

Vaatimusten viidakko

Selvitys monikansallisten yritysten
hankintaketjun vastuullisuusvaatimuksista

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja
TEM raportteja
56/2015



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

Vaatimusten viidakko

**Selvitys monikansallisten yritysten hankintaketjun
vastuullisuusvaatimuksista**

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja

TEM raportteja

56/2015

ISSN 1797-3562

ISBN 978-952-327-043-5

KUVAILEHTI

4.9.2015

Julkaisija

Työ- ja elinkeinoministeriö

Julkaisun nimi

Vaatimusten viidakko – selvitys monikansallisten yritysten hankintaketjun vastuullisuusvaatimuksista

Tekijät

Alli Tiensuu, korkeakouluharjoittelija, työelämä- ja markkinaosasto

Sarjan nimi ja numero

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja
TEM raportteja 56/2015

Asianumero

Luottamuksellisuus

Toimielimen asettamispäivä

ISSN verkkojulkaisu

1797-3562

ISBN verkkojulkaisu

978-952-327-043-5

ISSN painettu

ISBN painettu

URN-tunnus

Kieli

suomi

Julkaisun muut kieliversiot

-

Julkaisun laji

Kokonaissivumäärä

53

Julkaisun taittotoho

Kustantaja

Painopaikka ja -aika

Julkaisun jakelu

Verkkosivuilla PDF: www.tem.fi

Yhteys henkilön nimi

Linda Piirto, työelämä- ja markkinaosasto

Hinta

Asia- ja avainsanat

hankintaketjut, yhteiskuntavastuu, pk-yritykset

Tiivistelmä

Suuret monikansalliset yritykset asettavat niiden tavar- ja palveluiden toimittajille sekä alihankkijoille vastuullisuusvaatimuksia. Selvityksessä tarkastellaan, millaisia nämä vaatimukset ovat. Tulosten toivotaan hyödyttävän suomalaisia kansainvälisille markkinoille suuntaavia ja liiketoimintansa kasvattamista haluavia pk-yrityksiä sekä neuvontaa antavia viranomaistahoja.

Selvityksen kohteena on 13 suurta ulkomaista eri toimialaa edustavaa yritystä ja niiden verkkosivullaan julkaisemat vastuullisuusvaatimuksia koskevat menettelyohjeet. Suurten kansainvälisten yritysten motivaatio vastuullisuusvaatimusten laatimiseen perustuu esimerkiksi siihen, että yhteiskuntavastuun huomioonottaminen voi tutkimusten mukaan vaikuttaa positiivisesti liikevoittoon. Lisäksi valtiot ja kansainväliset organisaatiot asettavat yrityksille odotuksia erilaisilla kansainvälisillä sopimuksilla ja yhteiskuntavastuuohjeistuksilla. Kansainvälisten ohjeiden mukaan yritysten vastuu ulottuu myös niiden toimitusketjuihin.

Kaikki selvitykseen valitut yritykset asettavat toimittajilleen vastuullisuusvaatimuksia. Osa yrityksistä pyytää noudattamaan toimittajien liiketoiminnassa kansallisen lainsäädännön lisäksi kansainvälistä säätelyä. Täten myös suomalaisten yritysten voisi olla hyödyllistä pohtia toimintaansa suomalaisen lainsäädännön lisäksi kansainvälisen säätelyn näkökulmasta, sillä monikansallinen suuryritys ei välttämättä tunne suomalaista lainsäädäntöä. Viittaaminen kansainvälisiin sopimuksiin tai ohjeistoihin selventäisi suomalaisen yrityksen sitoumuksia yksiselitteisemmin kuin pelkkä maininta suomalaisen lainsäädännön noudattamisesta. Yksi vaihtoehto voisi olla sitoutuminen muun muassa kansainväliseen ihmisoikeusasiakirjaan.

Toinen keskeinen havaintona on, että syrjintä kielletään laajasti kansainvälisten yritysten menettelyohjeissa. Suomalaisten yritysten voisi olla hyvä pohtia, miten niiden rekrytointi- ja työntekijäkäytännöissä varmistetaan yhdenvertaisuus ja miten yhdenvertaisuuteen liittyviä prosesseja kehitetään. Esimerkiksi yksi selvityksen kohteena olleista yhtiöistä linjaa, että sen toimittajien tulee kehittää rekrytointinsa mekanismi, joka turvaa maahanmuuttajien, kausityöntekijöiden ja väliaikaisten työntekijöiden oikeudet. Viimeisenä yksittäisenä huomiona on, että suurin osa selvitykseen valituista yrityksistä edellyttää toimittajiltaan jonkinlaista ympäristöjärjestelmää, jätteen kierrättämistä ja minimoimista sekä energian säästämistä. Selvityksen kohteina olleista asiakirjoista ei kuitenkaan löydy esimerkiksi konkreettisia jätteen vähentämisen määriä tai tietoa siitä, millainen ympäristöjärjestelmän tulee käytännössä olla.

Yritysten vaatimukset jäävät muutenkin välillä melko abstraktille tasolle. Esimerkiksi kansainvälisiä sopimuksia, joita tulisi noudattaa, ei täsmennetä ja vaatimusten toimeenpano odotetaan todistettavan jakamalla toimittajan sisäiset dokumentit tilaajayritysten kanssa, mutta tarkkoja vaatimuksia dokumenteista ei anneta. Täten voidaan pohtia, miltä suuryritysten vastuullisuusvaatimukset näyttävät pk-yritysten silmin, kun vaatimukset jäävät osittain abstrakteiksi, mutta kuitenkin niitä pyydetään noudattamaan.

Kaiken kaikkiaan kansainvälisten sopimusten ja ohjeistojen aihealueet tulevat kuitenkin kohtuullisesti katetuksi selvityksen kohteena olleiden yritysten menettelyohjeissa, ja jokainen yrityksistä asettaa vaatimuksia. Näin ollen yhteiskuntavastuuasioiden huomioon ottaminen etukäteen saattaisi olla suomalaisten yritysten eduksi, jos ne pyrkivät kansainvälistymään pääsemällä osaksi globaaleja hankintaketjuja.

PRESENTATIONSBLAD

Utgivare

4.9.2015

Arbets- och näringsministeriet

Publikationens namn En djungel av krav – utredning om multinationella företags ansvarighetskrav på leverantörskedjan

Författare Alli Tiensuu, högskolepraktikant, avdelningen för arbetslivs- och marknadsfrågor

Publikationsseriens namn och löpande nummer Arbets- och näringsministeriets publikationer
ANM Rapporter 56/2015

Ärendenummer

Sekretessgrad

Datum då organet tillsattes

ISSN elektronisk publikation 1797-3562

ISBN elektronisk publikation 978-952-327-043-5

ISSN tryckt

ISBN tryckt

URN

Publikationens språk finska

Publikationens övriga språkversioner

Typ av publikation

Sidantal 53

Layout

Förläggare

Tryckort och tryckdatum

DistributionPublikationen som PDF: www.tem.fi**Kontaktpersonens namn**

Linda Piirto, avdelningen för arbetslivs- och marknadsfrågor

Pris**Ämnes- och nyckelord**

leverantörskedjor, samhällsansvar, SMF-företag

Sammanfattning/referat

Stora multinationella företag ställer krav angående ansvarstagande på sina varu- och tjänsteleverantörer samt underleverantörer. I denna utredning studeras kraven litet närmare. Förhoppningen är att resultaten ska gagna finländska SMF-företag som riktar sin verksamhet till internationella marknader och eftersträvar ökning av affärsverksamheten samt myndigheter som tillhandahåller rådgivning.

Föremålet för undersökningen är 13 utländska storföretag som representerar olika sektorer och deras uppförandekodex i fråga om de krav för ansvarstagande som de publicerat på sina webbplatser. Stora internationella företags motivation att utarbeta krav för ansvarstagande baserar sig t.ex. på det att beaktandet av samhällsansvar enligt undersökningar kan ha en positiv effekt på omsättningen. Dessutom riktar stater och internationella organisationer förväntningar mot företag genom olika internationella avtal och anvisningar om samhällsansvar. Enligt internationella anvisningar sträcker sig företags ansvar också till deras leverantörskedjor.

Samtliga företag som valts till utredningsobjekt uppställer krav angående ansvarstagande på sina leverantörer. En del av företagen begär av leverantörerna att dessa i sin affärsverksamhet ska iakttä internationella bestämmelser utöver den nationella lagstiftningen. Således skulle det vara nyttigt också för finländska företag att begrunda sin verksamhet inte bara ur den finska lagstiftningens synvinkel utan också ur den internationella regleringens perspektiv, eftersom multinationella företag inte nödvändigtvis är förtrogna med den finska lagstiftningen. Hänvisning till internationella avtal eller regelverk skulle skapa klarhet i ett finländskt företags förpliktelser mer entydigt än enbart ett omnämnande av att finsk lagstiftning följs. Ett alternativ skulle kunna vara bl.a. att man förbinder sig att iakttä ett internationellt instrument på området mänskliga rättigheter.

En annan viktig iakttagelse är att diskriminering förbjuds allmänt i internationella företags uppförandekodex. Det skulle vara nyttigt för finländska företag att begrunda hur deras rekryterings- och anställningsförfaranden säkerställer jämlikt bemötande och hur processerna kring jämlikheten utvecklas. Ett av de företag som var föremål för undersökningen slår exempelvis fast att leverantörerna ska utveckla en rekryteringsmekanism som tryggar invandrades, säsongarbetares och den tillfälliga arbetskraftens rättigheter. Den sista enskilda iakttagelsen är att majoriteten av de företag som valts till utredningsobjekt kräver av sina leverantörer någon sorts miljöledningssystem samt återvinning och minimering av avfallet och energisparande i någon utsträckning. Från de handlingar som utgjorde utredningsmaterialet framgår det dock inte exempelvis några konkreta mål för minskning av avfallet eller uppgift om hurudant miljöledningssystemet ska vara i praktiken.

Företagens krav förblir ibland också annars på en ganska abstrakt nivå. Exempelvis specificeras det inte vilka internationella avtal som bör följas och uppfyllandet av kraven förväntas bli visat genom att man delar med sig av leverantörens interna dokument till beställarföretagen, men några exakta krav angående dokument nämns inte. Således kan man begrunda hur storföretagens ansvarighetskrav ter sig i SMF-företagens ögon, när kraven förblir delvis abstrakta, men man begär trots detta att de ska uppfyllas.

Allt som allt omfattar dock uppförandekodexen för de företag som var föremål för utredningen i rimlig utsträckning teman i internationella avtal och anvisningar, och vart och ett av företagen ställer några krav. Således skulle beaktande av samhällsansvarsfrågorna på förhand vara till fördel för finländska företag, om dessa eftersträvar internationalisering genom att bli en del av globala upphandlingskedjor.

DESCRIPTION
4 September 2015

Publisher
Ministry of Employment and the Economy

Name of publication Jungle of requirements - survey of responsibility requirements in multinational companies' supply chain

Author Alli Tiensuu, Trainee, Labour and Trade Department

Name of series and number of publication Publications of the Ministry of Employment and the Economy
MEE report 56/2015

Case number

Confidentiality rating

Date of

ISSN web-based edition 1797-3562

ISBN web-based edition 978-952-327-043-5

ISSN printed edition

ISBN printed edition

URN identifier

Language Finnish

The publication in other languages

Type of publication

Number of pages 53

Lay-out

Published by

Place and date of printing

Distribution

PDF on the website at: www.tem.fi/

Contact person

Linda Piirto, Senior Adviser, Labour and Trade Department

Price**Keywords**

procurement chains, corporate social responsibility, SMEs

Abstract

Large multinational companies set responsibility requirements for suppliers of goods and services as well as for subcontractors. This survey examines these requirements. It is hoped that the results will be useful for Finnish SMEs looking for business opportunities in global markets as well as for public authorities providing advisory services.

