTA:

## **Ohjeistus valtioille ja viranomaisille**

rekrytointi- ja työehtokäytäntöihin liittyvien  
väärinkäytösten ehkäisemiseksi

## **Ohjeistus yrityksille:**

työperäistä hyväksikäyttöä ehkäisevä  
huolellisuusperiaate

**Ohjeistus valtioille, yrityksille,  
ammattiliitoille ja kansalaisyhteiskunnalle**  
ulkomaalaisten työntekijöiden oikeuksien  
suojelemiseksi

**Monialainen kansainvälinen yhteistyö ja  
koordinointi**

# OHJEISTUS VALTIOILLE JA VIRANOMAISILLE REKRYTOINTI- JA PALKKAAMISKÄYTÄNTÖIHIN LIITTYVIEN VÄÄRINKÄYTÖSTEN ESTÄMISEKSI

## VALTIOIDEN VELVOLLISUUDET:

### → Säännellä työvoiman välittäjiä eli yksityisiä työnvälitöimistöjä

Valtioiden tulee kehittää lainsäädäntöä, jolla säännellään yksityisten työnvälitöimistöjen ja epävirallisten työvoiman välittäjien toimintaa ottamalla käyttöön lupa- tai rekisteröintijärjestelmä.

### → Varmistaa, ettei työntekijöiltä peritä rekrytointi- tai välitysmaksuja

Valtioiden tulee lainsäädännön avulla varmistaa, ettei ulkomaalaisilta työntekijöiltä peritä suoraan tai välillisesti rekrytointi- tai välitysmaksuja.

### → Säättää vaikuttavat ja oikeasuhteiset seuraamukset, joilla ehkäistään työperäisen hyväksikäytön mahdollistavia väärinkäytöksiä

Valtioiden tulee ottaa käyttöön varoitus- ja rangaistusjärjestelmä sellaisille yksityisille työnvälitöimistöille, jotka syyllistyvät väärinkäytöksiin tai lupa- ja rekisteröintivaatimusten ja työelämän yleisten normien laiminlyöntiin

### → Kriminalisoida rekrytointiin liittyvät väärinkäytökset

### → Varmistaa yritysten vastuu ihmiskaupparikoksissa

### → Seurata ja toimeenpanna rekrytointi- ja työehtonormeja työperäisen hyväksikäytön estämiseksi

- Ulkomaalaisten työntekijöiden oikeuksien suojelun priorisointi maahanmuuttokontrolliin nähden.
- Rekrytointia edeltävät ja sen jälkeiset toimenpiteet väärinkäytösten havaitsemiseksi.

### → Varmistaa, että yritykset kantavat vastuunsa kunnioittaa ihmisoikeuksia

Yritysten itsesääntelyn edistäminen ja työantajaliittojen sitouttaminen eettisiin normeihin rajat ylittävässä rekrytoinnissa ja palkkaamisessa.

### → Lisätä avoimuutta: selkeät säännöt rekrytoijien ja työnantajien alihankintaketjun kattavasta vastuusta ja velvollisuuksista

Valtioiden tulee säätää lakeja, joilla työperäiselle hyväksikäytölle alttiilla aloilla toimivat yritykset veloitetaan antamaan tietoja työvoiman alihankintaketjuistaan ja ILO:n keskeisten työvoimamääräysten noudattamisesta

Valtioiden tulee tarkistaa ja tehostaa lainsäädäntöään tai muita vastaavia järjestelyjä, jotka koskevat tilaajan vastuuta työeh-

tosopimusten ja/tai vähimmäispalkka- ja työnormien, etenkin työsuojeluvaihtoehtojen, noudattamisessa tavaroiden ja palvelujen hankintaketjuissa.

### → Ottaa käyttöön auditointiyriyten viranomaisvalvonta

Valtioiden tulee lisätä auditointialan ja hankintaketjujen auditointityön avoimuutta ja vastuullisuutta. Valtioiden tulee yhdessä työnantajaliittojen, auditointiyriyten ja ammattiliittojen kanssa ottaa käyttöön mekanismit, joissa auditointiyriyksen ilmoittavat lainvalvontaviranomaisille havaitsemistaan merkeistä työperäisestä hyväksikäytöstä tai pakkotyöstä.

