



# Henkilöstöpalveluyrityksen rooli työperäisen hyväksikäytön ehkäisyssä maatalouden kausityövoiman rekrytoinneissa

Mirja Tiihonen

2024 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

# Henkilöstöpalveluyrityksen rooli työperäisen hyväksikäytön ehkäisyssä maatalouden kausityövoiman rekrytoinneissa

Mirja Tiihonen  
Turvallisuus ja riskienhallinta  
Opinnäytetyö  
Maaliskuu 2024

Mirja Tiihonen

**Henkilöstöpalveluyrityksen rooli työperäisen hyväksikäytön ehkäisyssä maatalouden kausityövoiman rekrytoinneissa**

Vuosi

2024

Sivumäärä

40

---

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteena oli löytää Töitä Suomesta Oy:n sisäisistä prosesseista kehityskohteita kansainvälisiin rekrytointeihin liittyen. Tavoitteena oli esittää konkreettisia toimia, joiden avulla Töitä Suomesta Oy pystyy mahdollisimman hyvin välttämään työperäistä hyväksikäyttöä kansainvälisissä rekrytoinneissa kolmansista maista erityisesti maa- ja puutarhatalouden kausitöihin. Työssä tarkasteltiin sitä, miten ihmiskaupan ja työperäisen hyväksikäytön torjunnasta annettuja viranomaisohjeita voi soveltaa henkilöstöpalveluyrityksessä. Työn tietoperustassa esitettiin työperäisen ihmiskaupan ja työperäisen hyväksikäytön tunnusmerkkejä sekä Suomessa käytettäviä keinoja niiden ehkäisyyn. Tietoperustassa tarkasteltiin myös kausityövoiman rekrytointikäytäntöjä ja niihin liittyviä ongelmia.

Tutkimuskysymyksiin haettiin vastauksia haastatteleamalla Töitä Suomesta Oy:n työntekijät. Lisäksi laajemman näkökulman saamiseksi haastateltiin Henkilöstöala HELA ry:n edustajaa. Tiedonkeruu tehtiin teemahaastatteluna. Haastatteluaineistolle tehtiin sisällönanalyysi koodaamalla ja luokittelemalla. Henkilöstöpalveluyrityksen roolissa työperäisen hyväksikäytön torjunnassa voitiin nähdä aineiston pohjalta kolme osatekijää: tietoisuuden levittäminen, vastuullisen rekrytoinnin varmistaminen ja väärinkäytösten havaitseminen. Henkilöstöpalveluyrityksen roolia leimaa sen asema työnhakijoiden ja työnantajien välissä. Mahdolliset väärinkäytökset tai pelkät väärinkäytösepäilyt sopimuskumppaneiden toiminnassa aiheuttavat henkilöstöpalveluyritykselle merkittävän maineriskin.

Henkilöstöpalveluyrityksellä tulisi olla kansainvälisiin rekrytointeihin selkeät toimintaohjeet, joissa on huomioitu myös ihmiskaupan ja työperäisen hyväksikäytön tunnistaminen ja torjunta. Rekrytointipalvelujen sopimusehdoissa tulisi selkeästi ilmaista sopimusosapuolten vastuut sekä miten mahdollisissa väärinkäytöstilanteissa toimitaan. Maineriskin hallitsemiseksi henkilöstöpalveluyrityksellä olisi hyvä olla ajantasainen kriisiviestintäohjeistus.

Asiasanat: hyväksikäyttö, ihmiskauppa, kausityö, rekrytointi

Mirja Tiihonen

**The Role of a Private Employment Service Company in Preventing Labour Exploitation in Recruitment of Seasonal Agriculture Workers**

Year                      2024    Pages                      40

---

The objective of this study was to map development targets in the internal processes of Töitä Suomesta Oy in connection with international recruitment. The purpose was to present concrete actions that could help Töitä Suomesta Oy to avoid labour exploitation, especially when recruiting seasonal workers to agricultural and horticultural work from third countries. The thesis investigated how guidelines to prevent labour exploitation and trafficking published by authorities could be applied in a private employment service company. Indicators of trafficking and of labour exploitation combined with preventive actions that are used in Finland were outlined in the theoretical framework. Recruitment practises of seasonal workers and problems connected to these practises were described in the theoretical framework as well.

The functional section of the thesis describes the results of employee interviews of Töitä Suomesta Oy. To gain a broader perspective a representative of Employment Industry Finland (HELA ry) was interviewed. Semi-structured interviews were used to gather data. The data was coded and categorized to analyse the content. Three aspects of the role of a private employment service company in preventing labour exploitation were seen after analysing the data. These were spreading awareness, ensuring responsible recruitment and detecting violations. The role of a private employment service company is affected by its position between the job applicants and the employers. Possible violations by contract parties or even a suspicion of violations cause a substantial reputational risk to a private employment service company.

A private employment service company should have clear instructions for international recruitment, taking into account the detection and the prevention of trafficking and labour exploitation. The contract terms of recruitment services should state clearly the responsibilities of each party and the procedures in case of possible violations. It is advisable for a private employment service company to have an up-to-date crisis communication plan to manage the reputational risk.

Keywords: abuse, human trafficking, seasonal work, recruitment of employees

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Tavoitteet.....	8
1.2	Rajaukset.....	8
2	Työperäinen ihmiskauppa ja työperäinen hyväksikäyttö .....	9
2.1	Keskeiset käsitteet.....	10
2.2	Työperäinen ihmiskauppa .....	11
2.3	Työperäinen hyväksikäyttö .....	13
2.4	Työperäiselle ihmiskaupalle ja hyväksikäytölle altistavia tekijöitä.....	14
2.5	Työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan torjuminen .....	15
3	Kausityövoiman rekrytointi .....	17
3.1	Maa- ja puutarhatalouden kausityövoiman rekrytointikäytännöt .....	17
3.2	Henkilöstöpalveluyrityksiä ja rekrytointia ohjaava lainsäädäntö .....	18
3.3	Väärinkäytösten hallinta rekrytoinnissa.....	19
4	Aineiston kerääminen ja analyysimenetelmät .....	20
4.1	Haastattelut aineiston keräämiseksi .....	20
4.2	Aineiston käsittely- ja analyysimenetelmät .....	21
5	Tulokset .....	23
5.1	Henkilöstöpalveluyrityksen asema .....	24
5.2	Rekrytoinnin haasteet ja riskit .....	25
5.3	Henkilöstöpalveluyrityksen rooli .....	26
5.4	Rekrytoinnin riskien hallinta.....	27
6	Johtopäätökset ja kehitysehdotukset .....	29
6.1	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys .....	30
6.2	Jatkotutkimustarpeet .....	31
	Lähteet.....	33
	Kuviot .....	37
	Taulukot .....	37
	Liitteet .....	38

## 1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö sai alkunsa havainnosta, että työperäistä ihmiskauppaa on aiemmissa opinnäytetöissä käsitelty lähinnä uhrien tunnistamisen ja ihmiskaupparikosten tutkimisen näkökulmasta. Samaan aikaan toimeksiantajayritys on tunnistanut tarpeen selkeyttää ja jalkauttaa ihmiskaupan ja työperäisen hyväksikäytön torjunnasta annettuja ohjeita omaan jokapäiväiseen toimintaansa. Aiheen ajankohtaisuutta korostavat viime vuosina esiin tulleet, maa- ja puutarhatalouteen kytkeytyvät epäillyt ihmiskauppatapaukset.

Opinnäytetyöaiheen valintaan vaikutti myös oma taustani maa- ja puutarhatalouden asiantuntijatehtävissä ja siitä kumpuava halu valita aihe, joka hyödyttäisi alaa. Työperäinen hyväksikäyttö ja ihmiskauppa on aiheena haastava, koska kyse on yleensä piilorikollisuudesta. Aihe on haastava myös siksi, että kansainvälisissä rekrytoinneissa, joista kausityövoiman kohdalla yleensä on kyse, on vaikea selvittää läpinäkyvästi, mitä Suomen rajojen ulkopuolella tapahtuu. Toisaalta on mahdollista, että kausityöntekijä tulee hyväksikäytetyksi Suomessa, vaikka rekrytointi olisi tehty vastuullisesti.

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Töitä Suomesta Oy, pieni henkilöstöpalveluyritys, joka tekee mm. maatalouden kausityövoiman rekrytointia suomalaisille maatalousyrityksille. Toimeksiantajayritys ei toimi henkilöstövuokraajana, vaan työsopimus solmitaan aina työnhakijan ja maatalousyrityksen välillä suoraan. Töitä Suomesta Oy on nuori yritys, se perustettiin vuonna 2020, kun koronapandemia sulki rajat ja aiheutti rajoituksia kausityövoiman saatavuuteen.

Maatalouden kausitöihin Suomeen tulee vuosittain tuhansia työntekijöitä Euroopan Unionin ulkopuolisista maista. Ukraina on pitkään ollut merkittävin kausityöntekijöiden lähtömaa. Huippuvuonna 2021 ukrainalaisille myönnettiin alle kolme kuukautta kestävään kausityöhön oikeuttavia kausityötodistuksia 13 500 kappaletta. Tämä oli 95 % kaikista myönnetyistä kausityötodistuksista. (Maahanmuuttovirasto 2024a.) Myös pidemmistä kausityöoleskeluluvista valtaosa myönnettiin vuonna 2021 ukrainalaisille (Euroopan muuttoliikeverkosto 2023, 36). Ukrainalaisten asemaa kuvaa myös se, että vuonna 2023 kausityötodistuksia myönnettiin yhteensä vain vajaa 2000 kappaletta (Maahanmuuttovirasto 2024a). Huomattava pudotus selittyy sillä, että maaliskuusta 2022 alkaen ukrainalaiset ovat oleskelleet ja työskennelleet Suomessa pääasiassa tilapäisen suojelun perusteella, joten heitä ei enää näy kausityötilastoissa. Myös Venäjä on ollut merkittävä kausityöntekijöiden lähtömaa, mutta venäläiset eivät näy Maahanmuuttoviraston kausityötodistustilastossa, koska he tarvitsevat maahantuloon ja työnteekoon viisumin.

Maatalouden kausityömarkkinoilla eletään eräänlaista murrosta. Ensin koronapandemia aiheutti häiriöitä kausityöntekijöiden normaaliin liikkuvuuteen ja sitten Venäjän hyökkäys

Ukrainaan sekoitti merkittävästi tilannetta (Penttilä 2023, 5). Oman kokemukseni mukaan kausityövoiman saatavuus nousee usein alan yrittäjien keskusteluun. Ukrainakeskeisyys on ollut riski, joka on nyt realisoitunut, mutta korvaavien työntekijöiden löytäminen ei ole välttämättä helppoa. Henkilöstöpalveluyritysten käyttö on ollut maatalousalalla melko vähäistä, mutta muuttunut tilanne ja tuttujen rekrytointikanavien häiriöt voivat heijastua rekrytointiavun tarpeen kasvuna.

Viranomaisille suunnatuissa ohjeissa henkilöstöpalveluyritykset on tähän asti mainittu hyvin harvoin ihmiskaupan torjuntaan liittyvinä toimijoina. Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti (HEUNI) on julkaissut selvityksiä ja oppaita ihmiskaupan ja työperäisen hyväksikäytön tunnistamisesta, tutkimisesta ja torjumisesta viranomaisille ja työnantajyrityksille (mm. Lietonen, Jokinen & Ollus 2020; Ylinen, Jokinen, Pekkarinen, Ollus, Jenu & Skur 2020; Pekkarinen, Jokinen, Rantala, Ollus & Näsi 2021). Näissä julkaisuissa henkilöstöpalveluyritysten rooliin ei erityisesti oteta kantaa, tai ihmiskauppaan sekaantumisen riskin nähdään kasvavan, jos henkilöstöpalveluyrityksiä tai työvoiman välittäjiä käytetään työvoiman hankinnassa.

Kansainvälisten rekrytointien määrä on voimakkaassa kasvussa. Vuonna 2022 myönnettiin työperustaisia oleskelulupia 41 % edellisvuotta enemmän (Euroopan muuttoliikeverkosto 2023, 34). Työvoiman tarvetta on erityisesti sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla, ja Tehy on julkaissut selvityksen alan kansainvälisistä rekrytoinneista (Koivuniemi 2023). Selvityksessä käsitellään myös henkilöstöpalveluyritysten roolia rekrytoinnissa. Näiden osalta muistutetaan työnvälityksen maksukiellosta ja mainitaan, että rekrytointiyrityksiä ei ohjaa mikään erillislainsäädäntö (Koivuniemi 2023, 19). Lisäksi viitataan Valtioneuvoston tavoitteisiin parantaa mm. rekrytointiyritysten osaamista työperäisen hyväksikäytön torjunnassa (Koivuniemi 2023, 19). Vaikka julkaisu ei varsinaisesti ole opas eettiseen rekrytointiin, siihen on koottu kattavasti asioita, jotka on otettava huomioon kansainvälisissä rekrytoinneissa.

HEUNI on laatinut yhteistyössä maatalous- ja puutarha-alan toimialajärjestöistä koostuvan turvallisen rekrytoinnin toimialatyöryhmän kanssa turvallisen rekrytoinnin tarkastuslistan maa- ja puutarhatalouden työnantajille. Töitä Suomesta Oy on ollut mukana tässä työssä. (Töitä Suomesta Oy 2022.) Tarkastuslistalla muistutetaan työnantajia välittäjiin liittyvistä riskeistä sekä annetaan toimintaohjeita tilanteisiin, joissa epäillään ihmiskauppaa tai hyväksikäyttöä. Lisäksi annetaan ohjeita vastuulliseen rekrytointipalveluiden käyttöön. (Töitä Suomesta Oy 2022.) Tarkkaa tietoa siitä, miten kattavasti ohjeistus on tavoittanut työnantajat, tai miten se on otettu käyttöön yritysissä, ei ole.

Henkilöstöpalvelualalla on myös omia ohjeistuksia. Henkilöstöpalveluyritysten toimiala- ja työnantajaliiton Henkilöstöala HELA ry:n (2023a) oppaassa vastuullisesta rekrytoinnista käsitellään samoja teemoja kuin edellä mainituissa oppaissa, mutta ei suoraan viitata Euroopan kriminaalipolitiikan instituutin materiaaleihin. Ohje on ensisijaisesti tarkoitettu tilanteisiin,

joissa henkilöstöalan yritys vuokraa työvoimaa, mutta sitä voidaan soveltaa myös rekrytointipalveluihin (Henkilöstöala HELA ry 2023a).

### 1.1 Tavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteena on löytää Töitä Suomesta Oy:n sisäisistä prosesseista kehityskohteita kansainvälisiin rekrytointeihin liittyen. Tavoitteena on, että Töitä Suomesta Oy pystyy mahdollisimman hyvin välttämään työperäistä hyväksikäyttöä tehdessään asiakkailleen kansainvälisistä rekrytointia kolmansista maista. Työssä tarkastellaan henkilöstöpalveluyrityksen roolia työperäisen hyväksikäytön ehkäisyssä erityisesti maa- ja puutarhatalouden kausityövoiman rekrytointiin liittyen.