The survey focuses on 13 large foreign companies representing different fields of operation, and the data consists of their online guidelines concerning responsibility requirements. Large international companies are motivated to lay down responsibility requirements because, for example, according to research, addressing corporate social responsibility may have a positive impact on business profit. In addition, states and international organisations set expectations that companies must meet, making use of different international agreements and social responsibility guidelines. In accordance with international guidelines, companies' responsibility extends to their supply chains, too.

All of the companies selected for the survey set responsibility requirements for their suppliers. Some companies request suppliers to observe in their business activities not only their national legislation but also international regulations. Therefore it could be useful for Finnish companies to consider their activities both from the viewpoint of Finnish legislation and from the perspective of international regulations, because a large multinational company is not necessarily familiar with Finnish legislation. Reference to international agreements or guidelines would clarify a Finnish company's commitments more explicitly than a mere mention of observance of Finnish legislation. One alternative could be commitment to, for example, the International Bill of Human Rights.

Another central observation is that discrimination is prohibited widely in international companies' guidelines. It could be good for Finnish companies to consider how to ensure equality in recruitment and employment practices and how to develop related processes. For example, one company reviewed in the survey has set a guideline that its suppliers must create a recruitment mechanism to safeguard immigrant, seasonal and temporary workers' rights. The last individual observation is that the majority of the companies selected for the survey require some sort of environmental system, recycling and minimising of waste, and saving of energy. The documents reviewed for the survey do not, however, include any concrete figures illustrating the amount of waste reduction or information about what kind of an environmental system should in practice be set up.

The level of companies' requirements remains altogether fairly abstract. For example, international agreements that should be adhered to are not specified. Moreover, the distribution of suppliers' internal documents is expected to prove that the requirements have been implemented, but exact requirements are not provided in the documents. We could therefore consider what large companies' responsibility requirements look like in SMEs' eyes, when the requirements remain partly abstract but their observance is still required.

All in all, the theme areas of international agreements and instructions are reasonably well covered in the guidelines of the companies that were reviewed, and each company sets requirements. Consequently, Finnish companies could benefit from addressing corporate social responsibility matters in advance, if they seek to internationalise by becoming a part of global supply chains.

SISÄLLYS

JOHDANTO.....	1
1 MONIKANSALLISTEN YRITYSTEN MOTIVAATIO VASTUULLISUUSVAATIMUSTEN MÄÄRITTÄMISEEN	3
2 KANSAINVÄLISET OHJEET JA NORMIT	4
2.1. OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille	4
2.2. ILO:n kolmikantainen periaatejulistus, yleissopimukset ja suositukset.....	7
2.3. YK:n Global Compact -aloite.....	9
2.4. YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet.....	9
2.5. Yritysten sitoumukset	9
3 YRITYSTEN TOIMINTA VASTUULLISUUDEN SUHTEEN	10
3.1 Yritysten toimitusketjujen vastuullisuus kansainvälisesti – HEC:n yritysvaluuttabarometri 2013	10
3.2 Suomalaisien yritysten vastuullisuus – PwC:n yritysvaluuttabarometri 2015.....	11
4 AINEISTO JA MENETELMÄ.....	12
4.1 Kysymyksenasettelu, aineisto ja menetelmä.....	12
4.2 Selvitykseen valitut yritykset	13
5 TULOKSET	21
5.1 Lakien noudattaminen.....	21
5.2 Sitoutuminen ihmisoikeuksiin	22
5.3 Työntekijöiden yhdistymisvapauden ja kollektiivisen sopimisen tunnustaminen	24
5.4 Pakkotyön, ihmiskaupan ja orjuuden kieltäminen	26
5.5 Lapsityön kieltäminen ja nuoret työntekijät.....	28
5.6 Työhön liittyvän syrjinnän ja häirinnän kieltäminen	30
5.7 Ympäristön suojelu.....	33
5.8 Korruption ja lahjonnan vastainen toiminta	36
5.9 Työsuhteen ehdot	38
5.10 Reilu kilpailu	43
5.11 Vaatimusten toimeenpano, sitoutuminen ja rikkeistä ilmoittaminen	44
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	49

JOHDANTO

Hallitusohjelmassa 2015 Suomen mahdollisuuksiksi listataan kansainvälisyys ja vaapaakauppa¹ sekä tavoitellaan Suomen talouden ja kilpailukyvyn kasvua. Samat tavoitteet – kasvu ja kilpailukyky – koskettavat myös useimpia yksittäisiä yrityksiä koosta riippumatta niiden omassa toiminnassa. Yksi yrityksiä auttava tekijä niiden kilpailukyvyn ja liikevaihdon kasvattamiseen voi löytyä yhteiskuntavastuusta. Yritysten yhteiskuntavastuu tarkoittaa Euroopan komission määritelmän mukaan sitä, että yritykset ottavat huomioon yhteiskunnalliset vaikutuksensa².

Komissio katsoo, että yritysten kilpailukyvyn kannalta yritysten yhteiskuntavastuun strateginen tarkastelu on tärkeää. Siitä voi olla etua esimerkiksi kustannussäästöjen, pääoman saannin, asiakassuhteiden ja innovointivalmiuden kannalta³. Koska yritysten yhteiskuntavastuu edellyttää sitoutumista niin sisäisiin kuin ulkoisiin sidosryhmiin, se antaa yrityksille paremmat mahdollisuudet ennakoida nopeasti muuttuvia yhteiskunnallisia odotuksia ja toimintaedellytyksiä sekä hyötyä niistä. Tämän vuoksi se voi tarjota mahdollisuuksia kasvuun. Kiinnittämällä huomiota yhteiskuntavastuuseensa yritykset voivat lujittaa työntekijöiden, kuluttajien ja kansalaisten luottamusta niitä kohtaan. Vahva luottamus puolestaan auttaa yrityksiä luomaan innovaatioita ja kasvua mahdollistavan ympäristön. Lisäksi valtiot ja kansainväliset järjestöt kannustavat yrityksiä toimimaan yhteiskuntavastuullisesti. Tämän vuoksi esimerkiksi OECD on julkaissut monikansallisille yrityksille toimintaohjeet yhteiskuntavastuun toteuttamiseen liittyen.

Suuret kansainväliset yritykset ovat alkaneet satsata yhteiskuntavastuunsa kehittämiseen. Tässä selvitykseen on valittu mukaan 13 monikansallista yritystä. Jokaisen yrityksen verkkosivuilta löytyy laajat osiot niiden yhteiskuntavastuusta. Aikaamme kuitenkin kuuluu, että yritysten yhteiskuntavastuu ei ulotu vain niiden omiin toimintoihin vaan myös niiden tuottajien ja alihankkijoiden toimintaan⁴. Hankintaketjut ovat globaalissa maailmassa ja liiketoimintaympäristössä monimutkaisia ja moniportaisia, jolloin hankintojen rooli vastuullisuudessa korostuu⁵. Globaalia hankintaa suorittavat yritykset laativatkin kestävien hankintojen ohjeistuksia, joita niiden tavarantoimittajien ja alihankkijoiden tulee noudattaa.

Suomalaisia yrityksiä kannustetaan kansainvälistymään ja tätä varten on luotu esimerkiksi Team Finland -toimintamalli, jota myös hallitusohjelmassa 2015 halutaan vahvistaa. Team Finland -toimintamalliin sisältyvät työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalan kansainvälistymistoimet. Se tarkoittaa ajattelutavan ja toiminnan muutosta,

¹ Hallitusohjelma 2015, <http://valtioneuvosto.fi/sipilan-hallitus/hallitusohjelma>.

² Euroopan komissio, "Corporate Social Responsibility", http://ec.europa.eu/growth/industry/corporate-social-responsibility/index_en.htm.

³ Komission tiedonanto Euroopan kilpailukykyraportista 2008 (KOM(2008) 774) ja siihen liittyvä yksiköiden valmisteluasiakirja SEC(2008) 2853.

⁴ Ks. esim. Fabian, Teresa (2000), "Supply Chain Management in an Era of Social and Environment Accountability", infohouse.p2ric.org/ref/40/39697.pdf.

⁵ PwC (2014), "Vauhti hiipuu - PwC:n yritys vastuubarometri 2014", <http://www.pwc.fi/fi/julkaisut/yritysvastuubarometri/index.jhtml>.

jossa näkökulma on se, että Suomesta ei vain viedä tavaroita ja palveluita vaan hyviä asioita on myös aktiivisesti haettava ulkomailta tänne.⁶

Yksi suomalaisten yritysten mahdollisuus kansainvälistymiseen voisi olla pääsy globaaleihin hankintaketjuihin. Hankintaketjuihin pääsy saattaisi olla realistinen kansainvälistymistapa myös pienille ja keskisuurille yrityksille.

Tämän selvityksen pyrkimyksenä on selvittää, minkälaisia vastuullisuusvaatimuksia suuret monikansalliset yritykset asettavat niiden toimittajille ja alihankkijoille. Jos kansainväliset suuret yritykset vaativat toimittajiltaan yhteiskuntavastuuteemoihin liittyviä konkreettisia toimia ja asiakokonaisuuksien huomioonottamista, vastuullisuusstandardien huomioiminen voi mahdollisesti auttaa suomalaisyrityksiä pääsemään globaaleihin hankintaketjuihin. Selvityksen tulosten toivotaankin hyödyttävän suomalaisia kansainvälisille markkinoille suuntaavia ja liiketoimintansa kasvattamista haluavia pk-yrityksiä sekä kansainvälistymisen suhteen neuvontaa antavia viranomaistahoja.

Selvitys etenee seuraavalla tavalla: ensiksi pohditaan suurten monikansallisten yritysten motivaatiota yhteiskuntavastuuvaatimustensa määrittelyyn liiketoiminnallisen hyödyn kannalta akateemisten artikkeleiden pohjalta. Toiseksi avataan kansainvälisiä ohjeistuksia ja normeja, jotka muodostavat yhteiskuntavastuun selkärangan siitä, mitä valtiot ja kansainväliset yhteisöt yrityksiltä odottavat. Tämän jälkeen esitellään kaksi barometria, joiden kvantitatiivisten tulosten valossa on tarkoitus katsoa, millaista ja kuinka yleistä hankintaketjujen vastuullisuuden johtaminen on tällä hetkellä kansainvälisesti ja Suomessa. Varsinaisessa analyysissä perehdytään kvalitatiivisesti 13 suuren kansainvälisen yrityksen vastuullisuusvaatimukseen niiden toimittajille. Analyysissä selvitetään vastuullisuusvaatimusten sisältöä ja yritysten toimittajiltaan ja alihankkijoiltaan vaatimia konkreettisia toimia. Johtopäätöksissä kootaan selvityksen tuloksia yhteen ja pohditaan, mikä merkitys niillä voisi olla suomalaisten yritysten kansainvälisiin hankintaketjuihin pääsyn kannalta.

⁶ TEM, "Yritysten kansainvälistymisen edistäminen".
https://www.tem.fi/yritykset/yritysten_kansainvalistymisen_edistaminen.

