



Rakennustieto – webinaari

Ihmisoikeudet rakennusalalla – huolellisuusvelvoite työperäisen hyväksikäytön torjunnan selkärankana

Anni Lietonen, tutkija
Laura Järvenpää, vastuullisuusasiantuntija
| 14.08. 2026



HEUNI – Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti

- HEUNI on itsenäinen tutkimus- ja kehittämislaitos
- Olemme tutkineet ihmiskauppaa ja työperäistä hyväksikäyttöä jo 20 vuoden ajan.
- Olemme julkaisseet useita oppaita ja työkaluja työperäisen hyväksikäytön torjuntaan sekä yrityksille että julkisille hankintayksiköille.

Koulutamme ja konsultoimme:

- Räättälöimme koulutuksia työntekijöille, avainhenkilöille ja johdolle
- Tuemme prosessien uudistamisessa ja kehittämisessä
- Koulutamme useilla kielillä (FI, SE, ENG, RU, FR)

Pohjaamme työmme Heunin pitkän linjan asiantuntemukseen sekä Heunin yrityskäyttöön kehittämiin työkaluihin



Laura Järvenpää

laura.jarvenpaa@om.fi

 [ljarvenpaa](#)



Anni Lietonen

anni.lietonen@om.fi

 [Anni-lietonen](#)



Viimeaikaisia yhteistyökumppaneita



Global Compact
Network Finland





Työperäinen hyväksikäyttö



Toteutuvatko työelämässä hyväksikäytettyjen ulkomaalaisten työntekijöiden oikeudet?

- Valitusmekanismeja kyllä on – sekä valtiollisia että ei-valtiollisia – mutta käytännössä ne ovat harvoin työntekijöiden saavutettavissa.
- **Tilaajilla on merkittävä rooli** → ennaltaehkäisy, perehdyttäminen, ilmoituskanavat, sanktioiden käyttö ja/tai tilanteen korjaaminen.
- Useimmat onnistuvat vain, jos heillä on tukenaan ammattiliitto tai kansalaisjärjestö (esim. RIKU, Pakolaisneuvonta tai Ihmiskaupan auttamisjärjestelmä, Rakennusliitto ja Rakennusteollisuus RT).





Tyypillisiä myyttejä

”Ulkomaalaisilla on vain omat tapansa.”

”Viranomaiset hoitavat, enhän minä voi tähän puuttua.”

”Jos tilanne on noin paha, niin mikseivät he voi vaan lähteä.”

”Miksei hän vaan soita poliisille, jos ongelma on mukava vakava?”

”Varmaan joku pelkkä perus palkkariita.”

”Jos ongelma olisi ollut vakava, niin se olisi varmaan tullut jo aikaisemmin esiin”

”Hän on iso mies, kyllä hänen nyt pitäisi itse ongelmansa setviä”

Milloin hälytyskellojen tulisi soida?



- Työsopimukseen merkitty palkka huomattavan pieni työtehtäviin nähden
- Työsopimus on tehty kielellä, jota henkilö ei ymmärrä
- Ilmoitettu työaika yli 40 h viikossa
- Asuminen työnantajan kotona
- Työntekijä kertoo ylipitkistä työpäivistä tai kaikista työtunneista ei makseta palkkaa
- Ongelmat palkanmaksussa
- Joutuuko työntekijä palauttamaan osan palkastaan työnantajalle?
- Ilmainen ”harjoittelu” työsuhteen alussa
- Henkilö on joutunut maksamaan kynnysrahoja työpaikasta

→ Aloita lisäselvitykset

Sosiaalista vastuuta edistetään ja työperäistä hyväksikäyttöä torjutaan, kun



1. Tilaaja tietää, kuka tekee työtä ja millä ehdoilla, ja noudattaako toimija Suomen lakeja vakuutusten, palkkojen ja verojen osalta.
2. Työntekijät tietävät omat oikeutensa ja kuinka mahdollisesti saada apua ja mistä.
3. Työntekijät voivat turvallisesti ilmoittaa kokemastaan väärinkäytöksestä ilman, että siitä koituu heille harmia.
4. Työn tilaajat ja sopimuskumppanit tietävät mitä hyväksikäyttö on ja ymmärtävät mahdolliset yhteydet muihin rikoksiin.



Yritysten ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusvelvoite

Mitkä ihmisoikeudet...?



**Kansanväliset
ihmisoikeussopimukset**

**ILO:n perusperiaatteet ja -
oikeudet**

Kansallisella tasolla Suomessa ->

Työsopimuslaki (55/2001)
Työturvallisuuslaki (738/2002)
Työaikalaki (872/2019)
Vuosilomalaki (162/2005)
Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)
Tasa-arvolaki (609/1986)
Laki työriitojen sovittelusta (420/1962)
Laki ammattiliittojen ja työnantajajärjestöjen
oikeuskelpoisuudesta (OKL)
Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)
Laki nuorista työntekijöistä (998/1993)
Jne.





Huolellisuusvelvoitetta koskeva lainsäädäntö

Mistä lähdettiin?

- **YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet /**
UN Guiding Principles on business and human rights (UNGPs)

Mitä seurasi?

- **UNGP myös lainsäädännöksi** (mm. Ranska, Saksa, Norja, Kanada, jne.)

Missä nyt mennään?