Tutkimuksellista kehittämistyötä ohjaavat kysymykset ovat:

- Miten viranomaisten antamia ohjeita ja suosituksia työperäisen ihmiskaupan ehkäisyyn voidaan soveltaa henkilöstöpalveluyrityksessä?
- Mitä konkreettisia toimenpiteitä henkilöstöpalveluyritys voi tehdä pienentääkseen riskiään sekaantua tahtomattaan työperäiseen hyväksikäyttöön?

Tutkimuskysymyksiin etsitään vastausta haastattelemalla Töitä Suomesta Oy:n rekrytointipalvelua tekeviä työntekijöitä. Opinnäytetyön tulosten perusteella annetaan toimeksiantajalle kehitysehdotuksia, joiden perusteella voidaan pienentää riskiä sekaantua työperäisen ihmiskaupaan ja hyväksikäyttöön kansainvälisissä rekrytoinneissa. Tuloksia voivat hyödyntää myös muut kansainvälisiä rekrytointeja tekevät yritykset, koska aineistoa on kerätty toimeksiantajan ohella myös Henkilöstöala HELA ry:ltä.

### 1.2 Rajaukset

Opinnäytetyössä tarkastellaan vain työperäistä ihmiskauppaa ja hyväksikäyttöä. Muut ihmiskaupan muodot rajataan työn ulkopuolelle. Opinnäytetyö rajataan koskemaan kansainvälisiä rekrytointeja kolmansista maista, koska riski työperäiseen hyväksikäyttöön on näissä tapauksissa korkeampi kuin muissa rekrytoinneissa. Työssä käsitellään lähinnä maa- ja puutarhatalouden kausityövoiman rekrytointia, koska se on tärkeä osa toimeksiantajayrityksen toimintaa. Tulokset ovat sovellettavissa myös muihin vastaavan tyyppisiin rekrytointeihin.

Rekrytoinnilla viitataan tässä työssä henkilöstöpalveluyrityksen tekemään, työnantajayrityksen toimeksiannosta tapahtuvaan työvoiman etsintään ja esivalintaan. Tässä työssä ei käsitellä työvoiman vuokrausta, koska se ei kuulu toimeksiantajan palvelutarjontaan. Rekrytoinnin tarkastelu tapahtuu ensisijaisesti henkilöstöpalveluyrityksen sisäisten prosessien näkökulmasta ja asiakkaiden (eli varsinaisten työnantajien) näkökulma jää tarkastelun ulkopuolelle. Opinnäytetyössä ei myöskään käsitellä suoraan työperäisen hyväksikäytön uhrien näkökulmaa.

Tietoperustassa esitellään viranomaisten tehtävät ihmiskaupan torjunnassa yleisellä tasolla. Lisäksi työssä viitataan viranomaisten sisäisiin sekä viranomaisten työnantajille antamiin toimintaohjeisiin työperäisen ihmiskaupan ja työperäisen hyväksikäytön tunnistamiseen ja torjumiseen liittyen. Viranomaistoimintaa ei kuitenkaan käsitellä tämän tarkemmin.

Tässä opinnäytetyössä ei käsitellä luonnonmarjojen poimintaan liittyvää poimijoiden välitystä tai heidän työskentelyolosuhteitaan. Luonnonmarja-ala on rajattu työn ulkopuolelle siksi, että luonnonmarjojen poimijat eivät ole työsuhteessa, eikä toimeksiantaja välitä poimijoita luonnonmarja-alalle. Kausityöntekijät saattavat poimia vapaa-ajallaan myös luonnonmarjoja myyntiin, mutta he ovat ensisijaisesti tulleet maahan tekemään töitä työsuhteessa.

## 2 Työperäinen ihmiskauppa ja työperäinen hyväksikäyttö

Tässä luvussa määritellään opinnäytetyön keskeiset käsitteet ja niiden keskinäinen yhteys alan tutkimuskirjallisuuden sekä Suomen lainsäädännön avulla. Luvussa tarkastellaan lisäksi syitä, jotka lisäävät ihmiskaupan ja hyväksikäytön riskiä erityisesti tietyillä ammattialoilla. Luvun lopussa tarkastellaan ihmiskaupan torjunnan menettelyjä Suomessa.

Työperäisen ihmiskaupan voidaan katsoa olevan työperäisen hyväksikäytön äärimmäinen muoto. Rajanveto ihmiskaupan ja muun työperäisen hyväksikäytön välillä ei ole aina yksinkertaista (Pekkarinen ym. 2021, 11). Erityisesti kiskonnantapainen työsyryntä on rikosnimikkeenä lähellä työperäistä ihmiskauppaa. Pääasiallisena erona voidaan nähdä se, että ihmiskauppa on ensisijaisesti vapautteen kohdistuva rikos, kiskonnantapainen työsyryntä puolestaan yksi rikoslaissa kielletty syrjinnän muoto. (Jokinen ym. 2022, 38-41.) Kiskonnantapainen työsyryntä kattaa siis etenkin palkanmaksuun ja työaikojen noudattamiseen liittyvät tilanteet, kaikki pakkotyötilanteet taas kuuluvat ihmiskauppasäädöksen alle (Koivukari, Korkka-Knuts, Mahmood, & Melander 2022, 48). Tämän opinnäytetyön tavoitteiden näkökulmasta tarkka rajanveto ihmiskaupan ja muun työperäisen hyväksikäytön välillä ei ole välttämätöntä, oleellisempaa on tunnistaa mahdollisesta hyväksikäytöstä kertovat tunnusmerkit.

Hyväksikäyttäjä voi olla muukin henkilö kuin uhrin työnantaja tai hänen edustajansa, esimerkiksi työvoiman välittäjä tai toinen työntekijä. Hyväksikäyttäjä voi esimerkiksi luvata Suomesta työpaikan maksua vastaan, vaikka ei itse toimi työnantajana, samalla erehdyttäen uhrin työskentelyolosuhteista ja työn teon ehdoista. Tällöin kiskonnantapaista työsyryntää ei voida käyttää rikosnimikkeenä, mutta kyseessä voi olla kiskonta, törkeä kiskonta, petos tai törkeä petos. Vakavissa tapauksissa myös ihmiskaupparikoksen tunnusmerkit voivat täytyä, vaikka tekijä ei olisi uhrin työnantaja. (Koivukari ym. 2022, 214-215.)

## 2.1 Keskeiset käsitteet

Opinnäytetyön kannalta keskeisiä käsitteitä ovat työperäinen ihmiskauppa, pakkotyö, työperäinen hyväksikäyttö ja kiskonnantapainen työsyryntä. Työperäinen ihmiskauppa ja työperäinen hyväksikäyttö ovat osittain päällekkäiset käsitteet. Nämä käsitteet ja niiden keskinäiset suhteet määritellään tarkemmin omissa alaluvuissaan. Tässä osiossa määritellään muut opinnäytetyön kannalta keskeiset käsitteet.

Riski on epävarmuuden vaikutus tavoitteisiin (SFS-ISO 31000:2018). Vaikutus voi olla myönteinen tai kielteinen poikkeama odotetusta, ja se voi luoda mahdollisuuksia tai uhkia (SFS-Opas 73; SFS-ISO 31000:2018). Riski ilmaistaan usein tapahtuman todennäköisyyden ja sen seurauksien suhteena (SFS-Opas 73). Tässä työssä riskillä tarkoitetaan mahdollista olosuhdetta tai tapahtumaa, jolla voi olla kielteisiä seurauksia toimeksiantajan liiketoiminnalle.

Henkilöstöpalveluyritys on yritys, joka tarjoaa muille yrityksille esimerkiksi rekrytointiin, henkilöstövuokraukseen tai henkilöstöhallintaan liittyviä palveluita (HELA 2023b). Lainsäädännössä henkilöstöpalveluihin viitataan myös termillä työvoimapalvelut (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012). Henkilöstöpalveluyritykset toimivat julkisten työvoimapalveluiden rinnalla (HELA 2023b). Tässä opinnäytetyössä henkilöstöpalveluyrityksellä viitataan suomalaisiin yrityksiin, jotka etsivät, tarjoavat tai vuokraavat työntekijöitä työnantajalle korvausta vastaan.

Työvoiman välittäjä on toimija, joka etsii ja tarjoaa työntekijöitä työnantajan käyttöön. Tilastokeskuksen toimialaluokituksen TOL2008 mukaan toimialaluokkaan 78100 työnvälitystoiminta sisältyy paitsi valtion järjestämä työnvälitystoiminta, myös mm. ”työvoiman välitysyrietykset, joiden tarkoituksena on varmistaa kausi- ja suhdanneluonteisen ammattityövoiman saatavuus” (Tilastokeskus 2024). Tässä opinnäytetyössä työvoiman välittäjällä tarkoitetaan ulkomaalaista välittäjäyritystä tai yksittäistä henkilöä, joka tarjoaa kausityöntekijöitä suomalaiselle työnantajalle maksua vastaan tai korvauksetta, erotuksena henkilöstöpalveluyritykseen.

Tässä opinnäytetyössä rekrytoinnilla tarkoitetaan prosessia, jonka tarkoituksena on löytää avoimeen työpaikkaan työntekijä. Rekrytointi alkaa työntekijätarpeen tunnistamisesta ja päättyy työsopimuksen solmimiseen. Työnantajayritys voi tehdä rekrytoinnin kokonaan itse tai ulkoistaa koko prosessin tai osan siitä henkilöstöpalveluyritykselle tai työvoiman välittäjälle.

Työnvälityksen maksukiello tarkoittaa, että yksityinen työvoimapalvelua tarjoava yritys ei saa periä maksua henkilöasiakkaalta avoimien työpaikkojen tietojen välittämisestä, työnhakijaksi rekisteröitymisestä tai työnhaun neuvonnasta. Poikkeuksena on au pair -asemaan välittäminen. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012, 12 luku 5 §.) Kiellon rikkomisesta voi seurata rangaistus Rikoslain (39/1889) 47 luvun 6 §:n mukaan. Myös Kansainvälisen

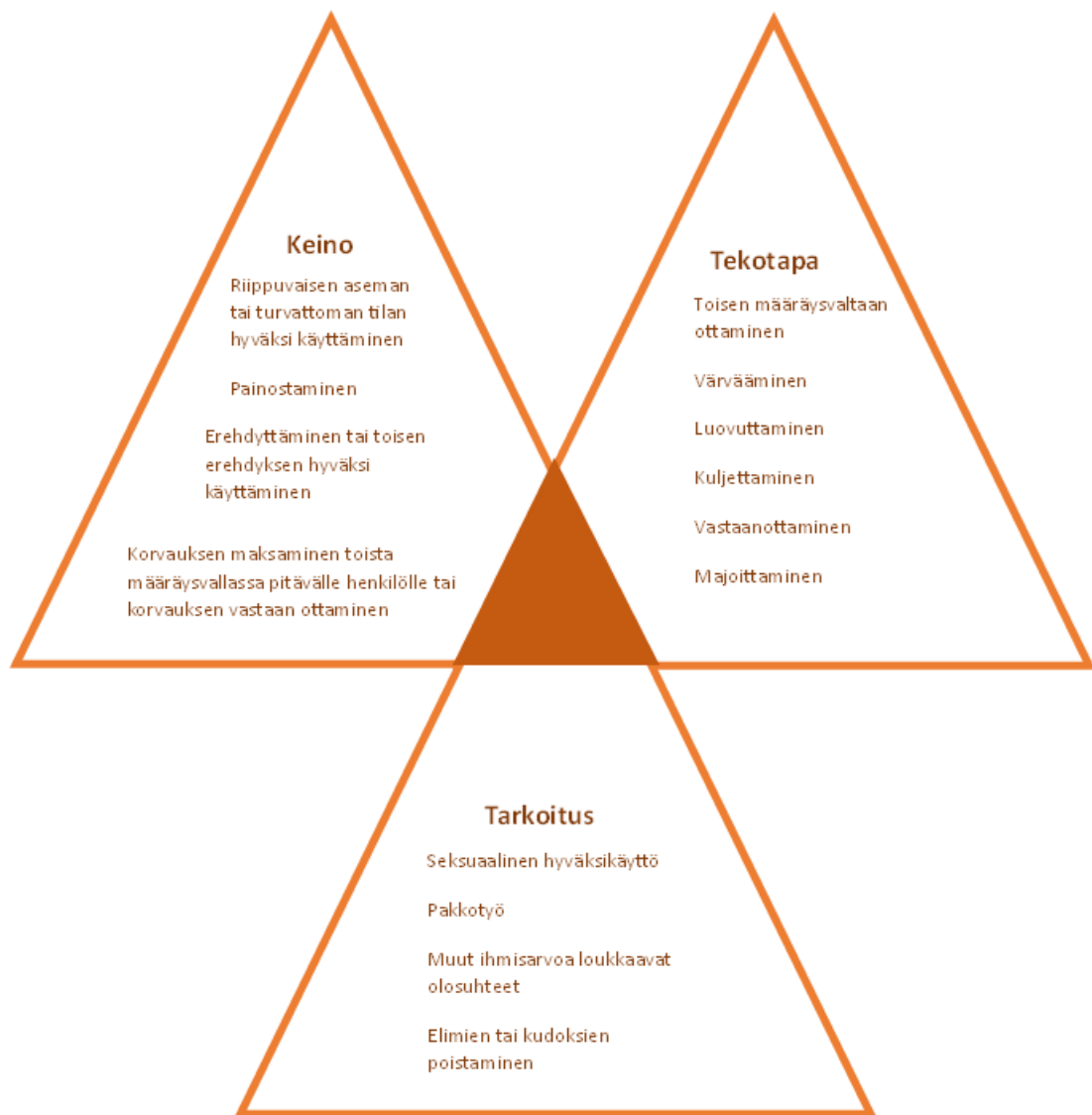
työjärjestö ILO:n yksityisiä työnvälitystoimistoja koskeva yleissopimus 181 kieltää maksujen keräämisen työnhakijalta (ILO 1996-2017). Suomi on yksi 38:sta sopimuksen ratifioineesta maasta, mutta esimerkiksi Ukraina ei ole ratifioinut sopimusta (ILO 1996-2017).

Kolmannen maan kansalaisella tarkoitetaan henkilöä, joka on muun kuin Euroopan Unionin jäsenvaltion tai Islannin, Liechtensteinin, Norjan tai Sveitsin kansalainen (Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten (Kausityölaki) 907/2017, 3 §). Erottelu Suomen kansalaisiin ja EU-jäsenvaltioiden ja näihin rinnastettavien maiden kansalaisiin on oleellista, kun tarkastellaan henkilön edellytyksiä tulla maahan ja oleskella maassa sekä työntekoon tarvittavia lupia. Kolmannen maan kansalaisten työskentely Suomessa on pääsääntöisesti tarkemmin säädeltyä kuin EU-jäsenvaltioiden ja näihin rinnastettavien maiden kansalaisten.