1 MONIKANSALLISTEN YRITYSTEN MOTIVAATIO VASTUULLISUUSVAATIMUSTEN MÄÄRITTÄMISEEN

Kansainvälisten yritysten motivaatio yhteiskuntavastuulinjauksiin voi löytyä yhteiskuntavastuun positiivisesta vaikutuksesta liikevaihtoon. San Franciscon yliopiston professori Robert N. Mefford nimittäin toteaa, että markkinointi- rahoitus- ja tuotanto-teorioiden mukaan sitoutuminen sosiaalisesti vastuullisiin käytänteisiin nostaa myyntiä, vähentää kuluja ja suurentaa voittoja, mikä kokonaisuudessaan kasvattaa osakkeenomistajien hyötyä sekä pienentää taloudellista riskiä.⁷ Meffordin mainitseman taloudellisen riskin suhteen uhka on vakavasti otettava, sillä Allianz Risk Barometrin 2015 mukaan toimitusketjun riskit ja liiketoiminnan häiriöt ovat tällä hetkellä suurimpia globaalien liiketoiminnan uhkatekijöitä. Toisaalta myös luonnonkatastrofit ja korruptio, jotka myös osaltaan liittyvät yhteiskuntavastuuseen ja toimitusketjujen vakauuteen, on nimetty 10 pahimman uhan joukkoon.⁸

Meffordin mallin mukaan modernit tuotantometodit kuten tuotannon puhtaus johtavat kestäviin yrityskäytäntöihin, jotka pitkällä tähtäimellä tarkoittavat osakkeiden arvon nousua. Tuotannon riskit tuottavat markkinointiriskejä ja taloudellisia riskejä, jotka myös liittyvät toisiinsa. Kaikkien riskien huomioiminen yhdessä johtaa Meffordin mallissa yrityksen arvon nousuun. Vaikutukset ulottuvat muihin sidosryhmiin, kuten työntekijöihin ja asiakkaisiin sekä ympäristöön ja yhteisöön. Mefford mainitsee tärkeäksi eettiseksi kokonaisuudeksi nimenomaan globaalien tuotantoketjujen ulkomaiset alihankkijat, sillä niiden käyttämisessä on riski tulla leimatuksi ”hikipajojen” käyttäjäksi.

Jose M. Cruz Connecticutin yliopistosta puolestaan huomauttaa, että globaalien hankintaketjujen päätöksentekijöiden täytyy määrittää yhteiskuntavastuuseen investoitava taso ja lisäksi valita yhteistyökumppanit sekä alihankkija- että jälleenmyyntipuolelta vastuullisuusnäkökulmasta, jotta yritys voi maksimoida tuoton ja minimoida kokonaisriskin määrän. Cruz on samoilla linjoilla Meffordin kanssa, kun hänen tutkimuksensa tulosten mukaan yhteiskuntavastuunasioiden huomioiminen voi kasvattaa voittoja ja vähentää riskejä. Yrityksen riskit vähenevät, kun etukäteen minimoidaan tulevien tuomioistuinkanteiden ja muiden oikeusjuttujen, negatiivisen mediahuomion, epälojaalien työntekijöiden, tehottomuuden, epävakaiden yrityssuhteiden, heikon talousjohtamisen ja hankkeiden keskeytymisen mahdollisuus.⁹ Yhteiskuntavastuun huomioonottaminen voi johtaa alempien maksujen, alentuneiden riskien ja lisääntyneen myynnin myötä tehdä yrityksen kannattavammaksi ja mahdollistaa kasvun. Cruz kuitenkin olettaa, että kun investoinnit vastuullisuuteen kasvavat, prosentuaalinen nousu investoinnin voitoista jää pienemmäksi, joten yhteiskuntavastuuhun satsaamisen tuottavuudella on toki rajansa.

Cruz listaa neljä tasoa tuotantoketjun riskejä: maakohtaiset riskit, kuten ihmisoikeusloukkaukset tai yrityskohtaiset riskit kuten saastuminen; toimintariskit, kuten lainsäädännön noudattaminen; tuotekohtaiset riskit, kuten vaarallisten raaka-aineiden jäte ja

⁷ Mefford, Robert N. (2011), ”The Economic Value of a Sustainable Supply Chain”. *Business and Society Review* 116:1, 109–143.

⁸ Allianz (2015), ”Allianz Risk Barometer 2015”, <http://www.agcs.allianz.com/insights/white-papers-and-case-studies/risk-barometer-2015/>. Barometriin on vastannut yli 500 riskienhallinnon johtajaa ja vakuutusasiantuntijaa 47 maasta. Suurin osa edusti suuria yrityksiä (yli 500M euron liikevaihto).

⁹ Cruz, Jose M. (2013), ”Mitigating global supply chain risks through corporate social responsibility”. *International Journal of Production Research*, vol. 51, no. 13, 3995–4010, <http://dx.doi.org/10.1080/00207543.2012.762134>.

terveys- ja turvallisuusongelmat ja yhteiskunnan odotuksiin liittyvät riskit, joka kattaa kaikki sidosryhmien vaatimukset. Perustellusti voidaan todeta, että nämä samat neljä asiaa heijastuvat myös kansainvälisissä ohjeistuksissa, kuten OECD:n toimintaohjeissa monikansallisille yrityksille.

Cruzin mukaan monet suuret yritykset Yhdysvalloissa ja Euroopassa joutuvatkin huomioimaan yhteiskuntavastuun toiminnoissaan, kun paine tähän tulee kuluttajilta, kansalaisjärjestöiltä, paikallisilta yhteisöiltä ja julkisesta hallinnosta. Näin ollen osa yrityksistä pyrkii minimoimaan päästönsä, tuottamaan yhä ympäristöystävällisempiä tuotteita, suojelemaan työntekijöidensä turvallisuutta ja terveyttä sekä kehittämään jätteiden kierrätysjärjestelmiä. Cruz huomauttaa, että vastuullisuus voi parantaa brändin arvoa.

PwC:n konsultti Teresa Fabian toteaa, että ”sosiaalisen vastuun ja ympäristövastuun aikakaudella” yrityksiä ei katsota vastuulliseksi vain niiden omista toiminnoista vaan myös esimerkiksi niiden tuottajien ja alihankkijoiden toiminnasta. Cruzin puhuessa brändin arvosta myös Fabian huomauttaa, että heikko sosiaalinen vastuullisuus tai ympäristövastuullisuus missä tahansa hankintaketjun vaiheessa voi vahingoittaa yrityksen tärkeintä pääomaa: mainetta.¹⁰ Euroopan komissio on samoilla linjoilla, kun sen mukaan kiinnittämällä huomiota yhteiskuntavastuuseensa yritykset voivat lujittaa työntekijöiden, kuluttajien ja kansalaisten luottamusta niitä kohtaan.¹¹

Meffordin, Cruzin ja Fabianin argumenttien perusteella voidaan katsoa, että kansainvälisten suurten toimijoiden kannattaneen ottaa toiminnassaan yhteiskuntavastuun huomioon ja vaatia sitä myös alihankkijoiltaan. Tämä voikin selittää osaltaan, miksi monet suuret toimijat listaavat alihankkijayrityksille vastuullisuusvaatimuksensa. Toinen syy yritysten yhteiskuntavastuutoimiin lienee kansainvälisissä ohjeistoissa ja normeissa, joilla valtiot ja kansainväliset järjestöt ilmaisevat toiveensa yrityksille.

2 KANSAINVÄLISET OHJEET JA NORMIT

Yhteiskuntavastuun rungon muodostavat kansainvälisesti tunnustetut ohjeet ja periaatteet, joita ovat muun muassa OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille, ILO:n kolmikantainen periaatejulistus, ILO:n työelämää säätelevät sopimukset, YK:n Global Compact sekä YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet. Tässä osiossa avataan ohjeistusten sisältöjä, jotta lukija saa kuvan, millaisia vaatimuksia yrityksiltä edellytetään valtioiden ja kansainvälisten järjestöjen taholta. Kansainvälisiä ohjeistuksia ja sopimuksia on monia, joten ne ovat osittain rinnakkaisia ja monissa viitataan toisiin sopimuksiin ja ohjeistoihin.

2.1 OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille

Selvityksessä keskitytään laajimmin OECD:n toimintaohjeisiin monikansallisille yrityksille¹², sillä ne ovat ainoat kansainväliset ohjeet, joiden edistämiseen 46¹³ maan

¹⁰ Fabian, Teresa (2000), "Supply Chain Management in an Era of Social and Environment Accountability", infohouse.p2ric.org/ref/40/39697.pdf.

¹¹ Euroopan komissio, "Komission tiedonanto: Yritysten yhteiskuntavastuuta koskeva uudistettu EU:n strategia vuosiksi 2011–2014". 25.10.2011: [www.tem.fi/files/31324/COM\(2011\)_681_FINAL.pdf](http://www.tem.fi/files/31324/COM(2011)_681_FINAL.pdf).

¹² OECD (1976/2011), "OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille", https://www.tem.fi/ajankohtaista/julkaisut/tem_raportteja/tem_raportteja_vuosi_2012/oecd_n_toimintaohjeet_monika

hallitukset ovat sitoutuneet ja joiden noudattamisen seuraamiseen on luotu järjestelmä nk. kansallisten yhteyselinten muodossa. Toimintaohjeet ovat suosituksia, vapaaehtoisia ja kattavat vastuullisuuden eri osa-alueet. Vaikka ohjeet ovat yrityksille vapaaehtoiset noudattaa, mikä tahansa taho voi tehdä ohjeisiin sitoutuneelle maalle valituksen, mikäli epäilee yrityksen rikkovan ohjeita. Tällöin kansallinen yhteyselin ottaa valituksen käsittelyynsä, tarjoaa sovittelua osapuolille ja ottaa tarvittaessa kantaa siihen, onko yritys noudattanut ohjeita. Ohjeet pätevät niin yritysten omaan toimintaan kuin niiden toimitusketjuihin. OECD:n toimintaohjeiden tuoreimpaan päivitykseen vuodelta 2011 on sisällytetty YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia ohjaavat periaatteet.

OECD:n toimintaohjeiden esittelyosiossa todetaan, että yritysten ensisijainen tehtävä on noudattaa kansallisia lakeja. Tämän ei kuitenkaan voida aina katsoa riittävän, sillä kansalliset lait saattavat olla ristiriidassa esimerkiksi yleismaailmallisten ihmisoikeuksien kanssa.

Ihmisoikeuksiin liittyen OECD:n ohjeet toteavatkin, että valtioilla on velvollisuus suojella ihmisoikeuksia. Yritysten puolestaan tulisi kunnioittaa ihmisoikeuksia eli pidättäytyä loukkaamasta niitä sekä puuttua haitallisiin osallisuuksiin sekä sitoutua kansainvälisesti tunnustettuihin ihmisoikeuksiin toimintaperiaatteissaan. Näihin luetaan vähintään kansainväliseen ihmisoikeusasiakirja¹⁴ sekä ILO:n julistus työelämän peruseriaatteista ja -oikeuksista¹⁵. Lisäksi yritysten tulisi tehdä selvitys ihmisoikeusvaikutuksistaan sekä etsiä tapoja ehkäistä ja lieventää haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia, jotka liittyvät yritykseen liikesuhteen kautta sekä tukea haitallisten ihmisoikeusvaikutusten korjaamista.

Työhön ja työelämän suhteisiin liittyen yritysten tulee kunnioittaa työntekijöiden oikeutta perustaa ammattiliittoja ja etujärjestöjä tai liittyä niihin sekä tunnustaa ammattiliittojen ja etujärjestöjen asema työehtosopimusneuvotteluissa (yhdistymisvapaus liittyy ILO:n yleissopimukseen ammatillisesta järjestäytymisestä¹⁶ ja kohdan selitysosassa viitataan kyseiseen sopimukseen).