## EDISTÄÄ EETTISIÄ JULKISIA HANKINTAMENETTELYJÄ ULKO- MAALAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN HYVÄKSIKÄYTÖN JA IHMISKAU- PAN EHKÄISEMISEKSI

**Uudessa julkisia hankintoja koskevassa EU direktiivissä** säädetään, että hankintaviranomaiset voivat ottaa käyttöön sosiaalisen lausekkeen, jolla varmistetaan rakennusurakan tai palvelujen suorituspaikassa sovellettavan ympäristö-, sosiaali- ja työolainsäädännön (myös työehtosopimusten) noudattaminen. Nämä uudet perusteet koskevat koko hankintamenettelyä, myös hankintasopimusten tekemistä ja niiden tarjoajien poissulkemista, jotka eivät noudata ympäristö-, sosiaali- ja työolainsäädäntöä. Direktiivin poissulkemisperusteissa mainitaan myös taloudelliset toimijat, jotka on tuomittu lapsityövoiman käytöstä tai ihmiskaupasta. Uudessa direktiivissä säädetään ennen kaikkea, että viranomaiset voivat sulkea pois poikkeuksellisen alhaiset tarjoukset eli "tarjoukset, jotka vaikuttavat poikkeuksellisen alhaisilta suhteessa kyseisiin rakennusurakoihin, tavariin tai palveluihin ja jotka saattavat perustua teknisesti, taloudellisesti tai oikeudellisesti epäterveisiin oletuksiin tai käytäntöihin". Siinä kehoitetaan viranomaisia valvomaan tarkkaan sosiaali- ja työolainsäädännön vaatimusten noudattamista. Direktiivi sisältää myös aiempaa tiukempia alihankintaa koskevia sääntöjä, joiden tarkoitus on varmistaa alihankintaketjun läpinäkyvyys ja lisätä pääsopimuslupavastuuta.



Julkinen sektori on useimmissa maissa suurin kulutushyödykkeiden ja palvelujen ostaja ja käyttäjä, joten sillä on myös erityinen vastuu toiminnastaan. Viranomaisten ja kaikkien keskus- ja paikallishallinnon organisaatioiden olisi varmistettava, etteivät ne osallistu väärinkäytöksiin. Niiden olisi näytettävä esimerkkiä toimimalla vastuullisesti ja vaatimalla kumppaneitaan toimimaan samalla tavalla. Korkeat sosiaaliset ja eettiset vaatimukset olisi siis tunnustettava yleisesti, ja niille pitäisi antaa olennainen merkitys julkisten sopimusten laadintaperusteissa sen sijaan, että palveluita ostetaan ensisijaisesti pelkän hinnan perusteella.

## **VALTIOIDEN TULEE:**

→ Varmistaa varmistaa, että kaikki julkisen sektorin organisaatiot, valtio-omisteiset, valtion valvomat ja valtion tukemat yritykset mukaan lukien, noudattavat tavaroiden, palvelujen ja työsuoritusten hankinnassa asianmukaista huolellisuusperiaatetta ja siihen liittyvää selvitysprosessia. Sillä ne takaavat ihmisoikeuksien kunnioittamisen kaikilla toiminta-alueillaan.

→ Harkita eettisten hankintaohjeiden laatimista julkisen sektorin organisaatioille, jotta nämä voisivat käyttää ohjeita kansainvälisissä, kansallisissa ja paikallisissa julkisissa hankintoja koskevilla kilpailutuksissa.