Kausityöllä tarkoitetaan maatalous- tai matkailualalla tehtävää työtä, jota tehdään tiettyinä aikoina vuodesta, jolloin työvoiman tarve on toiminnan kausiluonteisuudesta johtuen tavallista korkeampi (Maahanmuuttovirasto 2023). Kausityölain (907/2017, 16 §) mukaan kausityösuhde voi kestää korkeintaan yhdeksän kuukautta 12 kuukauden ajanjaksolla. Kausityölaissa kausityöntekijällä tarkoitetaan Suomeen maatalous- tai matkailualan kausityöhön tullutta kolmannen maan kansalaista, mutta arkikielenkäytössä kausityöntekijällä voidaan viitata kaikkiin kausiluontoisia töitä tekeviin työntekijöihin, myös suomalaisiin ja EU-kansalaisiin sekä muilla toimialoilla työskenteleviin. Tässä työssä kausityöllä ja kausityöntekijällä tarkoitetaan samaa kuin kausityölaissa.

## 2.2 Työperäinen ihmiskauppa

Työperäinen ihmiskauppa on yksi ihmiskaupan muodoista. Rikoslain (39/1889) 25 luvun 3 § määrittää ihmiskaupparikoksen tunnusmerkistön. Tämän lain mukaan toiminnassa tulee täyttyä niin keinon, tekotavan kuin tarkoituksen, jotta kyse on ihmiskaupparikoksesta. Kuviossa 1 on kuvattu Rikoslain 25 luvun 3 §:n mukaiset ihmiskaupparikoksen tunnusmerkit. Alle 18-vuotiaiden uhrien osalta rikoksen tunnusmerkeiksi riittävät tekotapa ja tarkoitus. Työperäisestä ihmiskaupasta puhutaan, kun tarkoituksena on pakkotyö. Ihmiskauppa on Suomen rikoslaissa määritelty kansainväliseksi rikokseksi. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että suomalainen oikeuslaitos voi tutkia ihmiskaupparikosta ja määrätä siitä rangaistuksen, vaikka teko tai osa siitä olisi tapahtunut Suomen rajojen ulkopuolella. (Koivukari ym. 2022, 292-293.)



Kuvio 1: Ihmiskaupparikoksen tunnusmerkit (mukaillen Jokinen, Ollus & Pekkarinen 2022, 34)

Pakkotyötä ei ole Suomen lainsäädännössä erikseen määritelty (Jokinen, Ollus & Pekkarinen 2022, 36). Ihmiskaupasta annettujen tuomioiden perusteella suomalaisessa oikeuskäytännössä nojaututaan Kansainvälisen työjärjestö ILO:n pakkotyön määritelmään (Jokinen ym. 2022, 44). ILO:n pakollista työtä koskevan yleissopimuksen vuodelta 1930 (SopS 44/1935) 2 artiklan mukaan ”on nimityksellä ”pakollinen työ” ymmärrettävä kaikenlaista työtä tai palvelusta, jota jonkin rangaistuksen uhalla vaaditaan joltakin henkilöltä ja johon mainittu henkilö ei ole vapaaehtoisesti tarjoutunut”.

Pakkotyöhön liittyvää rangaistuksen uhkaa ja vapaaehtoisuuden puutetta voidaan tarkastella useammasta näkökulmasta. Rangaistuksena voidaan pitää esimerkiksi väkivaltaa, taloudellista rangaistusta, sosiaalisten suhteiden rajoittamista, siirtämistä huonompiin työolosuhteisiin tai vapaudenriistoa (ILO 2015, 5). Vapaaehtoisuuden puutteesta voivat kertoa esimerkiksi työntekijän velkaannuttaminen, liikkumisen rajoittaminen, painostaminen työntekoon väkivallan tai

muun rangaistuksen uhalla, erehdyttäminen, henkilötodistuksen tai passin pois ottaminen tai palkan maksamatta jättäminen (ILO 2015, 5).

ILO (2009) on kehittänyt ihmiskaupan tunnistamisen avuksi 67 osoitinta, jotka se jakaa kuuteen ryhmään. Rekrytointiin liittyviä ryhmiä ovat rekrytointiin liittyvä erehdyttäminen, rekrytointiin liittyvä pakottaminen ja rekrytointiin liittyvä haavoittuvan aseman hyväksikäyttäminen. (Koivukari ym. 2022, 87). Ryhmiin kuuluu sekä vahvoja, keskivahvoja että heikkoja osoittimia. Vahvoja ihmiskaupan osoittimia ovat työn luonteesta, sijainnista tai työnantajasta erehdyttäminen sekä väkivallan käyttö rekrytoinnissa (ILO 2009). Keskivahvoja osoittimia ovat mm. työskentelyolosuhteista erehdyttäminen, työsopimuksen sisällöstä tai laillisuudesta erehdyttäminen ja palkkauksesta erehdyttäminen. Myös asiakirjojen takavarikointi, velkaannuttaminen ja eristäminen ovat keskivahvoja osoittimia. Lisäksi keskivahvoja osoittimia, jotka liittyvät haavoittuvan aseman hyväksikäyttöön, ovat kouluttamattomuuden tai tietämättömyyden hyväksikäyttö, psykologinen tai emotionaalinen riippuvuus ja taloudellisen tilanteen hyväksikäyttö. (ILO 2009.) Osoittimien avulla voidaan tunnistaa paitsi ihmiskaupan uhreja myös lievempiä hyväksikäytön muotoja (ILO 2009).

### 2.3 Työperäinen hyväksikäyttö

Työperäistä hyväksikäyttöä voi tapahtua monessa muodossa. Mikäli työntekijä työskentelee huonoissa tai vaarallisissa olosuhteissa, joutuu tekemään pitkiä työpäiviä huonoilla työehdoilla tai on eriarvoisessa asemassa henkilökohtaisten ominaisuuksiensa, kuten syntyperänsä tai sukupuolensa vuoksi, kyseessä voi olla jokin Rikoslain 47 luvun mukainen työrikos. Näitä ovat esimerkiksi työturvallisuusrikos, työaika-suojelurikos, työsyryjintä ja kiskonnantapainen työsyryjintä.

Rikoslain 47 luvun 3 a §:ssä esitetään työsyryjinnän erityismuoto, kiskonnantapainen työsyryjintä. Kiskonnantapaisesta työsyryjinnästä on kyse, jos työsyryjinnässä asetetaan työnhakija tai työntekijä huomattavan epäedulliseen asemaan käyttämällä hyväksi työnhakijan tai työntekijän taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä. Lain pyrkimyksenä on suojata erityisesti ulkomaalaisia työntekijöitä (Jokinen ym. 2022, 38). Haasteena kiskonnantapaisen työsyryjinnän käyttämisessä rikosnimikkeenä on, että siinä on todennettava syrjintäperuste, esimerkiksi etninen alkuperä, kansalaisuus tai kieli (Pekkarinen ym. 2021, 136).

On hyvä tiedostaa, että kaikkia työperäisen hyväksikäytön muotoja ei ole suoraan kriminalisoitu. Suomessa esimerkiksi alipalkkaus ei suoraan johda rikosoikeudelliseen vastuuseen. (Lietonen ym. 2020, 11.) Työperäinen hyväksikäyttö voidaan nähdä jatkumona, jossa toisessa ääripäässä on ihmisarvoinen työ ja toisessa vakava hyväksikäyttö ja ihmiskauppa. Työntekijä voi tietoisesti pestautua huonosti palkattuun työhön, jossa työskentelyolosuhteet ovat hankalat. Tilanteessa voi olla hyväksikäytön piirteitä, jos työntekijä ei ole tietoinen omista

oikeuksistaan tai ei jostain syystä pysty pitämään niistä kiinni. (Lietonen & Ollus 2018, 8.) Vastaavasti työperäistä hyväksikäyttöä koskevat säädökset ovat erilaisten rikosnimikkeiden jatkumo riippuen siitä, millaiseen asemaan uhri joutuu ja millaisia keinoja teossa on käytetty (Koivukari ym. 2022, 213). Koska seuraamukset työrikoksista ovat pieniä, työperäinen hyväksikäyttö on melko riskitöntä ja taloudellisesti kannattavaa (Lietonen ym. 2020, 43).

#### 2.4 Työperäiselle ihmiskaupalle ja hyväksikäytölle altistavia tekijöitä

Työmarkkinoiden rakenne, toimialojen erityispiirteet, pitkät ja monimutkaiset toimitusketjut ja valvonnan taso vaikuttavat työperäisen hyväksikäytön riskin suuruuteen (Davies & Ollus 2019, 103). Vierastyöläiset ovat erityisen alttiina hyväksikäytölle (International Organization for Migration (IOM), 2022, 1). Hyväksikäyttöön syyllistyvät yritykset ovat kehittäneet keinoja toimia laillisuuden rajoilla sekä pitää yllä hyväksikäytön mahdollistavia rakenteita (Crane 2013, 58). Erityisesti alihankintaketjuissa ja ulkoistetuissa palveluissa riski hyväksikäytölle kasvaa mitä pidemmäksi ketju muodostuu, koska alihankkijoiden kannattavuus on yleensä heikompi (Davies & Ollus 2019, 92).

Tietyillä toimialoilla työperäisen ihmiskaupan ja hyväksikäytön riski on korostunut. Jos toimiala on työvoimavaltainen ja heikosti kannattava, se voi houkuttaa työnantajia kyseenalaisiin käytäntöihin työvoiman osalta (Crane 2013, 53-54). Jos työpaikka sijaitsee maantieteellisesti eristäytyneellä alueella tai työvoima on muuten eristyksissä ympäröivästä yhteiskunnasta, se voi lisätä hyväksikäytön todennäköisyyttä ja vaikeuttaa hyväksikäytön havaitsemista (Crane 2013, 56). Riskialttiiksi tunnistettuja toimialoja ovat mm. maa- ja metsätalous, hoivapalvelut, valmistava teollisuus, siivous, kotipalvelut, hotelli- ja ravintola-ala sekä kuljetusala (IOM 2022, 1-2).

Maatalousalalle on tyypillistä suuri lyhytaikaisen kausityövoiman tarve. Työvoiman tarve vaihtelee voimakkaasti vuoden mittaan ja eri kausien välillä, mikä vaatii hyvin joustavaa työvoiman tarjontaa. Euroopassa, myös Suomessa, maatalous on käytännössä riippuvaista ulkomaisesta kausityövoimasta. (IOM 2022, 9.) Monet maatalousyritykset kärsivät kannattavuusongelmista, koska niiden on vaikea saada neuvoteltua kustannukset kattavaa hintaa tuotteilleen (Crane 2013, 54). Myös vaikeasti ennustettava maataloustuotteiden kysyntä ja kaupan keskittyminen heikentävät kannattavuutta (IOM 2022, 10). Tämä heijastuu yritysten palkanmaksukykyyn. Työvoiman välittäjien käyttö on hyvin yleistä maatalousalalla Euroopassa (IOM 2022, 10). Kausityövoiman rekrytointikäytäntöjä tarkastellaan lähemmin luvussa 3.

Hyväksikäytön uhriksi joutumisen riskiä lisäävät työntekijän elinympäristön sosiaaliset olot. Köyhyys ja työttömyys yhdistettynä matalaan koulutukseen tai jopa lukutaidottomuuteen altistavat uhreja uskomaan lupauksia hyvistä ansioista paremman elämän toivossa, etenkin kun heitä yleensä erehdytetään työsuhteen todellisista ehdoista. (Crane 2013, 55.) Vierastyöläisten mahdollisuudet päästä osallisiksi yhteiskunnan tarjoamista viranomais- ja

terveyspalveluista voivat olla rajalliset (IOM 2022, 1). Pitkä matka kotimaahan, etenkin yhdistettynä kielimuuriin, nostaa avun hakemisen kynnyksiä, koska kotimatkaa on vaikea ja kallista järjestää yksin (Crane 2013, 56).

Alho ja Helander (2016) ovat tutkineet marja- ja vihannestilojen kausityöntekijöiden asemaa suomalaisen hyvinvointivaltion marginaalissa. Kausityöntekijöiden haastatteluista on havaittavissa monia edellä mainittuja hyväksikäytön riskiä lisääviä tekijöitä. Kausitöitä tarjoavat tilat sijaitsevat maalla, usein syrjässä asutuskeskuksista ja palveluista. Ulkomailta Suomeen tulleet kausityöntekijät olivat monella tapaa riippuvaisia työnantajistaan paitsi työ- ja majoitusolojen vuoksi, myös vapaa-aikansa osalta, esimerkiksi rajallisten liikkumismahdollisuuksien vuoksi. Lisäksi kausityöntekijöiden oli vaikea saada tietoa esimerkiksi terveydenhuollosta muualta kuin työnantajaltaan. Myös kausityöntekijöiden etukäteen Suomen yhteiskunnasta ja työnteon ehdoista saama tieto oli usein epämääräistä. Välittäjien kautta tulleet työntekijät olivat saaneet välittäjiltä katteettomia lupauksia työsuhteen kestosta ja ansiotasosta. (Alho & Helander 2016, 151-154.)

## 2.5 Työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan torjuminen

Suomessa viimeisin kansallinen ihmiskaupan vastainen toimintaohjelma on julkaistu vuonna 2021, ja sen toimeenpanovuodet olivat 2021-2023 (Roth & Luhtasaari 2021). Toimintaohjelman tavoitteina on parantaa ihmiskaupan paljastumista, uhrien avunsaantia ja rikosvastuun toteutumista sekä kehittää ihmiskaupan torjunnan yhteistyöverkostoa ja torjuntatoimintaa tietoon perustuen (Roth & Luhtasaari 2021). Ohjelmassa pyritään puuttumaan erityisesti työperäiseen hyväksikäyttöön mm. vahvistamalla ulkomaisen työvoiman valvonnan resursseja, kehittämällä työsuojeluvuorokäytäntöä ja parantamalla keskeisten viranomaisten, kuten työsuojeluviranomaisen, TE-toimistojen sekä Maahanmuuttoviraston keskinäistä tiedonvaihtoa (Jokinen ym. 2022, 17). Ihmiskaupan torjunta on myös osa harmaan talouden torjuntaa (Roth & Luhtasaari 2021, 40).