Lisäksi yritysten tulisi osallistua lapsityövoiman käytön kitkemiseen ja ryhtyä välittömästi tehokkaihin toimiin, joilla lapsityövoiman käytön pahimmat muodot kielletään ja poistetaan. (Selitysosassa viitataan ILO:n julistukseen työn perusoikeuksista¹⁷ ja ILO:n yleissopimukseen, joka koskee lapsityön pahimpia muotoja¹⁸ sekä yleissopi-

nsallisille_yrityksille.109364.xhtml."OECD Guidelines for Multinational Enterprises", www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf.

¹³ OECD, <http://mneguidelines.oecd.org/oecddeclarationanddecisions.htm>. Luettu 3.8.2015.

¹⁴ YK, "the International Bill of Human Rights", 10.12.1948:

www.ohchr.org/Documents/Publications/Compilation1.1en.pdf. Kansainvälinen ihmisoikeusasiakirja sisältää ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen, kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen.

¹⁵ ILO (1998), "ILO:n julistus työn perusoikeuksista", www.tem.fi/files/22582/ILOn_julistus_tyon_perusoikeuksista.pdf.

¹⁶ ILO (1948), "Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention no. 87", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232.

¹⁷ ILO (1998), "ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work", https://www.tem.fi/files/22582/ILOn_julistus_tyon_perusoikeuksista.pdf.

¹⁸ ILO (1999), "Worst Forms of Child Labour Conventions no. 182", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182.

mukseen ja suositukseen, joissa määritellään työntekijöiden vähimmäisiät^{19, 20}. Viimeksi mainitussa ILO:n sopimuksessa töihin oton vähimmäisiästä on sanottu, ettei se saa olla alempi kuin valtion oppivelvollisuuden päättymisikä, eikä koskaan alempi kuin 15 vuotta. Kehitysmaissa tämä raja on 14 vuotta. Vaarallista työtä ei saa tehdä alle 18-vuotias.)

Myös kaikkien pakkotyövoiman muotojen poistamiseen tulisi myötävaikuttaa ja toimenpiteillä estää pakkotyövoiman käyttö yrityksen omassa toiminnassa (selitysosassa viitataan esim. ILO:n yleissopimukseen pakollisesta työstä²¹ ja pakkotyön poistamisesta²²).

OECD:n toimintaohjeet kieltävät kaikenlaisen syrjinnän. Yritysten tulisi pitää toimintansa ohjaavana periaatteena yhdenvertaisia mahdollisuuksia ja kohtelua työsuhteessa, eikä syrjiä työntekijöitä rodun, ihonvärin, sukupuolen, uskonnon, poliittisten mielipiteiden, syntyperän tai sosiaalisten lähtökohtien tai muun aseman perusteella²³ (selitysosassa viitataan ILO:n yleissopimukseen liittyen syrjintään²⁴, äitien suojeluun²⁵ ja ammatilliseen kuntoutukseen ja työllistämiseen²⁶).

Työsuhteen ehtojen suhteen yritysten pitäisi noudattaa ehtoja, jotka ovat yhtä edullisia kuin muiden vastaavien työnantajien isäntämaassa noudattamat ehdot tai tarjota parhaat mahdolliset palkat, edut ja työehdot hallituspolitiikan puitteissa kehitysmaassa, jossa vastaavia työnantajia ei ole olemassa. Työehtojen ja palkkojen tulee olla suhteessa yrityksen taloudelliseen asemaan, mutta niiden tulee silti riittää työntekijöiden ja heidän perheidensä perustarpeitten tyydyttämiseen. Toimintaohjeissa viitataan ILO:n sopimukseen työajan rajoittamisesta²⁷, jossa teollisuuden viikoittainen työnteon enimmäisaika on määritelty (8h/pvä ja 48h/vko). Lisäksi työehtoihin ja -oloihin liittyen työnantajien tulee ryhtyä tarvittaviin toimiin työterveyden ja -turvallisuuden varmistamisessa (tässä yhteydessä on viitattu ILO:n suositukseen ammattitaituihin liittyen²⁸).

Ympäristön suhteen yritysten tulisi isäntämaan lainsäädännön kansainvälisten sopimusten, periaatteiden ja tavoitteiden mukaisesti pyrkiä suojelemaan ympäristöä, turvallisuutta ja kansanterveyttä sekä edistää kestävää kehitystä. Selitysosassa viita-

¹⁹ ILO (1973), "Minimum Age Convention no. 138",
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138.

²⁰ ILO (1973), "Minimum Age Recommendation no. 146",
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R146.

²¹ ILO (1930), "Forced Labour Convention no. 29",
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029.

²² ILO (1957), "Abolition of Forced Labour Convention no. 105",
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250.

²³ Elleivät ominaisuudet liitty olennaisesti työtehtävän vaatimuksiin tai hallituksen vakiintuneeseen politiikkaan, jolla erityisesti tähdätään työllistymisen tasa-arvoisuuden lisäämiseen

²⁴ ILO (1958), "Discrimination (Employment and Occupation) Convention no. 111",
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111.

²⁵ ILO (2000), "Maternity Protection Convention no. 183",
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183.

²⁶ ILO (1983), "Vocational Rehabilitation and Employment of Disabled Persons no. 159",
www.ble.dole.gov.ph/issuances/ILO_159.pdf.

²⁷ ILO (1919), "Hours of Work (Industry) Convention no. 1",
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312146

²⁸ ILO (2002), "List of Occupational Diseases Recommendation no. 194", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312532:NO.

taan esimerkiksi Rion julistuksen Agenda 21 -toimintaohjelman²⁹ periaatteisiin. Yritysten tulisi tukea varovaisuusperiaatteen mukaista lähestymistapaa eli olla lykkäämättä toimenpiteitä ympäristövahinkojen estämiseksi tai minimoimiseksi vetoamalla tieteellisen varmuuden puuttumiseen, kun ympäristöön kohdistuu vakava uhka. Lisäksi yritysten tulisi jatkuvasti parantaa omaa ympäristön suojelun tasoaan ottamalla käyttöön ympäristöä säästäviä teknologioita, kehittämällä tuotteita ja palveluja, jotka ovat ympäristön kannalta esimerkiksi turvallisia, luonnonvaratehokkaita ja kierrätettäviä ja ylläpitämällä jonkunlaista ympäristöjärjestelmää.

Korruption ja lahjonnan suhteen yritysten tulisi toimia niin, että ne eivät tarjoa, lupaa, anna tai vaadi lahjuksia tai muita oikeudettomia etuja suoraan tai epäsuoraan saadakseen sopimatonta hyötyä. Lisäksi yritysten tulisi vastustaa lahjusvaatimuksia ja kiristämistä³⁰ – erityisesti yritysten tulisi pidättäytyä tarjoamasta, lupaamasta tai antamasta oikeudetonta etua viranomaisille tai liikekumppanien työntekijöille eikä myöskään ottaa näiltä tahoilta niitä vastaan.

Kilpailupolitiikan suhteen yritysten tulisi vähintään noudattaa kaikkia sovellettavia kilpailulakeja ja -asetuksia. Ohjeistus suosittaa yrityksiä pidättäytymään tekemästä tai toimeenpanemasta kilpailijoiden kanssa kilpailua rajoittavia sopimuksia, joiden tarkoituksena on sopia hinnoista tai tarjouskartelleista, luoda tuotantorajoituksia tai kiintiöitä tai sopia markkinoiden jakamisesta³¹.

Verotukseen liittyen yrityksiä suositetaan osallistumaan isäntämaidensa julkisen talouden rahoittamiseen maksamalla veronsa ajoissa ja noudattamaan verolainsäädäntöä, esimerkiksi luovuttamalla viranomaisille heidän tarvitsemansa tiedot. Lisäksi ohjeistuksessa on mainittu kuluttajansuoja, tiede ja teknologia.

2.2 ILO:n kolmikantainen periaatejulistus, yleissopimukset ja suositukset

OECD:n toimintaohjeissa monikansallisille yrityksille todetaan, että Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on toimivaltainen elin määrittelemään ja käsittelemään kansainvälisiä työnormeja ja edistämään työhön liittyviä perusoikeuksia siinä muodossa kuin ne on esitetty ILO:n työelämän perusperiaatteita ja -oikeuksia koskevassa vuoden 1998 julistuksessa³². OECD:n toimintaohjeiden tarkoitus on edistää ILO:n julistuksen normien ja periaatteiden noudattamista monikansallisissa yrityksissä ei-sitovana asiakirjana.

Toimintaohjeiden suositukset työn ja työelämän suhteet heijastavat vuoden 1998 julistuksen asiaan liittyviä kohtia sekä monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa

²⁹ YK, UN Sustainable Development (1992), "Agenda 21", <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/Agenda21.pdf>.

³⁰ Selitysosassa viitataan: OECD (1999), "Anti-Bribery Convention", <http://www.oecd.org/daf/anti-bribery/germany-oecdanti-briberyconvention.htm>; OECD (2009), "Recommendation of the Council for Further Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions", www.oecd.org/daf/anti-bribery/44176910.pdf ja YK (2005), "United Nations Convention against Corruption", <https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>.

³¹ Selitysosassa viitataan: OECD (1998), "Recommendation of the Council concerning Effective Action against Hard Core Cartels", <http://acts.oecd.org/Instruments/ShowInstrumentView.aspx?InstrumentID=193&InstrumentPID=189&Lang=en&Book=False>.

³² ILO (1998), "Julistus työn perusoikeuksista", www.tem.fi/files/22582/ILOn_julistus_tyon_perusoikeuksista.pdf.

koskevaa ILO:n kolmikantaista periaatejulistusta³³. ILO:n julistuksessa määritellään työhön, koulutukseen, työoloihin ja työmarkkinasuhteisiin liittyvät yleismaailmalliset periaatteet. OECD:n toimintaohjeet kattavat puolestaan kaikki yritystoiminnan pääalueet. OECD:n toimintaohjeet ja ILO:n julistus suosittavat yrityksille tietynlaista käytäytymistä, ja ne on tarkoitettu rinnakkaisiksi ohjeistuksiksi.

Julistuksia vahvistavat myös ILO:n kansainväliset työelämää koskevat yleissopimukset ja suositukset³⁴, joihin OECD:n toimintaohjeissa ja myöhemmin yritysten omissa menettelyohjeissa viitataan. ILO:n työelämään liittyviä yleissopimuksia ovat esimerkiksi sopimukset koskien pakollista työtä³⁵; pakkotyön poistamista³⁶; lapsityön pahimpien muotojen kieltämistä³⁷; työteon vähimmäisikää³⁸; miesten ja naisten tasa-arvoista palkkaa³⁹; työmarkkinoilla tapahtuvaa syrjintää⁴⁰; ammatillista järjestäytymisvapautta⁴¹; järjestäytymis- ja kollektiivista neuvotteluoikeutta⁴²; työntekijöiden edustajien haheidän toimintansa suojelua⁴³; vähimmäispalkkoja⁴⁴; vähimmäispalkkoja kehityksissä⁴⁵; työajan rajoittamista (8h/pvä ja 48h/vko)⁴⁶; työajan säännöstelyä⁴⁷ ja työturvallisuutta, -terveyttä ja -ympäristöä⁴⁸.