Julkiset hankintaviranomaiset voisivat tätä varten vaatia sopimuskumppaneitaan sitoutumaan seuraaviin seikkoihin:

- kunnioittamaan ihmisoikeuksia ja noudattamaan huolellisuusperiaatetta ja siihen liittyvää selvitysprosessia, jossa ne arvioivat ihmisoikeuksiin kielteisesti vaikuttavat riskit ja estävät ja minimoivat ne
- sitoutumaan toimintamalleissaan ja prosesseissaan työperäisen hyväksikäytön, pakkotyön ja ihmiskaupan ehkäisemiseen
- noudattamaan työ-, sosiaali- ja tasa-arvolainsäädännössä asetettuja kansallisia ja kansainvälisiä velvollisuuksia
- esittämään todisteita työntekijöiden säännöllisestä palkanmaksusta, joka noudattaa alan työehtosopimusta tai muuta minimipalkanormia, ja työsuojeluväimusten ja sosiaaliturvamaksuvelvoitteiden noudattamisesta
- noudattamaan kansainvälisen rekrytoinnin eettisiä normeja (esim. ihmisarvoista siirtolaisuutta koskevat Dhakan periaatteet) ja käyttämään mahdollisuuksien mukaan reilun kaupan tuotteita
- sisällyttämään tavaroita ja palveluja koskeviin alihankintasopimuksiin lausekkeen, jossa kaikki alihankijat (myös yksityinen työnvälitystoimisto) veloitetaan noudatta-

maan työehdoissaan alan kansallista minimipalkkatasoa tai yleisistovaa työehtosopimusta.

- toteuttamaan toiminnassaan ja suhteissaan alihankintaketjun kumppaneihin huolellisuusperiaatetta ja siihen liittyvää selvitysprosessia, jossa ne määrittävät ihmisoikeuksiin kielteisesti vaikuttavat riskit ja estävät ja lieventävät niitä. Kumppanisuhteitaan koskevassa selvitysprosessissa yritysten tulisi siis ensisijaisesti tarkistaa ne kumppanit, joihin he voivat vaikuttaa ja jotka ovat yrityksen liiketoiminnan kannalta tärkeimpiä. Yritysten olisi varmistettava siitä, etteivät nämä kumppanit syyllisty lainvastaisuuksiin, esimerkiksi ota pois työntekijän henkilötodistuksia tai muita asiakirjoja, peri heiltä rekrytointimaksuja tai kohtuuttoman suuria asumis-, majoitus- ja kuljetusmaksuja.
- dokumentoimaan, että niiden omassa tai alihankkijoiden toiminnassa havaittujen väärinkäytösten tapauksessa on toteutettu kaikki kohtuulliseksi katsotut toimet uusien laiminlyöntien tai rikkomusten estämiseksi koko hankintaketjussa, väärinkäytösten oikaisemiseksi ja tarvittaessa tapausten ilmoittamiseksi viranomaisille
- raporttoimaan toimista, jolla ehkäistään työperäistä hyväksikäyttöä ja ihmiskauppaa yrityksen toiminnassa ja alihankintaketjussa
- teettämään riippumattomalla taholla yhteiskuntavastuun auditointiprosessi, jolla osoitetaan, että yritys on noudattanut ihmisoikeusnormeja sekä sosiaali-, työ- ja tasa-arvolainsäädäntöä

## **Valtioiden julkisissa hankintamenettelyissä tulee ottaa huomioon seuraavat poissulke- misperusteet:**

- julkisesta hankintamenettelystä suljetaan pois ne yritykset jotka ovat osallistuneet rikollisjärjestön toimintaan tai jotka on tuomittu lapsityövoiman käytöstä, korruptiosta, petoksesta, rekrytointiin liittyvistä väärinkäytöksistä, työntekijän henkilötodistuksen tai muun asiakirjan pois ottamisesta tai verojen tai sosiaaliturvamaksujen laiminlyönnistä
- julkisesta hankintamenettelystä suljetaan pois sellaiset poikkeuksellisen alaiset tarjoukset, jotka perustuvat sosiaali- tai työläinsäädännön laiminlyöntiin tai väärinkäytöksiin.

Todisteet vakavista työperäisen hyväksikäytön riskeistä tietyillä talouden aloilla ja ihmiskaupparikoksen vakavuus ovat valtioille ja viranomaisille riittävä peruste vaatia yrityksiä raporttoimaan hyväksikäytön ja ihmiskaupan ehkäisemiseen tähtäävistä toimistaan.