Valtioneuvosto hyväksyi keuhkokuumeen 2023 periaatepäätöksellä työperäisen hyväksikäytön ehkäisemisen ja torjumisen strategian. Strategian keskeisiä tavoitteita on edistää työperäisen hyväksikäytön tunnistamista ja ilmituloa, parantaa uhrien asemaa ja ehkäistä hyväksikäytön uusiutumista sekä vahvistaa yritysten ja julkisten hankintayksiköiden yhteiskuntavastuuta ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisyssä ja torjunnassa (Valtioneuvoston periaatepäätös strategiaksi... 2023, 10). Toimenpiteinä esitetään muun muassa yritysten, mukaan lukien rekrytointiyritysten, osaamisen lisäämistä työelämän pelisäännöistä, tilaajavastuusta ja eettisestä kansainvälisestä rekrytoinnista sekä niiden tietotaidon vahvistamista hyväksikäytön riskien tunnistamiseksi ja epäkohtiin puuttumiseksi. Lisäksi tavoitteisiin pyritään selvittämällä edellytykset ja keinot suomalaisten ja ulkomaalaisten kansainvälisten rekrytointitoimijoiden sekä heidän alihankkijoidensa eettisen ja läpinäkyvän rekrytoinnin ja sopimustoiminnan

varmistamiseksi, esimerkiksi rekisteröimisen, sertifiointien tai auditointien menetelmin. (Valtioneuvoston periaatepäätös strategiaksi... 2023, 15.)

Työ- ja elinkeinoministeriö on asettanut syksyllä 2023 työryhmän valmistelemaan ulkomaisen työvoiman työperäisen hyväksikäytön vastaista toimintaohjelmaa. Osana tätä työtä valmistellaan hallitusohjelmassakin mainittua lakimuutosta, jossa nykyinen kiskonnantapaista työsyryntää koskeva pykälä korvataan kiskonnalla työelämässä ja törkeällä kiskonnalla työelämässä. Törkeän kiskonnan minimirangaistukseksi tulisi vankeusrangaistus, ja lisäksi tekijä voitaisiin määrätä jo perusmuotoisesta kiskonnasta liiketoimintakieltoon. Rangaistusvastuu ulotettaisiin näiden rikosten osalta oikeushenkilöön. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023.)

Viranomaiset ovat tärkeässä osassa ihmiskaupan ja työperäisen hyväksikäytön torjunnassa Suomessa. Poliisilla on vuodesta 2021 ollut kansallinen ihmiskaupparikoksiin erikoistunut tutkintaryhmä (Jokinen ym. 2022, 24). Poliisilla on keskeinen rooli sekä ihmiskaupan ennaltaehkäisyssä että rikosvastuun toteutumisessa (Jokinen ym. 2022, 24). Poliisin lisäksi Rajavartiolaitos voi tehdä esitutkintaa ihmiskaupparikoksissa. Rajavartijat voivat myös tunnistaa ihmiskaupan uhreja rajaliikenteessä. (Jokinen ym. 2022, 25). Työsuojeluviranomaiset, erityisesti työsuojelun ulkomaalaistarkastajat, voivat valvontaa tehdessään puhuttaa työntekijöitä ilman työnantajan läsnäoloa ja siten saada tietoonsa epäiltyjä hyväksikäyttötapauksia (Jokinen ym. 2022, 23).

Suomi perusti ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmän vuonna 2006 (Jokinen ym. 2022, 18). Uhri voi saada auttamisjärjestelmästä mm. oikeusapua ja oikeudellista neuvontaa, sosiaali- ja terveys- sekä tulkki- ja käännöspalveluita sekä taloudellista tukea eli vastaanottorahaa tai toimeentulotukea (Laki kansainvälistä suojelua hakevan vastaanotosta sekä ihmiskaupan uhrin tunnistamisesta ja auttamisesta 746/2011, 4 luku 38a §). Auttamisjärjestelmää koskeva laki muuttui vuoden 2023 alusta siten, että ihmiskaupan uhri pääsee mukaan auttamisjärjestelmään myös silloin, jos hän ei missään vaiheessa halua ilmoittaa rikoksesta esitutkintaviranomaiselle (Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä 2023).

Yrityksillä on tärkeä rooli työperäisen hyväksikäytön ehkäisyssä. On kuitenkin hyvä muistaa, että jotkut työnantajayritykset hyväksikäyttävät työntekijöitään tietoisesti (Euroopan muutto-liikeverkosto 2022, 19). Erityisesti yritysten, joilla on ulkomaista työvoimaa omassa yrityksessään tai alihankintaketjussa, tulisi arvioida työperäisen hyväksikäytön riskit toiminnassaan (Lietonen ym. 2020, 17-18). Hyväksikäytön vastaisen strategian laatiminen ja noudattaminen voi parantaa yrityksen riskinhallintaa (Lietonen ym. 2020, 32). Yrityksen tulee selvittää sopimuskumppaneidensa taustat ja valita vain luotettavia, vastuullisesti toimivia kumppaneita esimerkiksi rekrytointiin (Lietonen ym. 2020, 36). Työperäisen hyväksikäytön ehkäisy tulisi huomioida myös yritysten välisissä sopimuksissa, esimerkiksi kirjaamalla sopimusehtoihin oikeus saada tietoa työoloista alihankintaketjussa pyydettyä (Lietonen ym. 2020, 40).

### 3 Kausityövoiman rekrytointi

Maatalouden kausityövoiman rekrytointiin liittyy piirteitä, jotka eroavat vakituisen työvoiman rekrytoinnista. On tavallista, että työnantaja tarvitsee kerralla useita työntekijöitä, isojen tilojen kyseessä ollen jopa kymmeniä. Työvoiman tarpeen tarkkaa ajankohtaa on etenkin avomaan sadonkorjuun osalta ennustettava kokemuksen ja intuition avulla, koska satokauden alku riippuu sääolosuhteista. Työsuhteen tarkkaa kestoa ei myöskään ole aina mahdollista ilmoittaa etukäteen.

Kausityövoiman rekrytoinnissa on otettava huomioon myös tarvittavat työluvut ja niiden hakeamiseen kuluva aika. Tarvittavaan lupatyyppiin vaikuttavat kausityösuhteen pituus ja se, tarvitseeko kausityöntekijä Suomeen matkustamiseen viisumin vai ei. Enintään 90 päivää kestäviin kausityösuhteisiin voi tulla viisumivapaista maista Maahanmuuttoviraston myöntämällä kausityötodistuksella. Viisumivelvollisen maan kansalaisen on haettava vastaavaan työsuhteeseen kausityöviisumi Suomen edustustosta. Yli kolme kuukautta kestäviin kausityösuhteisiin tarvitaan kausityöoleskelulupa Maahanmuuttovirastolta. (Maahanmuuttovirasto 2024b.)

#### 3.1 Maa- ja puutarhatalouden kausityövoiman rekrytointikäytännöt

Maa- ja puutarhatalouden kausityövoiman rekrytoinnissa on käytössä erilaisia toimintatapoja: työvoiman vuokraus, työvoimaa välittävien yritysten käyttö sekä työvoiman hankinta jo töissä olevien työntekijöiden verkostojen kautta (Raunio, Mattila, Bäckman & Kosová 2023, 38). Vaikka jokainen näistä rekrytointitavoista on laillinen ja voi johtaa hyvin hoidettuun ja vastuulliseen työsuhteeseen, kullakin näistä rekrytointitavoista on myös omat ongelmansa työvoiman hyväksikäytön suhteen.

Työvoiman vuokrauksessa vuokraava yritys toimii työntekijän työnantajana. Jos kyse on ulkomaalaisesta yrityksestä, työntekijään sovelletaan yrityksen kotimaan lainsäädäntöä ja työn tekemisen ehtoja (Raunio ym. 2023, 38). Vuokratyöhön voi liittyä pitkiä alihankintaketjuja ja työntekijöiden lähettämistä matalampien kustannusten tai heikompien työehtojen maista taloudellisen edun tavoittelemiseksi (Jokinen & Ollus 2019, 21-22). Työvoimaa käyttävän yrityksen voi olla vaikeaa selvittää asioiden todellista tilaa, koska vilpilliset toimijat hyödyntävät laillisia rakenteita (Jokinen & Ollus 2019, 9-10). Kausityölain (907/2018) 6 §:n mukaan kausityöhön oikeuttava lupa voidaan myöntää, jos työnantaja on sijoittunut Suomeen. Saman lain 1 §:ssä rajataan lähetetyt työntekijät kausityölain soveltamisalan ulkopuolelle. Käytännössä kausityöhön oikeuttavan työluvan voi siis saada vuokratyöhön vain, kun vuokratyöyritys on suomalainen.

Työvoimaa välittävät yritykset tarjoavat työntekijöitä palkattavaksi. Suurin ongelma on ulkomaisten välittäjien palvelustaan työntekijöiltä perimät maksut, mikä on Suomen lainsäädännön vastaista rikkoen työnvälityksen maksukieltoa (Raunio ym. 2023, 39). Ongelma on

tunnistettu ja sitä on pyritty ratkaisemaan jo pitkään, mutta tapauksia tulee edelleen ilmi (Raunio ym. 2023, 39). Myös Alhon ja Helanderin (2016, 150) tutkimuksessa todettiin, että jotkut kausityöntekijät olivat maksaneet työpaikasta välittäjälle. Joissakin lähtömaissa maksujen kerääminen työntekijöiltä on laillista ja työnantajan tai suomalaisen henkilöstöpalveluyrityksen on haastavaa selvittää, mitä maksuja työntekijältä on todellisuudessa kerätty (Henkilöstöala HELA ry 2023c). Työvoiman välittäjiin liittyy muitakin ongelmia. Kausityöntekijät voivat olla riippuvaisia työvoiman välittäjistä työlupien, matkojen ja majoituksen järjestämisessä tai ylipäätään saada tietoa työpaikoista vain välittäjien kautta (IOM 2022, 12).

Raunio ym. (2023) esittelee rekrytoinnin yksittäisten työntekijöiden verkostoja hyödyntämällä erityisesti kasvihuonetuotannon ympärivuotisten työntekijöiden näkökulmasta, mutta oman kokemukseni mukaan tämä toimintatapa on käytössä myös maatalouden kausityövoiman rekrytoinnissa. Ongelmalliseksi verkostojen käyttö voi muodostua erityisesti silloin, jos tulijat ovat kielitaitonsa ja puutteellisten tietojensa takia riippuvaisia heidät työhön värvänneistä työntekijöistä (Raunio ym. 2023, 43). Työnantaja voi myös luottaa työntekijöihinsä siinä määrin, että kynnys epäillä väärinkäytöksiä on korkeampi kuin työnvälitysyrityksiä käytettäessä (Raunio ym. 2023, 43).

### 3.2 Henkilöstöpalveluyrityksiä ja rekrytointia ohjaava lainsäädäntö

Suomessa henkilöstöpalvelualan liiketoiminta ei ole erikseen säädeltyä, eli työvoimaa välittävän yrityksen voi perustaa ilman erityisiä vaatimuksia pätevydestä tai ilman erillistä toimilupaa. Yksityisessä työnvälityksessä on kuitenkin noudatettava työnvälityksen maksukieltoa, eli palvelusta voi laskuttaa vain työnantajaa (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012, 12 luku 5 §). Esimerkiksi Yhdistyneessä kuningaskunnassa välittäjien, jotka toimivat maatalousalalla, on rekisteröidyttävä ja haettava toimilupa välittäjiä ja työperäistä hyväksikäyttöä valvovalta viranomaiselta (Gangmasters and Labour Abuse Authority (GLAA), 2024). Tällä halutaan varmistaa, että välittäjät noudattavat vaatimuksia minimipalkkauksesta, työturvallisuudesta, majoituksesta, matkoista ja perehdytyksestä sekä noudattavat vero- ja vaikutussäädöksiä (GLAA 2024).

Lainsäädäntö ohjaa rekrytointia, tietojen keräämistä työnhakijasta sekä näiden tietojen säilyttämistä. Niin työnantajan kuin rekrytointia tekevän henkilöstöpalveluyrityksenkin on noudatettava näitä lakeja, joita ovat muun muassa laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004), työsopimuslaki (55/2001), yhdenvertaisuuslaki (1325/2014), laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), tietosuojalaki (1050/2018) sekä EU:n yleinen tietosuojasetus (679/2016). Vuokratyövoimaa välitettäessä ja käytettäessä on huomioitava myös tilaajavastuulaki (1233/2006). Kansainvälisissä rekrytoinneissa oman haasteensa tuo eri maissa noudatettava kansallinen lainsäädäntö, koska esimerkiksi rekrytointimaksujen kerääminen työnhakijalta on joissain maissa laillista (Henkilöstöala HELA ry. 2023a).

Rekrytointitilanteessa työnhakijaa koskevat tiedot on kerättävä ensisijaisesti työnhakijalta itseltään. Muista lähteistä tietoja saa kerätä vain työnhakijan suostumuksella. (Hietala, Aaltonen & Kaivanto 2023, luku 1.1.) Työnantaja saa käsitellä ja säilyttää vain välittömästi työsuhteen kannalta välttämättömiä henkilötietoja. Työnhakuvaiheessa työnantaja tai rekrytoija voi saada tietoonsa muitakin henkilötietoja, jotka on hävitettävä, kun tietoja ei enää tarvita. (Hietala ym. 2023, luku 10.4.)

EU:n yleisen tietosuojasetuksen antama vahva suoja henkilötiedoille voi olla ongelmallinen työperäisen ihmiskaupan torjumisen näkökulmasta. Henkilöstöpalveluyrityksen asiakkaan näkökulmasta tietosuojasetus voi rajoittaa sitä, millaisia henkilötietoja sisältäviä dokumentteja työnantajayritys voi tarkastaa. (Lietonen ym. 2020, 24.) Henkilöstöpalveluyritys puolestaan voi kohdata saman ongelman mahdollisten omien alihankkijoidensa kohdalla. Tästä syystä työnhakijoilta olisi aina pyydettävä suostumus henkilötietojen käsittelyyn myös mahdollisia auditointeja tai muita tarkastuksia varten (Lietonen ym. 2020, 24).

### 3.3 Väärinkäytösten hallinta rekrytoinnissa

Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) laatiman yritysturvallisuuden mallissa liiketoiminnan jatkuvuus, turvallisuus ja vaatimustenmukaisuus on keskiössä. Yrityksen strategian ohjaamalla riskienhallinnalla ja turvallisuusjohtamisella sekä vahvalla turvallisuuskulttuurilla varmistetaan yritystoiminnan jatkuvuus. (EK 2024). Työperäisen hyväksikäytön torjunta on EK:n mallin mukaan osa väärinkäytösten ja poikkeamien hallintaa. Väärinkäytökset voivat olla yrityksen sisäisiä tai ulkoisia rikoksia tai muita toimintaan vaikuttavia poikkeavia tapahtumia (EK 2024).

Väärinkäyttöihin liittyy yleensä maineriski. Yrityksen maine on vaikeasti määriteltävissä oleva käsite, mutta se voidaan nähdä toisten keskuudessa vallalla olevaksi käsitykseksi yrityksestä (Leppänen 2006, 75). Brändi ja mielikuva ovat osa mainetta, mutta se on niitä laajempi kokonaisuus (Leppänen 2006, 74). Yrityksen maine on käytännössä yrityksen vaikutuspiirin ulkopuolella, ja siihen voivat vaikuttaa merkittävästi sellaisetkin tapahtumat, jotka aiheuttavat vain vähäistä vahinkoa yrityksen toiminnalle (Leppänen 2006, 74-75). Hyvän maineen saavuttaminen vie aikaa, mutta sen voi menettää nopeastikin (Leppänen 2006, 74). Maineen menetykseen tai vahingoittumiseen voi riittää pelkkä väärinkäytösepäilykin. Alihankinta- tai toimitusketjussa tapahtunut yksittäisen toimijan väärinkäytös voi heijastua muihin ketjun yrityksiin mainehaittana, jos näillä nähdään olevan edes vähäistä mahdollisuutta olla vastuussa väärinkäytöksestä ja sen seurauksista (Coombs 2015, 143).