ILO:n suosituksista voidaan mainita esimerkiksi suositukset työntekijöiden vähimmäisiästä⁴⁹; ammattitaudeista⁵⁰ ja henkilöstön kouluttamisesta⁵¹.

³³ ILO (1977/2014), "Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy (MNE Declaration) - 4th Edition", http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm.

³⁴ TEM, http://www.tem.fi/yritykset/yhteiskuntavastuu/yhteiskuntavastuun_ohjeet_ja_periaatteet.

³⁵ ILO (1930), "Forced Labour Convention no. 29", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029.

³⁶ ILO (1957), "Abolition of Forced Labour Convention no. 105", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250.

³⁷ ILO (1999), "Worst Forms of Child Labour Conventions no. 182", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182.

³⁸ ILO (1973), "Minimum Age Convention no. 138", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138.

³⁹ ILO (1951), "Equal Remuneration Convention no. 100", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C100.

⁴⁰ ILO (1958), "Discrimination (Employment and Occupation) Convention no. 111", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111.

⁴¹ ILO (1948), "Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention no. 87", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232.

⁴² ILO (1949), "Right to Organise and Collective Bargaining Convention no. 98", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098.

⁴³ ILO (1971), "Workers' Representatives Convention no. 135", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312280.

⁴⁴ ILO (1928), "Minimum Wage-Fixing Machinery Convention no. 26", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312171.

⁴⁵ ILO (1970), "Minimum Wage Fixing Convention no. 131", https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312276.

⁴⁶ ILO (1919), "Hours of Work (Industry) Convention no. 1", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312146.

⁴⁷ ILO (1930), "Hours of Work (Commerce and Offices) Convention", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312175.

⁴⁸ ILO (1981), "Occupational Safety and Health Convention", https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312300.

⁴⁹ ILO (1973), "Minimum Age Recommendation no. 146", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R146.

⁵⁰ ILO (2002), "List of Occupational Diseases Recommendation no. 194", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312532:NO.

⁵¹ ILO (2004), "Human Resources Development Recommendation no. 195", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312533.

2.3 YK:n Global Compact -aloite

YK:n Global Compact -aloitteen allekirjoittaneet yritykset ovat sitoutuneet strategiois-
saan ja toiminnassaan 10 periaatteeseen, jotka koskevat ihmisoikeuksia, työntekijöi-
den oikeuksia, ympäristön suojelua ja korruption ehkäisyä.⁵² Sitoutumiseen sisältyy
edistymisestä kertominen. Aloitteella on yli 12 000 allekirjoittajaa 170 maassa⁵³. Glo-
bal Compactin periaatteet⁵⁴ ovat, että yritysten tulee: tukea ja kunnioittaa kansainvä-
lisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia; varmistaa, etteivät ne ole osallisina ihmisoikeus-
loukkauksiin; varmistaa työntekijöidensä yhdistymisvapaus ja tunnustaa kollektiivi-
nen sopiminen; lakkauttaa kaikenlainen pakkotyö ja lapsityö; lopettaa työhön liittyvä
syrjintä; tukea varavaiusperiaatteen mukaista lähestymistapaa ympäristöön liitty-
vissä haasteissa; ryhtyä aloitteisiin, jotka edistävät vastuuta ympäristön suhteen;
rohkaista ympäristöystävällisten teknologioiden kehitystä ja leviämistä sekä taistella
korruption kaikkia muotoja vastaan, mukaan luettuna kiristys ja lahjonta.

2.4 YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet

YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet⁵⁵ ovat ensimmäiset
kansainväliset ohjeet yritykset ja ihmisoikeudet -teemasta. Ohjaavat periaatteet ra-
kentuvat kolmelle pilarille: valtioiden velvollisuudelle suojella ihmisoikeuksia, yritys-
ten vastuulle kunnioittaa ihmisoikeuksia sekä korjaavien toimenpiteiden saatavuudel-
le.

2.5 Yritysten sitoumukset

Osa tähän selvitykseen valituista yrityksistä on sitoutunut myös muihin vastuullisuus-
järjestelmiin, jotka ovat lähinnä yritysvetoisia. Esimerkiksi kansainvälinen kansalais-
järjestövetoinen Clean Clothes -kampanja kuitenkin suosittelee käyttämään mie-
luummin yrityksistä riippumattomien tahojen kuten julkisen vallan ja yliopistojen joh-
tamia vastuujärjestelmiä tai järjestöjohtoisia järjestelmiä. Esimerkiksi kohtuullisen
yleisen BSCI-aloitteen järjestelmää on kritisoitu sen yritysvetoisuudesta ja vastuun
vierittämisestä tehtaille brändiyritysten sijaan⁵⁶. BSCI-aloitteeseen sisältyy yhteinen
eettinen toimintatapaohjeisto ja sen implementointijärjestelmä.

⁵² TEM, http://www.tem.fi/yritykset/yhteiskuntavastuu/yhteiskuntavastuun_ohjeet_ja_periaatteet.

⁵³ UN Global Compact, <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc>.

⁵⁴ UN Global Compact, "The ten principles of the UN Global Compact", <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>.

⁵⁵ YK (2011), "Yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet", http://www.tem.fi/files/37713/TEMrap_36_2013_web_30.1.2014.pdf. "UN Guiding Principles on Business and Human Rights", www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf.

⁵⁶ Puhtaat vaatteet - Clean Clothes Campaign in Finland (2014): "Puhtaat vaatteet -kampanjaopas": www.puhtaatvaatteet.fi/@Bin/217488/PV-kampanjaopas+2014.pdf. Sekundaarilähde: ks. esim. Koskinen, Päivi ja Maria Tolsa "Kaikki muotiketjut eivät aina tiedä, millaisissa oloissa vaatteita tehdään". Uutinen 13.5.2015: http://yle.fi/uutiset/kaikki_muotiketjut_eivat_aina_tieda_millaisissa_oloissa_vaatteita_tehdaan/7980727.

3 YRITYSTEN TOIMINTA VASTUULLISUUDEN SUHTEEN

3.1 Yritysten toimitusketjujen vastuullisuus kansainvälisesti – HEC:n yritysvastuubarometri 2013

Tämän osion tarkoituksena on selvittää, mitä kansainväliset suuret yritykset tekevät tällä hetkellä toimitusketjuihinsa vastuulliseen suhteeseen. Pariisilainen kauppakorkeakoulu École des hautes études commerciales de Paris (HEC) on vuodesta 2003 lähtien joka toinen vuosi koostanut kestävien hankintojen barometreja. Vuoden 2013 barometri⁵⁷ on tehty yhteistyössä toimitusketjujen vastuullisuutta arvioivan ranskalaisyritys EcoVadisin kanssa. Barometriin on haastateltu 133 suurta monikansallista yritystä 24 eri maasta. Yrityksistä 80 prosenttia on eurooppalaisia, 11 prosenttia pohjoisamerikkalaisia ja 9 prosenttia muualta. 47 prosenttia yrityksistä ilmoittaa liikevaihdokseen yli 10 miljardia euroa, 14 prosenttia 5–10 miljardia euroa, 22 prosenttia 1–5 miljardia euroa ja loput vähemmän kuin yhden miljardin. 17 prosenttia tutkituista yrityksistä toimii vähittäismyynnin ja kuluttajatuotteiden alalla, 15 prosenttia tuotannossa, 12 prosenttia telekommunikaatio- ja IT-alalla. Lisäksi tässä selvitykseen valittujen yritysten toimialoilla HEC:n tutkijaa oli seuraavasti: 10 prosenttia edusti energia- ja luonnonvara-alaa, 8 prosenttia terveydenhuolto-, lääketieteellisyys- ja bioteknologia-alaa ja 8 prosenttia kemianteollisuuden alaa.

HEC:n barometrin keskeisiä tuloksia on, että 93 prosenttia yrityksistä sanoo hankintojen kestävyysnäkökulman olevan niille tärkeää ja sijoittuvan neljän tärkeimmän prioriteetin joukkoon. Kestäviin hankintoihin kannustavat kolme asiakokonaisuutta: riskit ja lakien noudattaminen, ulkoiset vaatimukset (esimerkiksi asiakkaiden ja sijoittajien vaatimukset) sekä lisäarvon luonti. Barometrin mukaan Pohjois-Amerikassa kestäviin hankintoihin ajavat varsinkin toivo kustannusten laskusta sekä lakien noudattamisen⁵⁸. Euroopassa puolestaan mietitään enemmän riskienhallintaa ja asiakkaiden vaatimuksia. Ongelmana yhteiskuntavastuullisuudessa tutkitut yritykset näkivät lyhyen ja pitkän aikavälin säästöjen välillä vallitsevan ristiriidan ja lisäksi esimerkiksi korkeimman johdon tuen puutteen.

HEC:n selvityksen yrityksistä 76 prosentilla yrityksistä on menettelyohje (*Code of Conduct*). 58 prosenttia yrityksistä keskittyy vain korkean riskin toimittajiin. Toimittajien valintaprosessiin muodollisesti yhteiskuntavastuun on sisällyttänyt 91 prosenttia vastaajayrityksistä.

55 prosenttia vastaajayrityksistä kokevat vastuullisen hankinnan hyödyllisenä. Eniten painavat kulujen vähentyminen, minimoituneet riskit ja ympäristöhyödyt. Kulujen vähentymisen sanotaan voivan olla peräisin sisäisten kustannusten vähetessä, kun toiminnot tehostuvat suosissa ympäristöystävällisempiä panoksia ja teknologioita. Lisäksi voidaan vaikuttaa pakkaus-, kuljetus- ja varastointitavoilla. Myös esimerkiksi sosiaali- ja päästömaksuissa voidaan säästää, jos yritys ennakoii loukkaantumis- ja päästöriskejä.

⁵⁷ HEC & EcoVadis (2013), "Sustainable Procurement: Time to measure value creation", http://www.sustainable-procurement.org/fileadmin/template/scripts/sp_resources/_tools/put_file.php?uid=cc491d3b.

⁵⁸ Yhdysvalloissa on säädetty esimerkiksi nk. konfliktimineraalien hankinnasta Kongon demokraattisesta tasavallasta. Ks. esim. Congress.gov, "H.R.4173 - Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act", 21.7.2010: <https://www.congress.gov/bill/111th-congress/house-bill/4173>.

Toimittajien menettelyä vastuullisuuden suhteen 45 prosenttia yrityksistä seuraa ulkoisilla, kolmannen osapuolen tekimillä auditoinneilla, 36 prosenttia erilaisilla metodeilla, 16 prosenttia luottaa ostajien omaan harkintakykyyn ja neljä prosenttia ei ole ottanut asiaa huomioon. 55 prosentilla yrityksistä on toimittajien auditointiohjelma. Valvontajärjestelmien suhteen 70 prosentin toimittajista sanotaan olevan auditoitu tai arvioitu ja 55 prosentin toimittajista allekirjoittaneen toimittajan peruskirjan tai sopimuslausekkeen. Vain 11 prosentilla ei ole mitään järjestelmää, jolla mitata toimittajien suoriutumista.

3.2 Suomalaisen yritysten vastuullisuus – PwC:n yritysbarometri 2015

PricewaterhouseCoopers Oy:n (PwC) yritysvaluubarometri on Suomen laajin yritysten yhteiskuntavastuuseelvitys. Ensimmäiset yritysvaluubarometrin tulokset ovat vuodelta 2009. Vuoden 2015 barometrissä⁵⁹ on kartoitettu 579 yritystä ja arvioitu 157 yrityksen julkaisemat yritysvaluuutiedot vuodelta 2014.