# OHJEISTUS YRITYKSILLE: HUOLELLISUUSPERIAATE JA SIIHEN LIITTYVÄ SELVITYSPROSESSI VÄÄRINKÄYTÖSTEN JA LAIMINLYÖNTIEN EHKÄISEMISEKSI ULKOMAALAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN REKRYTOINTI- JA PALKKAAMISKÄYTÄNNÖISSÄ

Yritysten on osoitettava, että ne noudattavat huolellisuusperiaatetta, jossa yritys "selvittää ja estää toimintansa vaikutukset ihmisoikeuksiin, lieventää niitä ja raportoi niistä". Yksityisiä työnvälitystoimistoja ja muita yrityksiä, jotka rekrytoivat, palkkaavat tai työllistävät ulkomaalaisia työntekijöitä Itämeren maissa etenkin työperäiselle hyväksikäytölle alttiilla aloilla, kuten siivous-, maatalous- ja ravintola-alalla, kehoitetaan toimimaan seuraavalla tavalla:

- Lisäämään tietämystä ulkomaalaisten työntekijöiden työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan riskeistä;
- Sitoutumaan työperäisen ihmiskaupan ja hyväksikäytön ehkäisemiseen kaikessa liiketoiminnassaan, myös alihankintaketjussa;
- Ottamaan käyttöön valitusmekanismi, jolla puututaan ulkomaalaisten työntekijöiden työperäiseen hyväksikäyttöön. Valitusmekanismiin tulisi olla mahdollisimman helppo ja luottamuksellinen, jotta ulkomaiset työntekijät ymmärtävät prosessin vaiheet, eivät pelkää valituksen tekemisessä ja voivat luottaa siihen, että heidän havaitsemiinsa epäkohtiin reagoidaan nopeasti ja tehokkaasti.
- Ottamaan käyttöön riippumattomat seuranta-, todennus- ja sertifiointimekanismit, joilla sääntöjen tai omien eettisten pelisääntöjen noudattamista ja toteuttamista valvotaan ja sitoutumaan tiedonvaihtoon lainvalvontaviranomaisten kanssa tapauksissa, jotka antavat aiheita epäillä väärinkäytöksiä ja rikoksia.

---

*“Yritysten tulee osoittaa, että ne eivät ainoastaan kunnioita ihmisoikeuksia, mutta myös tietävät miten tätä periaatetta toteutetaan kaikessa niiden toiminnassa.”*

---

# ULKOMAALAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN REKRYTOINNIN JA PALKKAAMISEN EETTISYYTTÄ KOSKEVAN ITSESÄÄNTELYN KEHITTÄMINEN

## YRITYSTEN TULEE:

→ Varmistaa, että **yksityinen työnvälitystoimisto ja sen kumppanit tai käyttäjäyritys eivät peri työnhakijoilta rekrytointi- ja välitysmaksuja tai -kuluja.**

Tällaisten kulujen tai maksujen on oltava tulevan työnantajan vastuulla.

→ Luoda **järjestelmiä, joiden avulla voidaan tarkistaa ja todistaa**, että rekrytointikuluja ei ole peritty suoraan tai välillisesti työntekijöiltä vähentämällä ne palkasta, vähentämällä muita etuja, perimällä muuntotyypisiä maksuja tai muuttamalla työehtoja.

→ Varmistaa, että **työnhakijoiden ja työntekijöiden yksityisyyttä kunnioitetaan** kansallisen lainsäädännön, määräysten ja käytännön mukaisesti käsiteltäessä heistä kerättyjä henkilötietoja.

→ **Kieltää** yksityistä työnvälitystoimistoa ja/tai sen edustajia ja/tai käyttäjäyritystä **ottamasta pois työntekijän passia tai muuta henkilöllisyystodistusta, ajokorttia tai pankkikorttia.**

→ **Tarkistaa käyttäjäyrityksen** maine ja palkanmaksukyky.

→ Varmistaa, että työntekijä saa **kirjallisen työsopimuksen** kielellä, jota hän ymmärtää. Sopimuksen tulisi olla työntekijän saatavilla ennen työn aloittamista.