Lietonen ja Ollus (2018, 21-22) esittävät varotoimia väärinkäytösten riskin hallintaan rekrytointipalveluja käytettäessä työnantajayrityksen näkökulmasta, mutta samojen varotoimien voinee katsoa toimivan myös rekrytointipalvelua tarjoavan yrityksen näkökulmasta. Rekrytointipalvelujen sopimuksissa tulisi olla lausekkeet sitoutumisesta työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseen. Sopimukseen tulisi kirjata, mitä epäilyissä väärinkäytöstilanteissa tehdään ja

miten varmistetaan, että hyväksikäytön kohteelle ei aiheudu tästä lisähaittaa. (Lietonen & Ollus 2018, 21). Lisäksi sopimuksessa voidaan vaatia sopimusosapuolia varmistamaan, että työnhakijat eivät joudu maksamaan mitään työnvälitysmaksuja rekrytoinnin yhteydessä (Lietonen & Ollus 2018, 22).

#### 4 Aineiston kerääminen ja analyysimenetelmät

Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä tavoitteena oli tuottaa toimeksiantajalle lähdeaineistoon ja haastatteluihin perustuen selkeitä ja toteuttamiskelpoisia kehittämissuhteita, jotka helpottavat työperäisen hyväksikäytön riskin tunnistamista ja hallitsemista rekrytointiprosesseissa. Tutkimuskysymysten luonteesta johtuen tässä työssä käytettiin laadullisen tutkimuksen menetelmiä. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on parantaa ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä (Kananen 2017, 32). Laadullisen tutkimuksen menetelmillä voidaan saada tutkittavasta ilmiöstä syvälinen näkemys, vaikka ilmiöstä ei olisi olemassa valmiita malleja tai teorioita (Kananen 2017, 33).

Jotta kehittämiskohteet toimeksiantajan toiminnassa saatiin selville, oli ensin selvitettävä toimijoiden ymmärrys tarkasteltavasta ilmiöstä ja nykytilasta. Tässä luvussa esitellään ja perustellaan tarkemmin valitut aineistonkeräys- ja analyysimenetelmät. Lisäksi kuvataan opinnäytetyön toteuttamisen prosessi.

##### 4.1 Haastattelut aineiston keräämiseksi

Tässä työssä aineistonkeräysmenetelmänä käytettiin haastattelua. Tutkimushaastattelun erottaa normaalista keskustelusta sille tyypilliset piirteet, jotka ovat tarkoitus, kuvaus, elämämaailma ja merkityksen tulkinta (Brinkmann 2014, 287). Haastattelijan tarkoituksena on saada tietoa elämämaailman ilmiöstä haastateltavalta, joka antaa siitä kuvauksensa, jonka ymmärtäminen vaatii haastattelijalta tulkintaa (Brinkmann 2014, 287-288). Haastattelu perustuu kieleen ja vuorovaikutukseen, mikä tulee ottaa huomioon tulkinnessa (Kananen 2017, 89-90).

Haastattelut tehtiin teema- eli puolistrukturoituna haastatteluna. Puolistrukturoidun haastattelun etuna on, että kun tarkkoja kysymyksiä ei lukita ennen haastattelua, on mahdollisuus seurata haastateltavien esiin ottamia uusia näkökulmia, jos ne vaikuttavat tärkeiltä, mutta toisaalta haastattelijalla on mahdollisuus pitää keskustelu tutkimuksen kannalta oleellisilla urilla (Brinkmann 2014, 286). Teemojen valinnalla pyritään varmistamaan, että haastateltava käsittelee vastauksissaan ilmiötä mahdollisimman kattavasti (Kananen 2017, 96).

Tätä työtä varten haastateltiin yksilöhaastatteluna toimeksiantajan toimitusjohtaja ja kaikki rekrytointia tekevät työntekijät, yhteensä neljä henkilöä. Lisäksi näkökulman laajentamiseksi

haastateltiin Henkilöstöala HELA ry:n edustajaa. Haastattelut tehtiin maantieteellisen etäisyyden takia Microsoft Teams -ohjelman avulla etäyhteydellä. Vaikka Teams mahdollistaa videokuvan käytön, verkkohaastattelu ei täysin vastaa kasvokkain käytävää haastattelua, koska kehonkielen tulkinta on vaikeampaa (Kananen 2017, 155). Teamsin etuna on mahdollisuus tallentaa haastattelu sekä litteroida se automaattisesti.

Haastattelun teemat ja kysymykset johdettiin tietoperustasta siten, että haastatteluilla saatiin mahdollisimman kattava kuva työperäisen hyväksikäytön torjunnan ja henkilöstöpalveluyrityksen toiminnan suhteesta. Teemat olivat rekrytointi kolmansista maista, kommunikaatio hakijan kanssa, ihmiskauppa- tai hyväksikäyttöepäily ja henkilöstöpalveluyrityksen rooli. Kaikki teemat käytiin läpi kaikkien haastateltavien kanssa. Joissakin haastatteluissa keskustelu eteni niin, että osa teemoista tuli käsiteltyä limittäin.

Teemahaastattelussa haastattelukysymykset on tarkoitettu keskustelun avuksi, mutta keskustelu etenee haastateltavan ehdoilla (Kananen 2017, 95). Haastatteluteemat olivat samat toimeksiantajalle ja HELA ry:lle, mutta HELA ry:n edustajalta kysyttiin hieman yleistasoisempia kysymyksiä kuin toimeksiantajan edustajilta. Haastattelun avuksi laadittiin etukäteen joka teemaan muutamia kysymyksiä, jotka on esitelty liitteessä 1 (toimeksiantajan haastattelut) ja liitteessä 2 (HELA ry:n haastattelu). Haastattelukysymykset toimitettiin haastateltaville muutamaa päivää ennen haastattelua sähköpostilla. Haastateltavilta kysyttiin lisäksi täydentäviä ja tarkentavia kysymyksiä keskustelun edetessä.

Haastatteluista neljä tehtiin joulukuun 2023 aikana. Näistä yksi oli HELA ry:n edustajan haastattelu ja muut olivat toimeksiantajan haastatteluja. Yksi toimeksiantajan työntekijä haastateltiin helmikuussa 2024. Yksi haastateltava täydensi vastaustaan sähköpostilla haastattelun jälkeen liittyen henkilöstöpalveluyrityksen ja työnantajayrityksen vastuunjakoon hyväksikäytön ehkäisyssä. Haastatteluille varattiin aikaa puolitoista tuntia kerrallaan, jotta mahdolliset tekniset ongelmat eivät sekoittaisi aikataulua. Haastattelun arvioitiin kestävän noin tunnin. Haastattelujen toteutunut kesto vaihteli 30 minuutista 60 minuuttiin.

#### 4.2 Aineiston käsittely- ja analyysimenetelmät

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston keräys ja analysointi kulkevat rinnakkain. Suunniteltu analyysimenetelmä ohjaa aineiston hankintaa ja käsittelyä (Saldaña 2014, 582). Laadullisessa tutkimuksessa analysointi ja aineiston keräys vuorottelevat, ja analyysin kautta nähdään, milloin aineistoa on kerätty riittävästi (Kananen 2017, 35). Käytännössä aineiston määrään vaikuttavat myös käytettävissä oleva aika ja muut resurssit (Tuomi & Sarajärvi 2018, 97). Tässä työssä haastateltiin kaikki toimeksiantajan työntekijät, koska heillä on paras tieto oman yrityksensä toiminnasta ja toimintaympäristöstä. Henkilöstöala HELA ry:n edustajan haastattelu lisäsi aineistoon laajemman näkökulman.

Haastatteluaineistot muutettiin tekstimuotoon litteroimalla sisällönanalyysia varten. Litteroinnissa hyödynnettiin Microsoft Teamsin automaattista litterointia. Automaattiset litteroinnit käytiin läpi äänitallenteen kanssa ja mahdolliset litterointivirheet korjattiin ennen aineiston analysointia. Aineisto litteroitiin yleiskieliselle tasolle, koska se oli tämän työn kannalta riittävän tarkka menetelmä ja helpotti aineiston jatkokäsittelyä. Litteroinnissa aineistosta poistettiin puheessa esiintyvää toistoa, eli perättäisiä samoja sanoja, luettavuuden helpottamiseksi silloin, kun poistolla ei ollut vaikutusta lauseen merkitykseen.

Litteroinnin jälkeen aineisto tiivistettiin koodaamalla. Koodaamista varten aineisto jaetaan segmentteihin, eli tekstiosiin, jotka sisältävät kukin yhden asiakokonaisuuden (Kananen 2017, 137). Koodi on sana tai lyhyt ilmaus, joka tiivistää ja nostaa esille asiasisällöstä oleellisen jatkokäsittelyä varten (Saldaña 2014, 584). Tässä opinnäytetyössä koodausta ja analyysia tehtiin sekä aineistolähtöisesti eli induktiivisesti että teoriaohjaavasti. Induktiivisessa analyysissa koodit ja luokittelut syntyvät puhtaasti aineiston perusteella (Kananen 2017, 137, 141). Teoriaohjaava analyysi täydentää induktiivista analyysia, mutta aiempi tieto ohjaa analyysia, ilman että analyysilla testataan teoriaa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109). Aineistolähtöisyyttä puolsi pyrkimys löytää haastattelujen avulla kehityskohteita, jolloin puhtaasti teorialähtöinen tulkinta olisi voinut sitoa tulkinnan liikaa ennako-odotuksiin. Käytännössä tässä työssä koodaus on tehty aineistolähtöisesti ja luokittelua ja analyysia teorian ohjaamana.

Koko haastatteluaineisto koodattiin käsin tekstinkäsittely- ja taulukkolaskentaohjelman avulla. Saldaña (2014, 603) suosittelee käsin koodaamista erityisesti aloitteleville tutkijoille, mutta mainitsee, että tietokoneavusteinen koodaus esimerkiksi Atlas.ti:n avulla voi olla hyödyllistä, jos käyttäjä on nopea oppimaan ohjelman käytön. Tässä työssä osa aineistosta koodattiin automaattisesti tekoälyn avulla käyttämällä Atlas.ti-ohjelmistoa ilmaisella kokeilulisenssillä. Atlas.ti-ohjelmisto käyttää OpenAI-kielimallia ja koodaus on induktiivista (ATLAS.ti Scientific Software Development GmbH 2023). Koska ohjelman tutustumislisenssissä on rajoituksia käsiteltävän aineiston laajuudelle, tekoälykoodausta käytettiin vain osaan haastatteluaineistosta. Tekoälyllä koodattiin haastatteluteemaan yksi liittyen rekrytoinnin riskejä ja haasteita koskevat haastatteluvastaukset sekä haastatteluteemaan neljä liittyen henkilöstöpalveluyrityksen roolia koskevat haastatteluvastaukset. Tekoälyn luomat koodit käytiin läpi, niitä muokattiin ja päällekkäisiä koodeja yhdisteltiin käytettävyyden parantamiseksi.

Koodaamalla tiivistettyä aineistoa tiivistettiin edelleen luokittelemalla. Luokittelu on tapa järjestää ja tiivistää aineistoa niin, että se on helpompi käsittää ja on mahdollista nähdä eri luokkien välisiä yhteyksiä (Saldaña 2014, 587). Luokkien yhteydet voivat olla hierarkisia, luokat voivat olla osittain päällekkäisiä tai ne voivat vaikuttaa toisiinsa monin tavoin. Luokittelua voi tehdä monella tavalla, mutta tutkimalla aineistoa systemaattisesti on mahdollista erottaa siitä luokkien välisiä yhteyksiä. (Saldaña 2014, 588.) Atlas.ti-ohjelmisto jakoi tekoälykoodauksessa koodit alaluokkiin automaattisesti. Automaattisia luokkia yhdistettiin ja joitakin

nimettiin uudelleen kuvaavammilla nimillä ennen jatkokäsittelyä. Automaattisesti luotuja ja itse muodostettuja alaluokkia yhdistettiin edelleen pääluokiksi. Luokitteluprosessin kautta tässä työssä päädyttiin neljään yhdistävään luokkaan, jotka esitellään luvussa 5.

Aineiston käsittelyn ja luokittelun tavoitteena on lopulta vastata tutkimuskysymyksiin. Laadullisessa tutkimuksessa analyysi vaatii intuitiota (Kananen 2017, 148). Hyvässä analyysissä johtopäätökset perustuvat haastateltavien kokemuksiin eli aineistoon ja ne ovat aineistosta todennettavissa. Tutkija on valmis haastamaan ennako-odotuksiaan ja päättelemään loogisesti, mutta mielikuvitusta käyttäen, mistä aineistossa on kyse. (Saldaña 2014, 588.) Tuomi ja Sarajärvi (2018, 113) toteavat, että totuuden etsinnän menestyksen takaavaa tieteellistä metodologia ei ole olemassa, vaan analyysiin vaikuttavat myös tutkijan ominaisuudet ja onnekkuus. Tässä työssä analysointia ja aineiston tulkintaa on tehty aineistolähtöisesti ja teoriaohjautuvasti, kuten edellä on jo mainittu. Päätelyn logiikka on ollut käytännössä abduktiivista, eli aiempi tieto ja havainnot toimivat vihjeinä siitä, mikä voisi olla todennäköistä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 107; Saldaña 2014, 588).

## 5 Tulokset

Tässä luvussa esitellään haastatteluaineiston analyysin tulokset. Selkeyden vuoksi tuloksissa on paikoin eritelty toimeksiantajan ja HELA ry:n haastateltavat. Haastattelusitaatteja on hieman stilisoitu ja selkeytetty, mutta muutoksilla ei ole vaikutusta sitaattien merkityssisältöön.

Analysoitu haastatteluaineisto on jaettu neljään luokkaan: henkilöstöpalveluyrityksen asema, rekrytoinnin haasteet ja riskit, henkilöstöpalveluyrityksen rooli sekä rekrytoinnin riskien hallinta. Luokilla on keskinäistä riippuvuutta. Henkilöstöpalveluyrityksen asema työmarkkinoilla vaikuttaa sen rooliin. Asema näkyy osittain myös rekrytoinnin haasteissa ja riskeissä, jotka puolestaan tarvitsevat sopivia hallintakeinoja. Analyysin tulokset esitellään luokittain. Keskeisimmät tulokset on esitetty taulukossa 1.