Barometri antaa tilannekuvauksen yritysten yhteiskuntavastuun tämän hetken tasosta Suomessa. PwC:n mukaan pieni etujoukko suomalaisia yrityksiä ottaa merkittäviä kehitysaskelita yhteiskuntavastuussaan, mutta samalla osa yrityksistä näyttäisi tyytyvän välttämättömien vaatimusten täyttämiseen, mikä tarkoittaa erityisesti raportointivaatimusten huomioimista. Taloudellisesti haasteellisina aikoina keskitytään lähinnä raportointiin ehkäpä esimerkiksi siksi, että se näkyy eniten ulospäin. PwC kuitenkin sanoo, että osa yrityksistä yrittää tavoitteellisen yhteiskuntavastuun huomioimisen avulla turvata kestäväen kasvun ja sijoittajien kiinnostuksen. Yhteiskuntavastuu merkitsee edelläkävijäyrityksille uusia liiketoimintamahdollisuuksia ja tehokkuuden kasvua, kun prosessit virtaviivaistuvat ja kustannussäästöjä syntyy.

PwC:n selvityksen tuloksena on, että yritykset ovat määritelleet johtamisessaan laajalti olennaiset asiat, ja kaikille yritysvaluuun osa-alueille on asetettu vähintään laadullisia tavoitteita. PwC:n selvityksen suomalaisyrityksistä 72 prosenttia sanoi asettavansa menettelyohjeen omalle henkilöstölleen vuonna 2014, toimitusketjulle vastuullisuusvaatimuksia sanoo asettavansa 74 prosenttia ja toimitusketjun vastuullisuusvaatimusten toteuttamista seuraa 51 prosenttia. Vuoden 2015 barometriin arvioiduista yrityksistä 41 ilmoittaa sitoutuneensa YK:n Global Compact -aloitteeseen, 23 noudattavansa OECD:n toimintaohjeita monikansallisille yrityksille ja viisi soveltavansa YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia ohjaavia periaatteita. Suomalaisyritysten sitoutuminen kansainvälisiin ohjeistoihin on siis verrattain pientä.

Esimerkiksi ihmisoikeuksia yritykset johtavat PwC:n vuoden 2014 barometrin⁶⁰ mukaan usein ainoastaan omissa toiminnoissaan kansallisen lainsäädännön puitteissa, ja johtaminen rajoittuu toimitusketjun ensimmäiseen portaaseen. Kansainväliset yhteiskuntavastuun ohjeet kuitenkin suosittavat sitoutumista kansainvälisiin ihmisoikeusasiakirjoihin ja lisäksi yritysten katsotaan olevan vastuullisia koko toimitusketjustaan.

⁵⁹ PwC (2015), "Kärki karkaa – PwC:n yritysvaluubarometri 2015", <http://www.pwc.fi/fi/julkaisut/yritysvaluubarometri/index.jhtml>.

⁶⁰ PwC (2014), "Vauhti hiipuu - PwC:n yritysvaluubarometri 2014", <http://www.pwc.fi/fi/julkaisut/yritysvaluubarometri/index.jhtml>.

4 AINEISTO JA MENETELMÄ

4.1 Kysymyksenasettelu, aineisto ja menetelmä

Selvityksen tavoitteena on selvittää suurten kansainvälisten yritysten vaatimustasoa yhteiskuntavastuuasioissa niiden tavarantoimittajille ja palveluiden toimittajille (myöhemmin toimittajille) ja alihankkijoille. Analyysissä eritellään yritysten vastuullisuusmenettelyohjeita niiden toimittajille. Lisäksi selvitetään, viittaavatko yritykset yhteiskuntavastuuohjeissaan joihinkin kansainvälisiin ohjeistoihin ja sopimuksiin, kuten tässä selvityksessä esille tuotuihin OECD:n ohjeisiin monikansallisille yrityksille ja ILO:n yleis-sopimuksiin. On tärkeää huomata, että selvitys on rajattu tiettyihin yritysten menettelyohjeisiin, koska on haluttu keskittyä vain toimittajille annettuihin menettelyohjeisiin. On aina mahdollista, että selvityksen kohteina olevien yritysten muissa dokumenteissa on mainintoja selvityksen aihepiireihin liittyen.

Selvitykseen on valittu satunnaisotannalla suuria ulkomaisia yrityksiä. Yritykset edustavat eri toimialoja. Yritykset ovat: Carrefour, Coop, Eastman, Heinz, Intel, International Paper, Johnson & Johnson, Marks and Spencer, Patagonia, Rio Tinto, Unilever, Walmart ja Wilmar. Selvityksen aineisto on saatu yritysten Internet-sivuilta. Internet-sivujen lisäksi yrityksiltä on kysytty tarkentavia kysymyksiä sähköpostilla tai verkkosivujen lomakkeilla. Tarkentavia kysymyksiä esitettiin Walmartille, Carrefourille, International Paperille, Marks and Spencerille, Rio Tintolle, Heinzille, Eastmanille, Intelille, Wilmarille, Johnson & Johnsonille ja Unileverille. Sähköpostitse vastasivat näistä yrityksistä Johnson & Johnson, Intel, Marks and Spencer ja Heinz. Marks and Spencer ja Heinz eivät vastanneet esitettyihin kysymyksiin, vaan totesivat yleisluonteisesti yhteiskuntavastuun olevan heille tärkeää. Johnson & Johnson ja Intel vastasivat esitettyihin kysymyksiin.

Menetelmänä on sisällönanalyysi, jossa aineistoa eritellään, esimerkiksi yhtäläisyyksiä ja eroja etsien⁶¹. Analyysissä on pyritty pitämään lähdekriittinen ote, sillä kyse on yritysten omista Internet-sivustoista. Selvityksen aiempien lukujen artikkeleiden perusteella voi todeta, että yhteiskuntavastuuasiat ovat yrityksille tärkeitä myös maineen ja liikevoiton kannalta. Näin ollen voidaan päätellä, että joidenkin yritysten tavoitteena voi olla esittää vastuullisuusasiat mahdollisimman positiivisina omilla kotisivuillaan.

Yrityksistä tutkitaan ja vertaillaan aihepiirejä, jotka on valikoitu kansainvälisten ohjeistojen painotusten mukaan. Analyysissä eritellään, vaatiiko kukin yritys toimittajiltaan ja alihankkijoiltaan, että niiden tulisi (ks. yhteenveto taulukosta 1.):

- Noudattaa kansallisia lakeja. Lisäksi tutkitaan, mainitaanko menettelyohjeissa verojen maksamisesta mitään, sillä esimerkiksi OECD:n toimintaohjeissa on mainittu, että yrityksiä suositetaan osallistumaan isäntämaidensa julkisen talouden rahoittamiseen maksamalla veronsa ajoissa ja noudattamaan verolainsäädäntöä, esimerkiksi luovuttamalla viranomaisille heidän tarvitsemansa tiedot.

⁶¹ Ks. esimerkiksi Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston KvaliMot, "Sisällönanalyysi", http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html.

- Tukea ja kunnioittaa kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia. Tämä tarkoittaa muodollista sitoutumista kansainvälisesti tunnustettuihin ihmisoikeussopimuksiin, joihin luetaan vähintään kansainvälinen ihmisoikeusasiakirja⁶².
- Varmistaa työntekijöidensä vapaus yhdistymiseen ja tunnustaa kollektiivinen sopiminen.
- Lakkauttaa kaikenlainen pakkotyö.
- Lakkauttaa lapsityö.
- Lopettaa työhön liittyvä syrjintä ja häirintä.
- Tukea varavaisuusperiaatteen mukaista lähestymistapaa, parantaa yrityksen ympäristönsuojelun tasoa ja kehittää ja implementoida jonkunlainen ympäristöjärjestelmä.
- Taistella korruptiota, kiristystä ja lahjontaa vastaan
- Noudattaa ehtoja, jotka ovat yhtä edullisia kuin muiden vastaavien työnantajien isäntämaassa noudattamat ehdot sekä tarjota parhaat mahdolliset ja perustarpeet tyydyttävät palkat, edut, työehdot ja työajat. Myös työterveys ja -turvallisuus liitetään tähän kohtaan.
- Noudattaa kaikkea sovellettavaa kilpailulainsäädäntöä.

Lisäksi tutkitaan, mainitaanko vaatimusten seurantajärjestelmästä jotakin, esimerkiksi tietojen toimittamisesta, toimittajien sitoutumisesta, tarkastuksista, auditoinneista ja työntekijöiden mahdollisuudesta ilmoittaa rikkomuksista.

Taulukko 1. Selvitettävät aihealueet.

Lakien noudattaminen	Ympäristön suojelu
Sitoutuminen ihmisoikeuksiin	Korruption ja lahjonnan vastainen toiminta
Työntekijöiden yhdistymisvapauden ja kollektiivisen sopimisen tunnistaminen	Työsuhteen ehdot: työaika, palkkaus, työterveys- ja turvallisuus
Pakkotyön, ihmiskaupan ja orjuuden kieltäminen	Reilu kilpailu
Lapsityön kieltäminen ja nuoret työntekijät	Työhön liittyvän syrjinnän ja häirinnän kieltäminen
Vaatimusten toimeenpano, sitoutuminen ja rikkeistä ilmoittaminen	

4.2 Selvitykseen valitut yritykset

Carrefour

Ranskalainen Carrefour on Euroopan suurin ja Walmartin jälkeen maailman toiseksi suurin vähittäiskauppa- ja palvelusyritys. Carrefour kertoo työllistävänsä yli 380 000 ihmistä ja

⁶² Sisältää ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen, kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen. YK, "the International Bill of Human Rights", 10.12.1948: www.ohchr.org/Documents/Publications/Compilation1.1en.pdf.

sillä on tuhansia toimittajia.⁶³ Carrefourilta löytyy Internet-sivusto yhteiskuntavastuusta⁶⁴. Hankintaketjuista ei löydy suoraan alaotsikkoa.

Promoting responsible consumption -osion alta kuitenkin löytyy yrityksen sosiaalinen ja eettinen peruskirja. Carrefour toteaa, että yritys on eettisiin käytäntöihin ja sitoutunut ihmisoikeuksien kunnioittamiseen ja huolellisuusperiaatteeseen⁶⁵ (*due diligence*) hankintaketjuissaan, edellyttää sitä kaikilta toimittajilta ja mainitsee ILO:n periaatteet.

Carrefour sanoo, että sen peruskirja perustuu kansainvälisiin normeihin. Tärkeimpinä se mainitsee YK:n Ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen, ILO:n julistuksen työelämän peruseriaateista (Carrefour käyttää muotoilua *Declaration on the fundamental labour standards*) sekä asiaankuuluvat ILO:n sopimukset kuten ILO:n kahdeksan perustavanlaatuisia sopimusta⁶⁶ ja OECD:n ohjeet. Lisäksi Carrefour sanoo sitoutuneensa YK:n Global Compactin 10 periaatteeseen⁶⁷, jotka koskevat työntekijöiden oikeuksia, ympäristön suojelua ja korruption ehkäisyä. Peruskirja sisältää Carrefourin menettelyohjeen. Carrefour on ollut mukana luomassa yritysten yhteiskuntavastuun Social Clause Initiative -aloitetta (ICS)⁶⁸ ja kuuluu Global Social Compliance -ohjelmaan (GSCP), jonka menettelyohje⁶⁹ ohjaa harmonisoiuuihin käytäntöihin ja hyviin toimintamalleihin sosiaalisissa sekä työntekijöiden asioissa ja suosittaa jatkuvia parannuksia.