→ Varmistaa, että **työsopimuksessa on tietoa** palkan suuruudesta, maksutavoista, työajasta, ylityöstä, lepopäivien tiheydestä, mahdollisista korvauksista ja palkanlisistä, työolosuhteista, työsuojeluvastuusta, vakuutuksista sekä valitusmekanismien saatavuudesta ja käytettävyydestä.

→ Varmistaa, että työntekijä voi irtisanoa sopimuksen milloin tahansa **ilmoittamalla siitä kohtuullisen hyvissä ajoin** ja että irtisanomisesta ei seuraa sakkoja, kuten palkan pidättäminen tai korvauksen maksaminen työn ennakaisesta päättymisestä.

→ Varmistaa, että ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointiprosessi ja työsopimus ovat **yhdentertaisen kohTELUN JA YHTÄLÄISTEN MAHDOLLISUUKSIEN** periaatteen mukaisia riippumatta heidän oleskelulupastatuksesta.

→ Varmistaa, että yksityisen työnvälitystoimiston rekrytoimilla ja/tai palkkaamilla työntekijöillä on **järjestäytymisvapaus** ja **kollektiivinen neuvottelu-oikeus.**

# YRITYSTEN ITSESÄÄNTELYN EDISTÄMINEN VÄÄRINKÄYTÖSTEN JA HYVÄKSIKÄYTÖN EHKÄISEMISEKSI TYÖPAIKOILLA JA ALIHANKINTAKETJUSSA

## YRITYSTEN TULEE:

→ Sitoutua seulomaan huolellisesti alihankkijat ja kumppanit, joiden kanssa ne tekevät yhteistyötä työntekijöiden rekrytoinnissa ulkomailta. Seulonnan avulla on pyrittävä varmistamaan, että yritysten kumppanit eivät syyllisty väärinkäyttöihin tai vilppiin tai peri rekrytointimaksuja työnhakijoilta.

→ Sitoutua noudattamaan työelämän normeja. Niiden ei pidä puuttua työntekijän vapauteen valita, mihin ammattiin liittoutua hän kuuluu.

→ Laatia ennakoivia menettelytapoja hankintaketjussa ihmiskauppa- ja hyväksikäyttöriskien selvittämiseksi. Työntekijöiden hyväksikäyttöriskien pienentämiseksi yritysten tulee harkita työvoiman alihankkijoiden ja/tai rekrytointiedustajien ja/tai työvoiman välittäjien käytön minimointia ja turvautua vain luotettuihin, luvan saaneisiin kumppaneihin.

→ Harkita, voitaisiinko alihankintaketjuun kuuluvien yritysten kanssa tehtyihin sopimuksiin sisällyttää ehto sopimuksen päättämisestä, jos on ilmennyt työntekijöihin liittyviä väärinkäytöksiä tai hyväksikäyttöä.

# OHJEISTUS VALTIOILLE, YRITYKSILLE, AMMATTILIITOILLE JA KANSALAISYHTEISKUNNALLE ULKOMAALAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN OIKEUKSIEN SUOJELEMISEKSI

## IHMISARVOISTA SIIRTOLAISUUTTA KOSKEVAT DHAKAN PERIAATTEET

Ihmisarvoista siirtolaisuutta koskevissa Dhakan periaatteissa on määritelty erinomaisella tavalla, millaista on eettisesti kestävä työntekijöiden rekrytointi ulkomailta. Kyse on periaatteista, joita vastuullisten rekrytoijien ja ulkomaalaisten työntekijöiden työnantajien tulee kunnioittaa. Periaatteet on laatinut Institute for Human Rights and Business (IHRB) -järjestö, joka on kuullut niitä varten monia eri sidosryhmiä. Niinpä Dhakan periaatteita tukevat sekä yritykset (myös henkilöstöpalvelualan kansainvälinen kattojärjestö CIETT), hallitukset, ammattiliitot (myös ammattiyhdistysliikkeen maailmanjärjestö ITUC) että kansalaisjärjestöt.