Yhdistävä luokka	Keskeisimmät huomiot
Henkilöstöpalveluyrityksen asema	Välikäsi työnhakijan ja työnantajan välissä  Puhtaasti rekrytointia tekevä yritys työsuh- teen näkökulmasta ulkopuolinen toimija
Rekrytoinnin haasteet ja riskit	Välittäjät: työnvälityksen maksukiellon rik- kominen  Yhteydenpito hakijoihin hankalaa: kieli- muuri, tekniset ongelmat  Hakemustulva: tietojen varmistaminen ja hakijoiden seulonta haastavaa  Väärinkäyttöihin liittyvä maineriski
Henkilöstöpalveluyrityksen rooli	Tietoisuuden levittäminen  Vastuullisen rekrytoinnin varmistaminen  Väärinkäytösten havaitseminen
Rekrytoinnin riskien hallinta	Sopimusehdot  Kumppanien taustojen tarkistaminen  Kriisiviestintäsuunnitelma  Rekrytoijien osaaminen, ohjeistus

Taulukko 1: Yhteenveto tuloksista

### 5.1 Henkilöstöpalveluyrityksen asema

Henkilöstöpalveluyritykset toimivat työnhakijan ja työnantajan välissä. Haastateltavat pitivät tätä välikäsi-asemaa toisaalta etuna ja toisaalta haasteena. Välikätenä toimiminen on henkilö-  
stöpalveluyrityksen liiketoiminnan lähtökohta, ja rekrytointipalvelu perustuu työnantajan tarpeeseen. Puhtaasti rekrytointipalvelua tekevä henkilöstöpalveluyritys on kuitenkin työsuh-  
teen näkökulmasta ulkopuolinen toimija, ja ongelmatilanteissa vastuukysymykset nousevat esiin. Myös työperäisen hyväksikäytön tunnistamisessa ja ehkäisemisessä henkilöstöpalveluyri-  
tyksellä on kaksijakoinen asema:

Mä näen sen vielä niin että tässä on kaksi erillistä linjaa, että meillä on se, että miten sitä [*työnhakijaa*] voidaan hyväksikäyttää siellä omassa lähtömaassa, mutta sitten meillä on vielä se, että miten heitä voidaan täällä Suomessa hyväksikäyttää suomalaisen työnantajan toimesta, että sinänsä me ollaan just siinä välissä. (Toimeksiantajan haastateltava A)

Haastateltavat kokivat, että henkilöstöpalveluyritysten asema työnvälityksessä ja työmarkkinoilla on muuttunut viime vuosina ammattimaisemmaksi ja että viranomaisten suhtautuminen yksityiseen työnvälitykseen on entistä positiivisempaa. HELA ry tekee yhteistyötä kansainvälisten rekrytointien osalta mm. Työ- ja elinkeinoministeriön kanssa Business Finland- ja Work in Finland-verkostoissa. Yksityiset henkilöstöpalveluyritykset ovat vuodesta 2018 alkaen voineet olla mukana myös EURES (European Employment Services) -verkostossa.

## 5.2 Rekrytoinnin haasteet ja riskit

Kausityövoiman rekrytoinnissa toimeksiantajan haastateltavat mainitsevat yhtenä haasteena rekrytointiin käytettävissä olevat resurssit suhteessa työmäärään. Työnantajat toivovat rekrytoinnin tapahtuvan helposti ja nopeasti ja vievän vain vähän työnantajan omaa työaika, mutta samalla valmius maksaa palvelusta on alhainen. Lisäksi työnantajat saattavat asettaa joskus melko yksityiskohtaisia valintakriteereitä. Haastateltaville tämä näyttäytyy joskus hie-man epärealistisina odotuksina rekrytointipalvelua kohtaan.

Toimeksiantajan haastateltavat nostivat ulkomailta käsin toimivat välittäjät ja välittäjiin liittyvät riskit, kuten rekrytointimaksut, esiin monen teeman ja kysymyksen yhteydessä. Toimeksiantaja on tehnyt strategisen valinnan olla käyttämättä ulkomaisten työvoiman välittäjien palveluita rekrytoinnin apuna, vaikka yhteistyötarjoajia välittäjiltä tulee jatkuvasti. Välittäjät ovat haastateltavien kokemusten mukaan myös aktiivisesti yhteydessä työnantajiin. Työnantajille välittäjät voivat näyttäytyä helppona ja edullisena vaihtoehtona kausityövoiman löytämiseen.

Haastateltavat tunnistivat useita riskejä liittyen rekrytointiin kolmansista maista. Merkittävimpiä riskejä ovat jo edellä mainitut epäluotettavat välittäjät, ja välittäjien työnhakijoilta keräämät maksut prosessin eri vaiheissa. Rekrytoijan näkökulmasta on olemassa riski, että työnhakija käyttää väärää henkilöllisyyttä tai antaa muuten väärää tietoa. Työlupaprosessiin liittyy riski, että lupaa ei saada ajoissa. Työnhakijan näkökulmasta riskinä on etenkin kausitöissä myös se, että lyhyen, kestoltaan epävarman työsuhteen ja kalliiden matkakustannusten takia työnteko ei lopulta ole kannattavaa. HELA ry:n haastateltava mainitsee epäluotettavien ulkomaisten rekrytointikumppaneiden yhteydessä riskinä myös sen, että mahdollisessa väärinkäytöstilanteessa oikeudenkäynti on muualla kuin Suomessa. Tällöin suomalaiselle osapuolelle voi syntyä suuriakin kuluja paikallisen asiantuntemuksen ja oikeusavun hankkimisesta.

Haastatteluista käy ilmi, että suora yhteydenpito hakijoihin on joskus haastavaa kielimuurin, teknisten ongelmien ja vastausten viipymisen takia. Hakijoiden todellisesta kielitaidosta on

vaikea varmistua ennen mahdollista työhaastattelua, koska esimerkiksi sähköpostiviestit on helppo kääntää erilaisten konekäännöspalveluiden avulla. Haastateltavat ovat törmänneet myös siihen, että täsmälleen samaa hakemustekstiä käytetään useiden työnhakijoiden hakemuksissa, tai sama henkilö hakee useampaa työpaikkaa vaihtaen vain koulutustaastaansa haettavan työpaikan mukaan. Haastateltavista vaikuttaa myös siltä, että jotkut työnhakijat eivät pidä muunnellun totuuden esittämistä työnhaussa erityisen suurena rikkeenä, mikä taas ei suomalaiselle rekrytoijalle ja työnantajalle anna hyvää kuvaa hakijasta.

Toimeksiantajan haastateltavat kertovat, että avoimiin työpaikkoihin tulee yleensä runsaasti hakemuksia. Hakemusten suuri määrä tekee niiden läpikäynnistä työlästä ja hankaloittaa varteenotettavien hakijoiden erottamista massasta. Hakemukset pyritään ohjaamaan rekrytointijärjestelmään, mutta käytännössä toimeksiantajan työntekijät saavat viestejä kaikilla mahdollisilla keinoilla. Eräs haastateltava kuvailee hakijoiden yhteydenpitoa terrierimäiseksi sinnikkyudeksi. Viesti- ja hakemustulva ja edellä mainittu hakemusten kaunistelu näyttävät haastateltavista merkkeinä jonkinlaisesta epätoivosta: jotkut hakijat pyrkivät kaikin keinoin pääsemään EU:n alueelle paremman elämän toivossa.

Kysyttäessä mitä toimeksiantajayritykselle merkitsisi, jos se yhdistettäisiin epäiltyyn työperäiseen hyväksikäyttöön, vastaajat korostivat tapauksesta tulevaa merkittävää mainehaittaa. Erityisesti pienelle yritykselle maineen menettäminen olisi liiketoiminnan kannalta kohtalokasta. Asiakkaiden kaikotessa toiminta olisi pakko ajaa alas:

Siinähan se maine sitten meni, voidaan katsoa kun se menee, vilkuttaa perässä.  
(Toimeksiantajan haastateltava A)

Sanoisin, että se olisi melkein sitten siinä, että saisi laittaa puhelimet kiinni ja ovet lukkoon suurin piirtein. Ei todennäköisesti olisi juuri vaihtoehtoja. (Toimeksiantajan haastateltava C)

### 5.3 Henkilöstöpalveluyrityksen rooli

Haastattelujen pohjalta henkilöstöpalveluyrityksen roolissa työperäisen hyväksikäytön torjunnassa voidaan nähdä kolme osatekijää: tietoisuuden levittäminen, vastuullisen rekrytoinnin varmistaminen ja väärinkäytösten havaitseminen. Henkilöstöpalveluyrityksen roolia leimaa sen asema työnhakijoiden ja työnantajien välissä.

Toimeksiantajan haastateltavat korostavat yrityksen roolia tiedonvälittäjänä niin työnhakijoille kuin työnantajille. Henkilöstöpalveluyrityksen tehtävä on kertoa työnhakijoille selkeästi, millaisiin työtehtäviin hakija olisi tulossa ja millaisia työehtoja työssä noudatetaan. Lisäksi henkilöstöpalveluyritys voi lisätä hakijoiden tietoisuutta suomalaisesta työelämästä ja yhteiskunnasta, kertoa millainen toiminta Suomessa on sallittua ja mikä kiellettyä sekä varmistaa, että työnhakija ymmärtää omat oikeutensa työmarkkinoilla. Työnantajien suuntaan henkilöstöpalveluyritys voi levittää tietoisuutta yleisesti työperäisen hyväksikäytön

torjunnasta sekä niistä tunnusmerkeistä, joita työnantajan olisi hyvä tarkkailla työntekijöisään. Lisäksi henkilöstöpalveluyritys voi sitouttaa työnantajan vastuulliseen toimintaan sopimusehdoin ja vastuunjakosopimuksin.

Haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että erityisesti kolmansista maista tapahtuvissa rekrytoinneissa henkilöstöpalveluyrityksen ammattitaito ja kokemus hyödyttävät työnantajaa ja varmistavat, että rekrytoinnissa tulee huomioitua myös vastuullisuus. Haastateltavat totesivat, että lainsäädäntö- ja kulttuurierojen huomioiminen ja hakijoiden ammattitaidon varmistaminen voi olla yksittäiselle työnantajalle huomattavan työlästä ja aikaa vievää, etenkin jos kyse on ensimmäisestä rekrytoinnista EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelta. Henkilöstöpalveluyritys myös varmistaa, parhaansa mukaan, että työntekijän työehdot, työskentelyolosuhteet sekä muut elämisen olosuhteet Suomessa ovat voimassa olevien säädösten mukaiset.

Henkilöstöpalveluyritys voi olla yksi niistä tahoista, joka havaitsee ja puuttuu työperäiseen hyväksikäyttöön. Väärinkäytösten havaitsemista hankaloittaa se, että henkilöstöpalveluyritys on sen tiedon varassa, joka sille annetaan. Hakija voi jättää kertomatta asioita, joita tapahtuu lähtömaassa. Koska toimeksiantajayritys on mukana vain rekrytoinnissa ja suora yhteys työnantajaan ja hakijaan päättyy, kun työntekijä on valittu ja työsopimus tehty, henkilöstöpalveluyrityksen on vaikea saada tietoa siitä, mitä työpaikalla tapahtuu:

Me ei olla suoraan siellä tilalla näkemässä niitä merkkejä suoraan, että se ehkä miten me voitaisiin saada se tieto siitä niin olisi sitten, että joku hakija olisi meihin yhteydessä ja se tulisi jossain keskustelussa jotenkin esille, että ehkä meidän jotenkin vähän ehkä vaikea saada siitä sellaisesta tilanteesta tietoa. (Toimeksiantajan haastateltava B)

#### 5.4 Rekrytoinnin riskien hallinta

Haastateltavilla on ratkaisukeskeinen näkökulma ja vaikka toimeksiantajan haastateltavat totesivat, että yrityksessä ei ole työperäisen hyväksikäytön torjuntaan vakiintuneita toimintamalleja, keskustelussa nousi esiin ideoita, miten riskejä voisi hallita ja toimintaa kehittää. Kaikki haastateltavat kokivat tärkeänä, että henkilöstöpalveluyritykset toimivat lainmukaisesti ja muutenkin vastuullisesti sekä hakijoiden että työnantajien suuntaan.

Verrattuna EU- ja ETA-alueilla tapahtuviin EURES-rekrytointeihin rekrytoijilla ei ole käytettävissä samanlaisia luotettavia verkostoja kolmansissa maissa. HELA ry:n haastateltava korosti tarkkaa taustojen tarkastamista ja huolellista harkintaa ulkomaalaisen rekrytointikumppanin valinnassa. Myös sopimuksissa tulee tarkasti kirjata, millainen toiminta on hyväksyttyä ja mikä on kiellettyä, sekä millaisia sanktioita sopimusrikkomuksista seuraa. Kansainvälistä rekrytointia tekevällä henkilöllä olisi hyvä olla käsitys sen maan lainsäädännöstä ja työkultuurista, johon rekrytointi kohdistuu.

Toimeksiantajan haastateltavat tunnistivat myös tarpeen tarkentaa suomalaisten työnantajien kanssa tehtävien sopimusten ehtoja. Tarkka vastuista sopiminen selkeyttää henkilöstöpalvelu-yrityksen roolia ja toimintaa erityisesti tilanteissa, joissa on syytä epäillä väärinkäytöksiä rekrytoinnissa tai työsuhteessa. Vastuulausekkeet lisäävät myös työnantajien tietoisuutta työperäisen hyväksikäytön torjunnasta.

Ne roolit pitää olla hyvin niinku selkeät sitten, että mistä asioista se asiakas on vastuussa ja mistä me ollaan vastuussa, että ne on ehkä nyt semmoisia asioita mitkä pitää olla jo sopimuksessa virallisesti kirjattuna. (Toimeksiantajan haastateltava B)

Hyväksikäytön ja ihmiskaupan tunnistamisen osalta haastateltavat mainitsivat viranomaisyhteistyössä laadittuja ohjeita apuvälineinä. HELA ry:n haastateltava viittasi suoraan HEUNIn laatimaan tarkastuslistaan. Toimeksiantajan haastateltava A mainitsi Turvallisen rekrytoinnin tarkastuslistan. Toimeksiantajan haastateltaville myös havainto välittäjätoiminnasta on varoitusmerkki. Kun rekrytoijalle kertyy kokemusta kansainvälisistä rekrytoinneista, kasvaa myös tietynlainen herkkyys havaita tilanteita, joissa on syytä epäillä hyväksikäyttöä tai muita väärinkäytöksiä.

Maineriski on vaikea hallittava, koska kyse voi olla asioista, joihin henkilöstöpalvelu-yrityksellä ei ole suoraan mahdollisuutta vaikuttaa, kuten työntekijän kohtelemisesta työpaikalla. Kaikki haastateltavat tunnistivat maineriskin. HELA ry ja osa toimeksiantajan haastateltavista huomauttivat, että laajemmin kyse on koko henkilöstöpalvelualan maineesta sekä Suomen maineesta vierastyöntekijöitä vastaanottavana maana. Maineriskin osalta on tärkeää, että henkilöstöpalvelu-yrityksellä on toimintamalli kriisiviestintään. HELA ry:n haastateltava totesi, että onnistuneella kriisiviestinnällä mainehaitta voidaan torjua tai se jää mahdollisimman pieneksi.