- **EU CSDDD** (Corporate Sustainability Due Diligence Direktiivi) 2024/2026
- **Suomi:** kansallinen laki 2026 aikana
(*Laki ihmisoikeuksia ja ympäristöä koskevasta yritysten huolellisuusvelvoitteesta*)

Lainsäädännön piirissä?

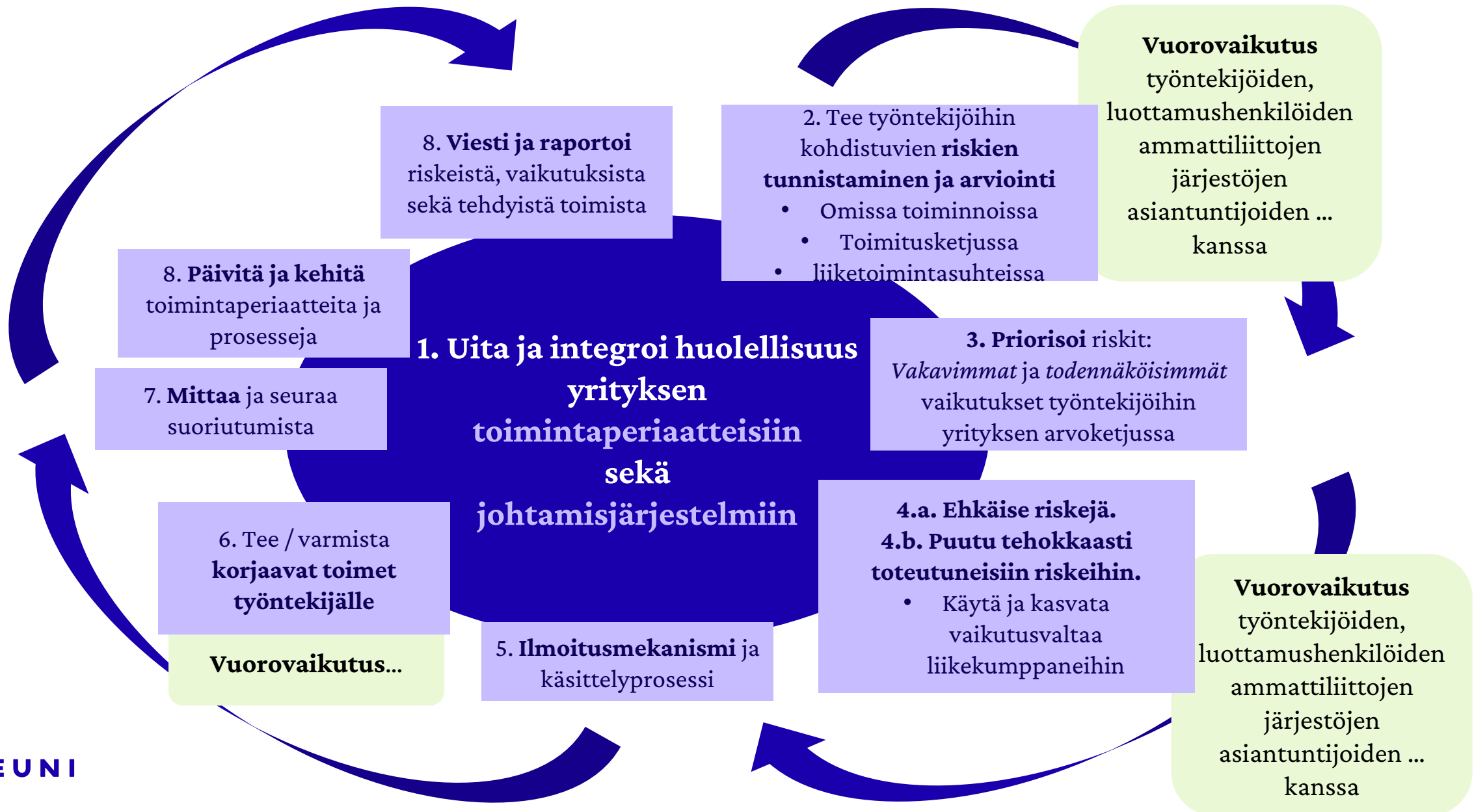
Yritys tai konserni:

- > 5000 työntekijää, ja
- > 1,5 Mrd € liikevaihto

Lainsäädäntö koskettaa epäsuorasti?

Yritykset, jotka toimivat näiden yritysten toimitusketjujen osana

Huolellisuusvelvoiteprosessi (sustainability due diligence)



Huolellisuusvelvoite -> Mitä yrityksen toiminnalta odotetaan



Yrityksen tulee tietää, että se kunnioittaa ihmisoikeuksia, ja osoittaa että se tekee niin

Tietää

Prosessit, joilla ongelmat havaitaan



Tietää

Prosessit, joilla havaittuihin ongelmiin puututaan



Osoittaa

Läpinäkyvyys - viestintä sisäisesti ja ulkoisesti



→ ~~Ihmisoikeuksien kunnioittaminen ≠ sen varmistaminen, että ongelmia ei ole~~

→ Ihmisoikeuksien kunnioittaminen => tunnusta ongelmien olemassaolo -> integroi toimenpiteet niiden tunnistamiseksi ja ratkaisemiseksi



Ota yhteyttä!



Laura Järvenpää
laura.jarvenpaa@om.fi
 ljarvenpaa



Anni Lietonen
anni.lietonen@om.fi
 Anni-lietonen



HEUNI

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