Dhakan periaatteisiin kuuluu kaksi ydinperiaatetta, jotka koskevat yhdenvertaisuutta ja työläinsäädännön tarjoamaa yhtäläistä suojaa. Lisäksi niissä esitetään seuraavat kymmenen sääntöä:

1. Ei maksujen perimistä ulkomaalaisilta työntekijöiltä
2. Selkeät ja läpinäkyvät työsopimukset
3. Työntekijöiden ottaminen huomioon toimintaperiaatteissa ja menettelyissä
4. Ei velvollisuutta luovuttaa passia tai henkilöllisyystodistusta
5. Säännöllinen, välitön ja oikea-aikainen palkanmaksu
6. Järjestäytymisoikeus
7. Turvalliset ja asianmukaiset työolot
8. Turvalliset ja asianmukaiset asumisolot
9. Mahdollisuus turvautua oikeussuojakeinoihin
10. Vapaus vaihtaa työpaikkaa ja turvallisen kotiinpaluun takaaminen

### → Tiedonsaantioikeuden turvaaminen ja edistäminen

Valtioiden on otettava käyttöön lainsäädäntöä ja toimitapoja, joiden avulla ulkomaalaiset työntekijät saavat kattavaa tietoa oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan sekä maahantuloon, oleskeluun ja mahdolliseen työntekoon liittyvistä ehdoista.

### → Tiedonsaanti lähtö- ja kohdemaassa turvallista ja laillisista maahanmuuttomahdollisuuksista

Lähtövaltioiden ja kohdevaltioiden tulee kehittää yhdessä ammattiliittojen, kansalaisjärjestöjen ja yritysten kanssa aloitteita turvallisia ja laillisia maahanmuuttomahdollisuuksia koskevan tiedon jakamiseksi. Tietoa voidaan levittää television, radion ja sosiaalisen median kautta esimerkiksi rautatieasemilla, satamissa ja lentokentillä sekä lähtö- että kohdemaassa.

Eri toimijoiden tulee yhdessä parantaa kohdennetun perehdytyksen järjestämistä ja tiedon levittämistä ulkomaalaisille työntekijöille ennen työskentelyn aloittamista ja maahantulon jälkeen.

### → Oikeudenmukaisten ja hyväksyttävien työehtojen, laillisesti sitovien työtarjousten ja kirjallisten työsopimusten varmistaminen

Työlainsäädännössä ja/tai määräyksissä tulee vaatia, että ulkomaalaisen työntekijän rekrytointiin ja palkkaamiseen liittyvässä työtarjouksessa määritetään muun muassa toimiala, työpaikka ja -tyyppi, työsuhteen kesto, työehdot, erityisesti palkka, työaika ja mahdollisen palkallisen vapaan pituus.

### → Työvoimayhdyskänöverkoston perustaminen pääasiallisiin kohdemaihin

Lähtömaiden tulee harkita työvoimayhdyskänön nimitämistä pääasiallisiin kohdemaiden edustustoihin. Näin valtiolla on mahdollisuus varmistaa ulkomailla työskentelevien kansalaistensa suojelu ja hyvinvointi.

## → Ulkomaalaisten työntekijöiden ammatillisen järjestäytymisvapauden ja kollektiivisen neuvottelu oikeuden turvaaminen ja edistäminen

Valtioiden tulee varmistaa, että ulkomaalaisilla työntekijöillä on järjestäytymisvapaus eli oikeus liittyä ammattiliittoon tai perustaa sellainen, sekä sekä kollektiivinen neuvottelu-oikeus riippumatta heidän statuksestaan ja siitä, ovatko he vuokratyöntekijöitä vai suoraan palkattuja työntekijöitä.

Ulkomaalaisten työntekijöiden omia järjestöjä tulee tukea työehtojen valvomiseksi.

## → Ammattiliittojen tarjoaman suojan ulottaminen luvattomassa asemassa oleviin ulkomaalaisiin työntekijöihin

Ammattiliittojen tulee keskustella ja sopia, millä perustein liittojen tarjoama suoja voitaisiin ulottaa luvattomassa asemassa oleviin ulkomaalaisiin työntekijöihin tai paperitömiin siirtolaisiin, jotka eivät ole niiden jäseniä.