HELA ry:llä on ohjeistus ulkomaisten työntekijöiden vastuulliseen rekrytointiin. HELA ry:n jäsenyritykset ovat sitoutuneet ohjeistuksen noudattamiseen. HELA ry ei ole järjestänyt työperäisen hyväksikäytön torjunnasta varsinaisia koulutuksia, mutta ajankohtaista tietoa aiheesta välitetään jäsenistölle mm. uutiskirjeissä.

Toimeksiantajalla ei ole tällä hetkellä selkeää ohjeistusta työperäisen hyväksikäytön torjunnasta omassa toiminnassaan. Asiasta keskustellaan yrityksen sisällä tarpeen mukaan. Tarve ohjeistukselle on kuitenkin tunnistettu ja se on ollut myös tämän opinnäytetyön taustalla. Toimeksiantajan haastateltavat toivoivat rekrytointiin selkeää toimintamallia, jossa on otettu huomioon rekrytointiin vaikuttavien tietojen varmistaminen niin työnhakijalta kuin työnantajalta ja josta on apua hyväksikäytön tunnistamiseen.

## 6 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Tämän työn tavoitteena oli selvittää henkilöstöpalveluyrityksen roolia työperäisen hyväksikäytön torjunnassa. Haastatteleamalla henkilöstöpalveluyrityksen työntekijöitä sekä Henkilöstöala HELA ry:n edustajaa haettiin vastausta siihen, miten viranomaisten antamia ohjeita työperäisen hyväksikäytön torjuntaan voi soveltaa henkilöstöalan yrityksessä sekä mitä konkreettisia toimia henkilöstöpalveluyritys voi tehdä pienentääkseen riskiä sekaantua työperäiseen hyväksikäyttöön.

Henkilöstöpalveluyrityksen asema työnhakijan ja työntekijän välissä heijastuu niin sen kohtaamiin riskeihin kuin rooliin ihmiskaupan ja työperäisen hyväksikäytön torjunnassa. Toimeksiantajayrityksen työntekijät tunnistavat vastuunsa, mutta myös yrityksen aseman tuomat rajoitteet hyväksikäytön tunnistamisessa. Käytännössä työperäisen hyväksikäytön havaitseminen ja torjunta tapahtuu henkilöstöpalveluyrityksessä tiiviissä vuorovaikutuksessa työnhakijoiden ja työnantajien kanssa.

Haastattelujen perusteella vaikuttaa siltä, että myös viranomaisilla on entistä selkeämpi käsitys henkilöstöpalveluyrityksistä toimijoina etenkin kansainvälisillä työmarkkinoilla. Henkilöstöpalveluyrityksen ammattitaito ja kokemus rekrytoinnin kohdemaiden lainsäädännöstä ja kulttuurista voi helpottaa erityisesti ensimmäisiä kansainvälisiä rekrytointeja tekeviä työnantajia. Henkilöstöpalveluyrityksen on kuitenkin kiinnitettävä erityistä huomiota ulkomaisen rekrytointikumppanin valintaan, mikäli sellaista käytetään.

Haastatteluaineiston perusteella voidaan sanoa, että henkilöstöpalveluyrityksen rooliin kuuluu tietoisuuden levittäminen työperäisestä hyväksikäytöstä ja sen torjunnasta niin työnhakijoille kuin työnantajillekin. Maatalouden kausitöissä on yleisesti kyse suorittavasta työstä, joissa ei vaadita muodollista koulutusta tai pätevyyttä. Töissä voi pärjätä myös vähäisellä kielitaidolla, mutta on tärkeää varmistaa rekrytointi-, työsopimus- ja perehdyttämisvaiheessa, että työntekijä ymmärtää työsopimuksensa sisällön, työntöön ehdot ja suomalaisen työelämän pelisäännöt. Henkilöstöpalveluyritys voi toimia työnantajan kumppanina työsuhteen vastuullisuuden varmistajana. Henkilöstöpalveluyritys on myös yksi tahoista, joka voi ilmoittaa mahdollisista väärinkäytöksistä eteenpäin, mikäli kun se saa väärinkäytöksiä tietoonsa.

Töitä Suomesta Oy:n kannattaa laatia rekrytointeihin sisäinen työohje, jossa on huomioitu myös työperäisen hyväksikäytön havaitseminen ja torjunta. Hyväksikäytön tunnistamisen apuna voi hyödyntää ILO:n ja HEUNIn kokoamia ihmiskaupan ja työperäisen hyväksikäytön tunnusmerkistöjä. Lietosen ym. (2020) kokoamaa työkalupakkia yrityksille kannattaa hyödyntää soveltuvin osin. Esimerkiksi työkalupakin toimintaohjeet tilanteisiin, joissa herää epäily ihmiskaupasta tai työperäisestä hyväksikäytöstä (Lietonen ym. 2020, 55) soveltuvat lähes sellaisenaan myös henkilöstöpalveluyrityksen käyttöön.

Töitä Suomesta Oy:n kannattaa tarkistaa rekrytointipalvelun sopimusehdot ja tarvittaessa tarkentaa niitä. Henkilöstöpalveluyritys voi sopimusehdoilla sitouttaa työnantajayrityksen ihmis-kaupan ja työvoiman hyväksikäytön vastaiseen toimintamalliin (Lietonen ym. 2020, 42). Sopimusehtoihin on hyvä kirjata auki osapuolten vastuut selkeästi. Sopimusehdoilla kannattaa myös velvoittaa työnantajayritys korjaamaan mahdolliset sopimusrikkomukset viipymättä ja ilman ylimääräistä taakkaa työntekijöille (Lietonen ym. 2020, 42). Sopimusehtojen laadinnassa voi hyödyntää myös Lietosen ja Olluksen (2018, 21-22) esittämiä rekrytointipalvelujen käytön varotoimia sovellettuna rekrytoivan yrityksen näkökulmasta.

Henkilöstöpalveluyrityksellä olisi hyvä olla ajantasainen kriisiviestintäohjeistus tilanteisiin, joissa mainehaitta on mahdollinen. Kriisiviestinnän tarkoitus on vähentää kriisin haittoja yrityksen maineelle ja liiketoiminnalle (Coombs 2015, 142). Kunkin kriisin syyt ja olosuhteet vaikuttavat siihen, mikä on paras strategia kriisiviestintään, mutta yleisesti yritysten kannattaa viestiä niin, että kriisin mahdolliset uhrit saavat tarvitsemansa tiedon ja tuen (Coombs 2015, 146). Yrityksen ei kannata yrittää peitellä tai vähätellä omaa vastuutaan, koska epäonnistunut kriisiviestintä voi synnyttää ”tuplakriisin” (Coombs, 146).

### 6.1 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Laadullisen tutkimuksen luotettavuus perustuu siihen, että tutkimusasetelma on valittu oikein, ongelma on määritelty huolellisesti, tutkimusmenetelmät on valittu oikein ongelmaan nähden ja tutkimus toteutetaan hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti (Kananen 2017, 176). Luotettavuutta voidaan tarkastella tutkimusraportista. Saldaña (2014, 603-604) esittää laadullisen tutkimuksen arviointikriteereiksi luotettavuutta (credibility) ja uskottavuutta (trustworthiness). Luotettavuutta voidaan tarkastella mm. viittauskäytännöistä, valittujen tutkimusmenetelmien kuvauksesta ja valintojen perusteluista. Uskottavuus syntyy tutkimusprosessin huolellisesta kuvauksesta. (Saldaña 2014, 603-604.)

Tämän opinnäytetyön suunnittelussa ja toteutuksessa pyrittiin huomioimaan työn luotettavuus ja uskottavuus. Tutkimusongelmat muotoiltiin toimeksiantajan kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta vastaamaan heidän tarvettaan. Tutkimusmenetelmät valittiin tutkimusongelmien pohjalta, ja valinnat on perusteltu. Raportissa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä lähdeviittausten osalta. Haastattelujen ja analyysien valmistuttua tekijällä oli mahdollisuus luettaa aineisto haastateltavilla tulkinnan vahvistamiseksi.

Tämän opinnäytetyön teossa noudatettiin Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisiä suosituksia (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston Arene ry, 2020). Töitä Suomesta Oy:n työntekijöiden haastattelemiseen on saatu yritykseltä lupa. Jokaiselta haastateltavalta pyydettiin haastattelun aluksi vielä suullinen suostumus. Haastateltavilta ei kerätty henkilötietoja tarpeettomasti. Haastattelut anonymisoitiin. Alkuperäiseen haastatteluaineistoon ja litterointeihin ja on ollut pääsy vain opinnäytetyön tekijällä. Atlas.ti-ohjelmistossa käsiteltiin

aineistoa ilman mitään henkilötietoja. Materiaalit tuhottiin, kun opinnäytetyö oli valmistunut ja hyväksytty julkaistavaksi Theseus-julkaisupalvelussa.

Vaikka tämän työn tavoitteena ei ollut vertailla erilaisia koodaustapoja, oli helppo havaita, että tekoäly loi aineistosta koodeja tiheämmällä seulalla kuin käsin koodaus. Tekoälyn voinee ajatella olevan vapaampi ennako-oletuksista kuin koodausta tekevän ihmisen. Tekoälyn päätelyketju ja päätöksentekoprosessi eivät kuitenkaan ole läpinäkyviä (Zhang ym. 2022, 1042). Tekoälykoodauksessa on otettava huomioon taustalla olevan kielimallin rajoitteet. Tekoäly vaatii paljon dataa oppimiseensa (Zhang ym. 2022, 1042). Tekoäly tuotti tämän opinnäytetyön litteroidusta aineistosta käyttökelpoisia koodeja ja luokitteli ne melko loogisesti. Osa Atlas.ti-ohjelman tuottamista koodeista oli kuitenkin englanninkielisiä, joten suomen kielimalli on vielä todennäköisesti puutteellinen. Sisällönanalyysin luotettavuutta paransi tässä työssä koko aineiston koodaaminen käsin ja tekoälykoodauksen käyttö vain täydentävänä menetelmänä. Tekoälyä ei ole käytetty tässä tutkimuksessa mihinkään muuhun kuin automaattikoodaukseen.

## 6.2 Jatkotutkimustarpeet

Henkilöstöpalveluyritysten roolia ihmiskaupan ja hyväksikäytön ehkäisyssä ei ole juuri aiemmin tutkittu. Tässä työssä on tarkasteltu työperäisen hyväksikäytön torjuntaa erityisesti Töitä Suomesta Oy:n näkökulmasta maatalouden kausityövoiman rekrytoinnissa. Vaikka lisäksi on haastateltu myös Henkilöstöala HELA ry:n edustajaa, olisi hyvä tutkia kattavammin kansainvälistä rekrytointia tekevien henkilöstöpalveluyritysten kokemuksia ja käsityksiä työperäisestä hyväksikäytöstä, ihmiskaupasta ja niiden torjunnasta. Henkilöstöpalvelualan yrityksille suunnatulla kyselytutkimuksella voisi selvittää esimerkiksi rekrytoijien osaamistasoa ja mahdollisia koulutustarpeita. Tutkimukseen olisi hyvä ottaa mukaan myös henkilöstövuokraustoiminta.

Kausityöntekijöitä palkkaavien työnantajien käsityksiä, asenteita ja osaamista työperäisen hyväksikäytön torjuntaan liittyen olisi myös syytä tutkia. Tutkimuksen voisi aloittaa kyselytutkimuksella ja syventää sitä haastattelemalla. Vastaavaa tutkimusta olisi hyvä tehdä myös muilla ihmiskaupan riskialoilla, kuten rakennus-, hoiva-, ravintola- ja majoitusalalla. Työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan ehkäisyn lisäksi olisi hyvä tutkia myös sitä, miten työnantajat ovat varautuneet muihin kausityövoimaan liittyviin riskeihin, kuten työvoiman saatavuuden ja liikkuvuuden häiriöihin.

Olisi myös mielenkiintoista selvittää järjestelmällisemmin kausityöntekijöiden kokemuksia työnvälitys- ja rekrytointipalveluista. Välittäjien keräämät maksut nousevat esiin monissa aiheeseen liittyvissä tutkimuksissa (mm. Alho & Relander 2016; Raunio ym. 2023; Penttilä 2023). Alhon ja Relanderin (2016) tutkimuksen aineisto oli kerätty jo vuonna 2011. Toimintaympäristössä on tapahtunut sen jälkeen isoja muutoksia, esimerkiksi kausityölaki tuli voimaan vuonna 2018 ja kausityöntekijöiden normaali liikkuvuus on ollut rajoitettua koronan ja Ukrainan sodan vuoksi. Ihmiskaupan torjumista koskevaa tutkimusta tulisi suunnata

tunnistettujen uhrien lisäksi mahdollisuuksien mukaan myös potentiaalsiin uhreihin, jotta saataisiin selvitettyä tarkemmin tekijöitä, jotka altistavat hyväksikäytölle tai suojaavat hyväksikäytöltä.

## Lähteet

Alho, R. & Helander, M. 2016. Foreign seasonal farm workers' strategies at the margins of the Finnish welfare state. *Nordic Journal of Migration Research* 6 (3), 148-157. DOI:10.1515/njmr-2016-0020

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston Arene ry. 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 23.11.2023. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>

ATLAS.ti Scientific Software Development GmbH 2023. ATLAS.ti 23 Windows - User Manual. Viitattu 8.2.2024. <https://doc.atlasti.com/ManualWin/SearchAndCode/AICoding.html>

Brinkmann, S. 2014. Unstructured and Semi-Structured Interviewing. Teoksessa Leavy, P. (ed.) *The Oxford Handbook of Qualitative Research*. E-kirja. Cary: Oxford University Press Incorporated, 277-299.

Coombs, W. T. 2015. The value of communication during a crisis: Insights from strategic communication research. *Business Horizons* 58 (2), 141-148. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2014.10.003>

Crane, A. 2013. Modern Slavery as a Management Practice: Exploring the Conditions and Capabilities for Human Exploitation. *Academy of Management Review* 38 (1), 49-69. DOI:10.5465/amr.2011.0145.