Coop

Osakuntamuotoinen Sveitsin Coop on maan toiseksi suurin vähittäiskauppayritys. Yritys työllistää noin 75 000 ihmistä⁷⁰. Coopilta löytyy laaja osio yhteiskuntavastuusta Internet-sivuiltaan⁷¹.

Hankintaketjujen suhteen Coop on koonnut noin kuuden sivun ohjeistuksen kestäviin hankintoihin⁷². Ohjeistus kestäviin hankintoihin pätee Coopin kaikkien alojen tuotantoon, sillä se on listattu yleisen ohjeistuksen alle. Tässä yhteydessä yritys mainitsee, että se pyrkii mahdollisimman laajasti ympäristöystävälliseen ja sosiaalisesti vastuulliseen tuotantoon ja kestävään kulutukseen. Coop haluaa esimerkiksi vahvistaa minimivaatimusten toimeenpanoa kansainvälisten normien mukaisesti ja luopua tuotteista, jotka eivät täytä kestävyuden minimivaatimuksia. Ohjeistus kestävästä hankinnoista pätee kaikkiin yrityksen liikekumppaneihin, jotka tuottavat tai prosessoivat tuotteita. Coop viittaa ILO:n sopimukseen, mutta ei yksilöi, mihin niistä.

⁶³ Carrefour, "Presentation of the group", <http://www.carrefour.com/content/presentation-group-0>.

⁶⁴ Carrefour, "Our Commitments", <http://www.carrefour.com/content/our-commitments-0>.

⁶⁵ Yrityksen pyrkimys tunnistaa ennakoivasti toiminnan koko elinkaareen liittyvät riskit ja välttää sekä lieventää näitä riskejä huolellisen toiminnan kautta. Lähde: FIBS: <http://www.fibsry.fi/fi/yritysvastuu/yritysvastuusanasto#H>.

⁶⁶ ILO, "Eight Fundamental Conventions", <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>.

⁶⁷ YK, "The ten principles of the UN Global Compact", <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>.

⁶⁸ ICS, <http://www.ics-asso.org/index.php?id=2&L=2>.

⁶⁹ GSCP, <http://www.gscpnet.com/> ja <http://www.gscpnet.com/working-plan/step-1-reference-code.html>.

⁷⁰ Coop, <http://www.coop.ch/pb/site/common/node/70521509/Len/index.html>.

⁷¹ Coop, <http://www.coop.ch/content/act/en.html>.

⁷² Coop (2013), "General Guidelines/Coop Guidelines for sustainable procurement", <http://www.coop.ch/content/act/en/principles-and-topics/standards-and-guidelines/general-guidelines.html>.

Ohjeistuksessa Coop toteaa, että sen tavoitteena on yhteistyössä liikekumppaniensa kanssa välttää työvoiman hyväksikäyttöä ja rohkaista ympäristöä kunnioittavaan asenteeseen. Coop olettaa, että sen liikekumppanit tekevät jatkuvia parannuksia kyseisten asioiden suhteen. Työolosuhteisiin liittyen Coop toteaa, että sen liikekumppanien tulee noudattaa ILO:n sopimuksia ja YK:n Lapsen oikeuksien sopimusta⁷³ ja tarjota vakuuttava esitys, että niin tehdään. Coopin määrittelemissä riskimaisissa liikekumppanien tulee lisäksi implementoida Business Social Compliance Initiatiivin (BSCI) menettelyohje⁷⁴ ja muut Coopin muut vaativat normit, jotka on esitetty ohjeistuksen liitteessä. BSCI-aloitteeseen sisältyy yhteinen eettinen toimintatapaohjeisto ja sen implementointijärjestelmä. BSCI:n menettelyohje sisältää esimerkiksi seuraavat elementit: oikeus vapaaseen järjestäytymiseen ja kollektiiviseen sopimiseen; reilu palkkaus; ammatillinen terveys ja turvallisuus; erityinen suojelu nuorille työntekijöille; ei lahjontaa tai korruptiota; ei pakkotyövoiman käyttöä; ei syrjintää; kohtuulliset työajat; ei lapsityövoimaa ja ympäristön suojelu.

Eastman

Eastman on yhdysvaltalainen kemianalan yritys, joka kertoo työllistävänsä noin 15 000 ihmistä ympäri maailmaa. Yrityksellä on erilaisia menettelyohjeita⁷⁵, jotka osaltaan liittyvät myös yhteiskuntavastuuseen. Menettelyohjeista tämän selvityksen kannalta oleellinen on toimintaohje kolmansille osapuolille, joka koskee toimittajia ja alihankkijoita. Siinä kerrotaan, mitä yritys odottaa toimittajiltaan. Eastman sanoo haluavansa sitoutua lailliseen, eettiseen, rehelliseen ja läpinäkyvään liiketoimintaan.

Heinz

Heinz on yhdysvaltalainen valmiselintarvikkeita valmistava yritys⁷⁶. Heinz yhdistyi vuonna 2015 Kraft Foods -yhtiön kanssa. Fuusion jälkeen Kraft-Heinz on maailman viidenneksi suurin ruokia ja juomia tuottava yritys.⁷⁷ Heinzin Internet-sivuilla löytyy vastuullisuus- ja kestävyyssteemainen osio. Hankintaketjuihin liittyen yritys kertoo, että sillä on 6 772 toimittajaa maailmanlaajuisesti⁷⁸. Internet-sivujen toimittajien osiossa mainitaan otsikkotasolla toimittajien ohjaavat periaatteet, mutta itse periaatteita ei ole julkaistu samassa yhteydessä.⁷⁹ Ohjaavat periaatteet⁸⁰ löytyvät sivustolta, jolla on lueteltu yrityksen menettelyohjeita eettisyyteen ja lain noudattamiseen liittyen. Heinzillä on myös globaali menettelyohje⁸¹, mutta se koskee lähinnä yrityksen omia työntekijöitä ja välittää yrityksen arvoja julkisuuteen. Koska yrityksellä on olemassa erilliset ohjaavat periaatteet juuri toimittajille, tässä selvityksessä keskitytään lähinnä niihin.

⁷³ YK (1989/1990), "Convention on the Rights of the Child", <http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>.

⁷⁴ BSCI, <http://www.bsci-intl.org/content/bsci-code-conduct>.

⁷⁵ Eastman, "Code of Conduct",

http://www.eastman.com/Company/investors/Corporate_Governance/Pages/Code_of_Conduct.aspx.

⁷⁶ Heinz, "About Heinz", <http://www.heinz.com/our-company/about-heinz.aspx>.

⁷⁷ Heinz, "H.J. Heinz Company and Kraft Foods Group Sign Definitive Merger Agreement to Form The Kraft Heinz Company". Lehdistötiedote, 25.3.2015: <http://news.heinz.com/press-release/finance/hj-heinz-company-and-kraft-foods-group-sign-definitive-merger-agreement-form-k>.

⁷⁸ Heinz, "Ethics and Compliance", <http://www.heinz.com/our-company/ethics-and-compliance.aspx>.

⁷⁹ Heinz, "Supplier Guiding Principles", <http://www.heinz.com/sustainability/supplychain/guiding-principles.aspx>.

⁸⁰ Heinz, "Supplier Guiding Principles", <http://www.heinz.com/our-company/ethics-and-compliance/supplier-guiding-principles.aspx>.

⁸¹ Heinz, "The Kraft Heinz Company Employee Code of Conduct Guiding Principles", www.heinz.com/data/pdf/Employee_Code_of_Conduct.pdf.

Heinzin toimittajien ohjaavat periaatteet ovat yhden sivun mittaiset ja koskevat kaikkia toimittajia, urakoitsijoita, pakkaajia ja yhteistyökumppaneita, joihin yrityksellä on sopimusoikeudellinen suhde. Ne ovat saatavissa usealla eri kielellä.

Intel

Yhdysvaltalainen Intel on monikansallinen teknologiayritys ja maailman suurin puolijohdevalmistaja. Yrityksen mukaan vuonna 2013 sillä oli 107 600 työntekijää maailmanlaajuisesti⁸² ja yli 16 000 toimittajaa yli 100 maassa⁸³. Toimitusketjujen suhteen Intel sanoo Internet-sivuillaan haluavansa vähentää ympäristön ja sosiaalista jälkeään⁸⁴. Intel kertoo, että sen toimitusketjuvastuullisuuteen kuuluvat: arvioinnit ja auditoinnit, ympäristövaikutusten minimointi, konfliktimineraalivapaat⁸⁵ tuotteet ja toimittajien monimuotoisuus.

Intelillä on oma sivusto toimittajille⁸⁶. Käytännön yhteiskuntavastuuvaatimuksiin liittyen Intelillä on saatekirjeineen ja liitteineen 27 sivua pitkä menettelyohje⁸⁷, joka koskee kaikkia yrityksen työntekijöitä ja hallituksen jäseniä sekä asettaa odotukset yhtiölle, tytäryhtiöille sekä itsenäisille urakoitsijoille, konsulteille, toimittajille sekä muille liikekumppaneille.

Intel sanoo noudattavansa Elektroniikkateollisuuden toimitusketjujen menettelyohjetta (EICC)⁸⁸. EICC käsittää aihealueet: työvoima, terveys ja turvallisuus, ympäristö, eettisyys sekä johtamistavat. EICC viittaa YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskeviin ohjaviin periaatteisiin, ILO:n julistukseen työelämän peruseriaateista sekä YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen. EICC-menettelyohje antaa osittain konkreettisia suosituksia. Se rajaa esimerkiksi enimmäistyöajan 60 tuntiin viikossa.

International Paper

International Paper (IP) on maailman johtava pakkaus- ja paperiyritys. Yhdysvaltalaisyritys työllistää noin 65 000 ihmistä ja sijaitsee strategisesti 24 maassa⁸⁹. Sillä on yli 100 000 toimittajaa ympäri maailmaa⁹⁰. Yrityksen Internet-sivujen kestävyysosiossa on alaotsikkona hankintaketjut, joista kerrotaan, että yritykselle ollaan toimeenpanemassa uutta kestävyysstrategiaa tämän vuoden loppuun mennessä. Sivuston etiikka-osiossa löytyvät menettelyohje sekä usein kysytyt kysymykset menettelyohjeesta.⁹¹ Valitessaan toimittajiaan IP sanoo valitsevansa hyvämaineisia yrityksiä, jotka sitoutuvat korkeisiin eettisiin standardeihin, turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön, ihmisoikeuksien ja ympäristön suojeluun sekä lakien kunnioittamiseen. IP:n menettelyohjeessa mainitut odotukset koskevat jokaista sen toimittajaa.

⁸² Intel, "Intel Facts", <http://www.intel.com/content/www/us/en/company-overview/company-facts.html>.

⁸³ Intel, "Building a Supply Chain of the Future", <http://www.intel.com/content/www/us/en/corporate-responsibility/supply-chain.html>.

⁸⁴ Intel, <http://www.intel.com/content/www/us/en/homepage.html>. Ks. "About Intel".

⁸⁵ Intel, <http://www.intel.com/content/www/us/en/corporate-responsibility/conflict-free-minerals.html>.

⁸⁶ Intel, "Supplier.intel.com", <https://supplier.intel.com/supplierhub/>.

⁸⁷ Intel (2015), "Intel Code of Conduct", <http://www.intel.com/content/www/us/en/policy/policy-code-conduct-corporate-information.html>.

⁸⁸ EICC, <http://www.eiccoalition.org/standards/code-of-conduct/>.

⁸⁹ International Paper (IP), <https://www.internationalpaper.com/US/EN/Company/Governance/CorporateProfile.html>.