Valtioiden tulee edistää ja tukea valtion virastojen, ammattiliittojen, työnantajaliittojen ja kansalaisjärjestöjen aktiivista yhteistyötä potentiaalisten hyväksikäytön ja ihmiskaupan uhrien tunnistamiseksi ja tavoittamiseksi sekä työntekijöiden oikeuksien turvaamiseksi.

Valtioiden tulee säätää, ettei henkilöitä, yhteisöjä, kansalaisjärjestöjä tai ammattiliittoja, jotka tukevat tai auttavat luvaton maahanmuuttajaa (esimerkiksi tarjoamalla väliaikaisen asunnon tai oikeudellista neuvontaa) rangaista.

## → Mahdollisuus vaihtaa työnantajaa väärinkäytöspauksissa työlupaa menettämättä

## → Erityiset suojelutoimet hyväksikäytön ja ihmiskaupan uhriksi joutuneita työntekijöitä varten

Hyväksikäytön ja ihmiskaupan uhriksi joutuneiden ulkomaalaisten työntekijöiden oleskelulupien järjestäminen.

Valtioiden tulee lykätä hyväksikäytön ja ihmiskaupan uhriksi joutuneiden ulkomaalaisten työntekijöiden maasta poistamista ja antaa heidän jäädä maahan laillisesti hakemaan korvausta siviili-, työ- tai rikostuomioistuimessa. Ihmiskaupan ja hyväksikäytön kohteeksi joutuneita työntekijöitä ei tule rangaista rikkomuksista, jotka he ovat tehneet ihmiskaupan yhteydessä tai sen vuoksi.

# OIKEUSSUOJAKEINOJEN TURVAAMINEN JA EDISTÄMINEN

Suojeluvollisuutensa mukaisesti valtioiden tulee varmistaa, että ulkomaalaisilla työntekijöillä, joiden oikeuksia ja vapauksia on loukattu, on statuksesta riippumatta käytettävissään yhtäläiset siviilioikeudelliset, hallinto-oikeudelliset tai muut vastaavat oikeussuojakeinot vahingon korjaamiseksi.

## → Oikeussuojamenettelyn kehittäminen luottamuksellista väärinkäytöksistä ilmoittamista ja valitusten tekemistä varten

Valtioiden tulee kehittää menettelyjä, joiden avulla väärinkäytösten ja/tai rikoksen uhriksi tai todistajaksi joutuneet ulkomaalaiset työntekijät voivat esittää valituksia luottamuksellisesti, mielellään riippumattomalle taholle (esimerkiksi oikeusasiamiehelle tai vähemmistövaltuutetulle), ilman pelkoa kostosta (työpaikan menetys tai epävarmuuden lisääntyminen), tai joutumisesta maahanmuuttoviranomaisen kuultavaksi, pidätetyksi ja karkotetuksi.

## → Oikeusapu ja tukipalvelut oikeussuojakeinojen käyttämiseksi, erityisesti korvauksen saamiseksi

Valtioiden tulee varmistaa, että hyväksikäytön ja ihmiskaupan kohteeksi joutuneille ulkomaalaisille työntekijöille annetaan maksutonta lainopillista neuvontaa ja apua heidän ymmärtämälleen kielellä.

Valtioiden tulee antaa kansalaisjärjestöille ja ammattiliittoille taloudellista tukea hyväksikäytön ja ihmiskaupan kohteeksi joutuneille ulkomaalaisille työntekijöille tarkoitettujen tukipalvelujen perustamiseen, jotta työntekijöillä olisi mahdollisuus vaatia oikeuksiaan tehokkaasti.

# MONIALAINEN YHTEISTYÖ JA KOORDINOINTI KANSAINVÄLISELLÄ TASOLLA

Ihmiskauppaan puuttuminen edellyttää tehokkaiden toimenpiteiden ja käytäntöjen kehittämistä eri toimijoiden kahdenvälistä ja kansainvälistä yhteistyötä varten.