Davies, J. & Ollus, N. 2019. Labour exploitation as corporate crime and harm: outsourcing responsibility in food production and cleaning services supply chains. *Crime, Law and Social Change* 72 (1), 87-106. DOI:10.1007/s10611-019-09841-w.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2024. Yritysturvallisuus. Viitattu 4.1.2024. <https://ek.fi/hyotyieto-yrityksille/yritysturvallisuus/>

Euroopan muuttoliikeverkosto 2022. Kolmansista maista tulleiden ihmiskaupan uhrien havaitseminen, tunnistaminen ja suojelu - Suomen kansallinen raportti. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7427-22-4>

Euroopan muuttoliikeverkosto 2023. Vuosittainen maahanmuutto- ja turvapaikkaraportti - Suomi 2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7427-37-8>

Gangmasters and Labour Abuse Authority 2024. Who we are: What we do. Viitattu 5.1.2024. <https://www.gla.gov.uk/who-we-are/what-we-do/>

Henkilöstöala HELA ry. 2023a. Opas ulkomaisten työntekijöiden vastuulliseen rekrytointiin. Viitattu 6.11.2023. <https://henkilostoala.fi/wp-content/uploads/2023/04/Opas-ulkomaisten-tyontekijoiden-vastuulliseen-rekrytointiin.pdf>

Henkilöstöala HELA ry. 2023b. Mitä henkilöstöalalla tehdään? Viitattu 21.11.2023. <https://henkilostoala.fi/henkilostopalveluala/henkilostopalveluyritysten-ratkaisut-tyopaikkojen-ja-tyontekijoiden-kohtaannon-parantamiseksi/>

Henkilöstöala HELA ry. 2023c. Kansainvälistä rekrytointia tekevien tapaamisessa ei kiinnostavista aiheista ollut pulaa. Viitattu 17.11.2023. <https://henkilostoala.fi/kansainvalista-rekrytointia-tekevien-tapaamisessa-ei-kiinnostavista-aiheista-ollut-pulaa/>

Hietala, H., Aaltonen, T. & Kaivanto, K. 2023. Työoikeuden taskukirja. 150 kysymystä ja vastausta esihenkilölle. E-kirja. Helsinki: Alma Talent Oy.

Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä 2023. Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmän vuosikatsaus 2022. Viitattu 24.11.2023. <https://ihmiskauppa.fi/ihmiskaupan-uhrien-auttamisjarjestelman-vuosikatsaus-2022/>

ILO 1996-2017. C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181). Viitattu 16.2.2024. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312326](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326)

ILO 2009. Operational indicators of trafficking in human beings. Results from a Delphi survey implemented by the ILO and the European Commission. Revised version of September 2009. Geneva: ILO. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_105023.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_105023.pdf)

ILO 2015. Combating forced labour: a handbook for employers and business. 1 Introduction & Overview. 2nd ed. Geneva: ILO. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_101171.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf)

International Organization for Migration (IOM) 2022. Mapping risks to migrant workers in supply chains in Europe: Case studies and best practices from the agriculture, food-processing, manufacturing and hospitality sectors. Geneva: IOM. <https://heuni.fi/documents/47074104/49491250/Mapping-Risks-to-Migrant-Works-in-Europe.pdf/226f9b5d-2416-aa6a-3c75-877a1e3e8bb1/Mapping-Risks-to-Migrant-Works-in-Europe.pdf?t=1691405149982>

Jokinen, A. & Ollus, N. (toim.) 2019. Likainen vyyhti. Työperäisen hyväksikäytön liiketoimintamalli. HEUNI Publications Series No. 92b. <https://heuni.fi/-/report-series-92b#7d0ead23>

Jokinen A., Ollus N. & Pekkarinen A-G. 2022. Katsaus työperäisen ihmiskaupan vastaisen toiminnan kehitykseen Suomessa. Poliisiammattikorkeakoulun katsauksia 24 / HEUNI Report Series No. 99a. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-815-409-2>

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 234. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Koivukari, K., Korkka-Knuts, H., Mahmood, V. & Melander, S. 2022. Ihmiskauppa ja sen lähirikokset. Säännösten soveltamiskäytäntö. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:18. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-330-2>

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012

Laki kansainvälistä suojelua hakevan vastaanotosta sekä ihmiskaupan uhrin tunnistamisesta ja auttamisesta 746/2011

Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten 907/2017

Leppänen, J. 2006. Yritysturvallisuus käytännössä: Turvallisuusjohtamisen portfolio. Helsinki: Talentum.

Lietonen A., Jokinen A. & Ollus N. 2020. Navigoi kohti vastuullista toimitusketjua - Työkalupakki yrityksille työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan ennaltaehkäisemiseksi. HEUNI Publication Series no. 93b. <https://heuni.fi/-/report-series-93b#7d0ead23>

Lietonen, A. & Ollus, N. 2018. Opas yrityksille ja työnantajille riskienhallintaan erityisesti alihankintaketjuissa - Työvoiman hyväksikäytön ja ihmiskaupan ennaltaehkäisy Suomessa. HEUNI Publications Series No. 88a. <https://heuni.fi/-/report-series-88a>

Maahanmuuttovirasto 2023. Mikä on kausityötä? Viitattu 21.11.2023. <https://migri.fi/mika-on-kausityota>

Maahanmuuttovirasto 2024a. Tilastot. Viitattu 27.1.2024. <https://tilastot.migri.fi/index.html#decisions>

Maahanmuuttovirasto 2024b. Kausityö. Viitattu 24.3.2024. <https://migri.fi/kausityo>

Pakollista työtä koskeva sopimus, jonka kansainvälinen työkonferenssi on hyväksynyt vuonna 1930. 44/1935 (SopS 44/1935). [https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sops-teksti/1935/19350044/19350044\\_1](https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sops-teksti/1935/19350044/19350044_1)

Pekkarinen A-G., Jokinen A., Rantala A., Ollus N. & Näsi R. 2021. Selvitys ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön torjunnan menettelyistä eri maissa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:55. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-947-6>

Penttilä, A. 2023. Kriisien keskellä - Miten ukrainalaiset kausityöntekijät ja suomalaisten tilojen työnantajat ovat selviytyneet kahdesta perättäisestä kriisistä. Helsinki: E2 Tutkimus. <https://www.e2.fi/media/julkaisut-ja-alustukset/mapu/kriisien-keskella-2023.pdf>

Raunio, M., Mattila, M., Bäckman, L. & Kosová, M. 2023. Alueellinen resilienssi ja työperustainen maahanmuutto Kasvihuoneeteollisuuden ulkomainen työvoima Närpiön seudulla. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:5. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-609-3>

Rikoslaki 39/1889

Roth, V. & Luhtasaari, M. 2021. Suomi torjuu ihmiskauppaa Ihmiskaupan vastainen toiminta-ohjelma. Oikeusministeriön julkaisuja, Mietintöjä ja lausuntoja 2021:15. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-901-8>

Saldaña, J. 2014. Coding and Analysis Strategies. Teoksessa Leavy, P. (ed.) The Oxford Handbook of Qualitative Research. E-kirja. Cary: Oxford University Press Incorporated, 581-605.

SFS-ISO 31000:2018. Riskienhallinta. Ohjeet. Helsinki: Suomen Standardoimisliitto.

SFS-Opas 73. 2011. Riskienhallinta. Sanasto. Helsinki: Suomen Standardoimisliitto.

Tilastokeskus 2024. Toimialaluokitus 2008. 78100 Työnvälitystoiminta. Viitattu 4.1.2024. <https://www.stat.fi/fi/luokitukset/toimiala/?code=78100&name=Ty%C3%B6nv%C3%A4litystoiminta>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2023. Työperäisen hyväksikäytön vastaisen toimenpideohjelman työryhmä. Asettamis päätös VN/24556/2023. Viitattu 24.11.2023. [https://tem.fi/documents/1410877/153287519/20230913+Asettamisp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s\\_ty%C3%B6ryhm%C3%A4\\_allekirjoitettu.pdf/278dedcc-623c-6f90-4dd8-494bc7b3cb76/20230913+Asettamisp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s\\_ty%C3%B6ryhm%C3%A4\\_allekirjoitettu.pdf?t=1694584091352](https://tem.fi/documents/1410877/153287519/20230913+Asettamisp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s_ty%C3%B6ryhm%C3%A4_allekirjoitettu.pdf/278dedcc-623c-6f90-4dd8-494bc7b3cb76/20230913+Asettamisp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s_ty%C3%B6ryhm%C3%A4_allekirjoitettu.pdf?t=1694584091352)

Töitä Suomesta Oy 2022. Turvallisen rekrytoinnin tarkastuslista. Viitattu 23.11.2023. <https://toitasuomesta.fi/wp-content/uploads/2022/04/Turvallisen-rekrytoinnin-tarkistuslista-2022.pdf>

Valtioneuvoston periaatepäätös strategiaksi työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi ja torjumiseksi 2023. Viitattu 16.2.2024

[https://valtioneuvosto.fi/documents/1410877/153287519/20230309+VN+periaa-  
tep%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s+ty%C3%B6per%C3%A4isen+hyv%C3%A4ksik%C3%A4yt%C3%B6n+vas-  
taiseksi+strategiaksi.pdf/d3a6c8e1-b311-2118-7875-d21fc223c047/20230309+VN+periaa-  
tep%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s+ty%C3%B6per%C3%A4isen+hyv%C3%A4ksik%C3%A4yt%C3%B6n+vas-  
taiseksi+strategiaksi.pdf?t=1703854132768](https://valtioneuvosto.fi/documents/1410877/153287519/20230309+VN+periaa-<br/>tep%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s+ty%C3%B6per%C3%A4isen+hyv%C3%A4ksik%C3%A4yt%C3%B6n+vas-<br/>taiseksi+strategiaksi.pdf/d3a6c8e1-b311-2118-7875-d21fc223c047/20230309+VN+periaa-<br/>tep%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s+ty%C3%B6per%C3%A4isen+hyv%C3%A4ksik%C3%A4yt%C3%B6n+vas-<br/>taiseksi+strategiaksi.pdf?t=1703854132768)

Ylinen, P., Jokinen, A., Pekkarinen, A-G., Ollus, N., Jenu, K-P. & Skur, T. 2020. Työperäisen ihmiskaupan paljastaminen: Tutkintaopas esitutkintaviranomaisille ja tarkistuslista työsuojeluviranomaisille. HEUNI Publication Series No. 95b. <https://heuni.fi/-/report-series-no.-95b#7d0ead23>

Zhang, Z., Huansheng, N., Shi, F., Fadi, F., Xu, Y., Jiabo, X., Zhang, F. & Choo K.-K. R. 2022. Artificial intelligence in cyber security: research advances, challenges, and opportunities. The Artificial Intelligence Review 55 (2), 1029-1053. DOI:10.1007/s10462-021-09976-0

**Kuviot**

Kuvio 1: Ihmiskaupparikoksen tunnusmerkit (mukailten Jokinen, Ollus & Pekkarinen 2022, 34)	
.....	12

**Taulukot**

Taulukko 1: Yhteenveto tuloksista .....	24
---	----

## Liitteet

Liite 1: Haastattelukysymykset Töitä Suomesta OY .....	39
Liite 2: Haastattelukysymykset HELA ry .....	40

## Liite 1: Haastattelukysymykset Töitä Suomesta Oy

### Teema 1: Rekrytointi kolmansista maista

Kuvaile lyhyesti tyypillinen kausityöntekijän rekrytointiprosessi?

Millaisia riskejä mielestäsi liittyy rekrytointeihin kolmansista maista?

Millaisista asioista pitäisi mielestäsi sopia Töitä Suomesta Oy:n ja työnantajayrityksen välillä, kun rekrytoidaan kausityövoimaa, erityisesti työperäisen hyväksikäytön torjumiseen liittyen?

Mikä on mielestäsi haasteellisinta kausityövoiman rekrytointiprosessissa?

### Teema 2: Kommunikaatio hakijan kanssa

Millä tavoin kausitöitä hakeviin henkilöihin ollaan yhteydessä?

Miten hakijan tausta (kulttuurierot, kielitaito tms.) vaikuttaa rekrytointiin ja siihen liittyvään kommunikointiin?

Mikä on mielestäsi haasteellisinta hakijan kanssa kommunikoinnissa?

### Teema 3: Ihmiskauppa- tai hyväksikäyttöepäily

Mitkä tekijät mielestäsi voivat olla merkkejä siitä, että on syytä epäillä työperäistä hyväksikäyttöä?

Miten toimi(sit) tilanteessa, jossa on syytä epäillä työnhakijan olevan ihmiskaupan tai muun hyväksikäytön kohteena?

Miten toimi(sit) tilanteessa, jossa on syytä epäillä työperäistä hyväksikäyttöä työnantajayrityksessä?

### Teema 4: Henkilöstöpalveluyrityksen rooli

Viranomaisohjeissa työvoiman välittäjien tai henkilöstöpalveluyritysten käyttö nähdään joissain tapauksissa työperäisen hyväksikäytön riskiä lisäävänä tekijänä. Mitä mieltä olet tästä?

Millaisena näet Töitä Suomesta Oy:n roolin työperäisen hyväksikäytön torjunnassa?

Millaisena näet oman roolisi henkilöstöpalveluyrityksen työntekijänä työperäisen hyväksikäytön torjunnassa?

Jos Töitä Suomesta Oy jostain syystä yhdistettäisiin tapaukseen, jossa on työperäistä hyväksikäyttöä tai ihmiskauppaa, mitä se teille yrityksenä merkitsisi?

## Liite 2: Haastattelukysymykset HELA ry

### Teema 1: Rekrytointi kolmansista maista

Millaisiin työsuhteisiin yleensä haetaan työvoimaa kolmansista maista henkilöstöpalveluyritysten kautta?

Mikä on mielestäsi haasteellisinta kolmansista maista tapahtuvissa rekrytoinneissa?

Millaisia riskejä mielestäsi liittyy rekrytointeihin kolmansista maista?

### Teema 2: Kommunikaatio hakijan kanssa

Miten hakijan tausta (kulttuurierot, kielitaito tms.) vaikuttaa rekrytointiin ja siihen liittyvään kommunikointiin?

Miten rekrytoija voi varmistua siitä, että hakija ei joudu hyväksikäytön kohteeksi kotimaassaan?

Miten rekrytoija voi varmistua siitä, että hakijalta ei esimerkiksi kerätä maksua työnvälityksestä kotimaassaan?

### Teema 3: Ihmiskauppa- tai hyväksikäyttöepäily

Mitkä tekijät mielestäsi voivat olla merkkejä siitä, että on syytä epäillä työperäistä hyväksikäyttöä?

Miten rekrytoijan tulisi toimia tilanteessa, jossa on syytä epäillä työnhakijan olevan ihmiskaupan tai muun hyväksikäytön kohteena?

### Teema 4: Henkilöstöpalveluyrityksen rooli

Viranomaisohjeissa työvoiman välittäjien tai henkilöstöpalveluyritysten käyttö nähdään joissain tapauksissa työperäisen hyväksikäytön riskiä lisäävänä tekijänä. Mitä mieltä olet tästä?

Millaisena näet HELA ry:n roolin työperäisen hyväksikäytön torjunnassa?

Millaisena näet yksittäisen henkilöstöpalveluyrityksen roolin työperäisen hyväksikäytön torjunnassa?

Miten henkilöstöpalveluyritys voisi vahvistaa osaamistaan työperäisen hyväksikäytön torjuntaan liittyen?