## **Julkisen ja yksityisen sektorin yhteistyötä edistävien kansallisten koordinointimekanismien luominen tai vahvistaminen**

→ Valtioiden tulee varmistaa, että nykyisissä monialaisissa koordinointimekanismeissa on mukana työsuojeluviranomaisia, ammattiliittoja, maahanmuuttajien oikeuksia ajavia ryhmiä sekä työnantajajärjestöjä ja niiden edustajia aloilta, joilla työntekijät ovat alttiita hyväksikäytölle, kuten maatalous-, siivous- ja ravintola-alalta.

## **Ammattiliittojen ja kansalaisjärjestöjen rajat ylittävän yhteistyön vahvistaminen**

→ Itämeren alueen maiden ammattiliittojen tulee vahvistaa rajat ylittävää yhteistyötä lähtö- ja kohdemaiden välillä erityisesti aloilla, jotka työllistävät ulkomaalaisia matalan osaamistason työntekijöitä.

## **Työnantajaliittojen, yksityisten työnvälitystoimistojen ja yritysten välisen alueellisen yhteistyön vahvistaminen**

→ Työnantajaliittojen, yksityisten työnvälitystoimistojen ja yritysten tulee vahvistaa alueellista yhteistyötä vaihtaakseen ja levittääkseen tietoa ulkomaalaisiin työntekijöihin kohdistuvan hyväksikäytön ja ihmiskaupan ennaltaehkäisemiseksi.

## **Lähettävän ja vastaanottavan maan välisen monialaisen yhteistyön mekanismien kehittäminen**

→ Lähtö- ja kohdevaltioiden tulee kehittää kahdenvälisiä sopimuksia työsuojelutarkastajien, lupaviranomaisten, poliisin, syyttäjien ja tuomioistuinlaitoksen välisen yhteistyön edistämiseksi ja turvaamiseksi. Näin voitaisiin puuttua ulkomaalaisiin työntekijöihin kohdistuviin väärinkäytöksiin ja hyväksikäyttöön entistä tehokkaammin.

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) hyväksyi 11. kesäkuuta 2014 pakkotyön nykyaikaisten ilmentymismuotojen vastaisen pöytäkirjan. Tämän uuden pöytäkirjan tarkoituksena on parantaa ennaltaehkäisy-, suojele- ja korvaustoimenpiteitä ja laajemmin tehostaa modernin orjuuden vastaista toimintaa.

Valtioiden, työnantajien ja työntekijöiden edustajat hyväksyivät pöytäkirjan ja siihen liittyvän suosituksen Genevessä pidetyssä Kansainvälisessä työkonferenssissa. Pöytäkirjalla saatettiin ajantasalle vuodelta 1930 oleva pakollista työtä koskeva **ILO:n yleissopimus nro 29**. Pöytäkirjassa käsitellään mm. ihmiskauppaa ja vastaavaa toimintaa.



Tämä on lyhennelmä **Liliana Sorrentinon** ja **Anniina Jokisen** kirjoittamasta Ohjeistuksesta ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointiin ja palkkaamiseen liittyvien väärinkäytösten ja työperäisen ihmiskaupan ennaltaehkäisemiseksi Itämeren maissa. Ohjeistus on tuotettu osana EU:n rahoittamaa ADSTRINGO-hanketta. Ohjeistus on saatavilla osoitteesta **[www.heuni.fi](http://www.heuni.fi)**.

**Ohjeistuksen lyhennelmän** tarkoituksena on toimia helposti lähestyttävänä tietolähteenä ja tarkistuslistana siitä, miten ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöön voidaan parhaiten puuttua. Ohjeistus on suunnattu erityisesti valtioille ja virkamiehille, yrityksille – erityisesti rekrytointiyrityksille ja työnantajille – sekä ammattiliitoille ja järjestöille. Se koostuu otteista, jotka sisältyvät alkuperäiseen ohjeistukseen lähteineen, perusteluineen ja kirjallisuusviittauksineen



MINISTRY OF THE INTERIOR



UNIVERSITY OF TARTU

h e u n i