⁹⁰ IP, <https://www.internationalpaper.com/US/EN/Company/Sustainability/SupplyChain.html>.

⁹¹ IP, <https://www.internationalpaper.com/US/EN/Company/SuppliersContractors/index.html>.

Johnson & Johnson

Johnson & Johnson Family of Companies (J&J) on yhdysvaltalainen terveys- ja hygieniatuotteita valmistava yhtiö. Johnson & Johnson on mm. maailman kuudenneksi suurin kuluttajaterveystuotteita valmistava yritys ja maailman suurin lääketieteellisiä laitteita valmistava yritys. Johnson & Johnsoniin kuuluu yli 265 toimivaa yritystä yli 60 maassa ja ne työllistävät lähes 126 500 ihmistä.⁹² Kuten muillakin selvityksen yrityksillä, J&J:lla on laaja yhteiskuntavastuuseen liittyvä sivusto⁹³.

Hankintaketjuihin liittyen on useita sivuja⁹⁴. Johnson & Johnsonilla on vuonna 2012 julkaistu ohjeistus vastuullisuusstandardeista toimittajille⁹⁵ ja toimittajien standardit⁹⁶ -osio nettisivuillaan. Tässä selvityksessä paneudutaan lähinnä ensimmäiseen. Standardeilla Johnson & Johnson sanoo haluavansa sitouttaa kaikki toimittajansa ja alihankkijansa yhteisiin pelisääntöihin. Toimittajia kerrotaan olevan yhteensä kymmeniä tuhansia. Johnson & Johnson keskittyy standardien esittelyssä ihmisoikeuksiin, koska osa sen toimittajista sijoittuu näiden suhteen riskimaihin. Yritys kertoi sähköpostitse, että sillä on yksi suomalainen tavarantoimittaja: lääkkeitä ja terveystuotteita jakeleva Tamro.

Marks and Spencer

Marks and Spencer (M&S) on englantilainen vähittäiskauppaketju, joka myy esimerkiksi tekstiilejä ja elintarvikkeita. Sillä on maailmanlaajuisesti yli 1 000 myymälää, noin 83 000 työntekijää ja maailmanlaajuisesti noin 3 000 toimittajaa.⁹⁷ Marks and Spencerillä on verkkosivuillaan yhteiskuntavastuuosio. Yrityksen yhteiskuntavastuusuunnitelman (Plan A)⁹⁸ yksi kohde on vastuullinen hankinta.

Marks and Spencerillä on myös oma sivusto⁹⁹ hankintoihin liittyen. Lisäksi sivustolta löytyy Marks and Spencerin globaalit hankintaperiaatteet¹⁰⁰ ja Ethical Trading Initiative (ETI) menettelyohje¹⁰¹, johon yritys on sitoutunut ja jonka pohjalta yrityksen oma hankintaperiaateohjelmia on tehty. ETI on yritysten, etu- ja kansalaisjärjestöjen yhteenliittymä, joka edistää työläisten oikeuksia. ETI:n menettelyohjeeseen kuuluvat seuraavat aihealueet: työvoiman vapaaehtoisuus; yhdistymisvapaus ja kollektiivinen sopiminen; terveelliset ja turvalliset työolosuhteet; ei lapsityövoimaa; riittävä palkkaus; työtuntien kohtuullisuus; ei syrjintää; vakinaisen työn mahdollisuus sekä ei epäinhimillistä tai julmaa kohtelua. ETI:n lisäksi Marks and Spencerin menettelyohjeessa viitataan YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskeviin ohjaaviin periaatteisiin ja

⁹² J&J, "Our Company", <http://www.jnj.com/about-jnj>.

⁹³ J&J, "Our Citizenship & Sustainability", <http://www.jnj.com/caring/citizenship-sustainability>.

⁹⁴ J&J, ks. esim. <http://www.jnj.com/caring/citizenship-sustainability/strategic-framework/supply-chain-management>, <http://www.jnj.com/caring/citizenship-sustainability/strategic-framework/procurement-practices> ja <http://www.jnj.com/caring/citizenship-sustainability/strategic-framework/supplier-standards>.

⁹⁵ J&J (2012), "Responsibility Standards for Suppliers" www.jnj.com/sites/default/files/pdf/Responsibility-Standards-for-Suppliers.pdf.

⁹⁶ J&J, "Supplier Standards", <http://www.jnj.com/caring/citizenship-sustainability/strategic-framework/supplier-standards>.

⁹⁷ M&S, <http://corporate.marksandspencer.com/aboutus/key-facts> & <http://planareport.marksandspencer.com/>.

⁹⁸ M&S, <http://corporate.marksandspencer.com/plan-a/find-out-more/about-plan-a>.

⁹⁹ M&S, "About our Sourcing", <http://corporate.marksandspencer.com/plan-a/find-out-more/about-our-sourcing>.

¹⁰⁰ M&S, "Global Sourcing Principles" corporate.marksandspencer.com/documents/plan-a-2015/global-sourcing-principles.pdf.

¹⁰¹ ETI, "Base Code", corporate.marksandspencer.com/documents/plan-a-2015/eti-base-code.pdf.

Carrefourin tavoin GSCP-ohjelmaan¹⁰², joka ohjaa harmonisointeihin käytäntöihin ja hyviin toimintamalleihin sosiaalisissa ja työntekijöiden asioissa sekä suosittaa jatkuvia parannuksia.

Hankintaperiaateohjelma on noin 10-sivuinen asiakirja. Siinä mainitaan yrityksen halu varmistaa, että toimittajien työntekijät työskentelevät hyvissä olosuhteissa, ja ihmisiä kohdellaan kunnioituksella. M&S sanoo, että periaatteet on kehitetty yhteistyössä toimittajien kanssa, niitä kehitetään jatkuvasti ja valvotaan säännöllisillä tarkistuskäynneillä. M&S toteaa, että käytössä on tiukkoja sanktioita, jos periaatteita ei noudateta tai haluta kehittää. Hankintaperiaatteet pätevät koko toimitusketjuun ja asettavat toimittajille vähimmäisvaatimukset, jotka saa tuki ylittää.

Patagonia

Patagonia on enimmäkseen urheilu- ja ulkoiluvaatteita tuottava yhdysvaltalainen yritys. Se kertoo harjoittavansa huolellisuusperiaatetta ja vastuullisuutta tehtaissaan¹⁰³. Patagonia kertoo kuuluvansa Fair Labour Associationiin (FLA), joka esimerkiksi suorittaa ilmoittamattomia auditointeja¹⁰⁴. Patagonia esittelee myös läpinäkyvyyttään: se esimerkiksi julkaisee listaa kaikista tehtaistaan. Yritys haluaa antaa itsestään kuvan hyvin vastuullisena ja varsinkin ympäristön suojelua edistävänä yrityksenä, kun edellä mainittujen toimien lisäksi se kertoo lahjoittavansa yhden prosentin myynnistään ympäristöjärjestöille ympäri maailmaa.¹⁰⁵ Tässä kohtaa on kuitenkin hyvä huomata, että hyväntekeväisyys katsotaan korkeintaan vain yhdeksi osaksi yhteiskuntavastuuksi monissa yhteiskuntavastuun määritelmissä¹⁰⁶.

Yrityksellä on nelisivuinen toimittajia koskeva menettelyohje¹⁰⁷ sekä tätä yksityiskohtaisesti selventävä kriteeriasiakirja¹⁰⁸. Nämä menettelyohjeet perustuvat yrityksen mukaan ILO:n normeihin. Menettelyohjeiden tarkoituksena on Patagonian mukaan tehdä heidän odotuksensa selväksi kaikille toimittajille. Kaikkien toimittajien ja koko hankintaketjun tulee sitoutua niihin. Alihankinta ilman lupaa on kiellettyä. Yritys myös kertoo, että se rohkaisee toimittajiaan pyrkimään yhä enemmän sosiaaliseen ja ympäristöasioita miettivään vastuunkantoon. Tässä selvityksessä keskitytään analysoimaan menettelyohjetta, sillä kriteeriasiakirja sisältää samat asiat yksityiskohtaisemmin.

Rio Tinto

Isossa-Britanniassa pääkonttoria pitävä Rio Tinto on suuri kaivos- ja metallialan yritys, joka louhii esimerkiksi hiiltä, alumiinia, kuparia, timantteja, kultaa, teollisuuden

¹⁰² GSCP, <http://www.gscpnet.com/> ja <http://www.gscpnet.com/working-plan/step-1-reference-code.html>.

¹⁰³ Patagonia, "Working with Factories", <http://www.patagonia.com/eu/enLT/patagonia.go?assetid=72432>.

¹⁰⁴ FLA, <http://www.fairlabor.org/>.

¹⁰⁵ Patagonia, "Patagonia's Mission Statement", <http://www.patagonia.com/eu/enGB/patagonia.go?assetid=2047>.

¹⁰⁶ Ks. esim. FIBS, "Yhteiskuntavastuun sanasto - hyväntekeväisyys",

<http://www.fibsry.fi/fi/yritysvastuu/yritysvastuusanasto#H>.

¹⁰⁷ Patagonia, "Supplier Workplace Code of Conduct",

http://www.patagonia.com/pdf/en_US/Patagonia_COC_English_02_13.pdf.

¹⁰⁸ Patagonia (2013), "Benchmark document", www.patagonia.com/pdf/en_US/Patagonia_Benchmarks_12-27-12_English.pdf.

mineraaleja, rautamalmia ja uraania. Rio Tintolla on noin 60 000 työntekijää maailmanlaajuisesti, ja se toimii yli 40 maassa.¹⁰⁹

Yrityksellä on vastuullisuuteen liittyvät Internet-sivut¹¹⁰, joilta löytyy kesäkuulle 2015 päivätty noin 30 sivun menettelyohje¹¹¹. Rio Tinton mukaan menettelyohje summaa, miten yritys harjoittaa liiketoimintaansa. Yrityksellä on erikseen toimittajille asiakirja hankintaperiaatteista¹¹², mutta siinä viitataan paljolti menettelyohjeeseen. Yrityksellä on myös erillinen sivusto hankinnasta¹¹³. Menettelyohje koskee kaikkia yrityksen työntekijöitä, kuten myös urakoitsijoita ja toimittajia. Rio Tinto sanoo toivovansa, että myös sen liikekumppanit jakavat nämä näkemykset.

Unilever

Unilever on hollantilais-englantilainen päivittäistavaroita valmistava konserni. Suomessa toimii Unileverin myynti- ja markkinointiorganisaatio. Kansainvälisesti Unilever on yksi maailman suurimmista päivittäistavaryrityksistä, ja se työllistää noin 172 000 ihmistä.¹¹⁴

Unileverillä on laajat Internet-sivut yhteiskuntavastuusta¹¹⁵. Hankintaketjuihin Unileverillä on toimintapolitiikka¹¹⁶, joka on pakollinen sen toimittajille. Toimintapolitiikka on laaja, yksityiskohtainen ja käytännön toimia edellyttävä verrattuna moneen muuhun toimijaan. Se on liitteineen 40 sivua pitkä. Tällä hetkellä 85 prosenttia strategisista toimittajista on katettu, ja täyttä kattavuutta tavoitellaan vuoteen 2020 mennessä.

Unileverin toimintapolitiikassa todetaan, että jokaisen toimittajan tulee täyttää vaatimusten vähimmäistaso ollakseen liikesuhteessa Unileverin kanssa. Toimittajia kuitenkin rohkaistaan toimintaohjelman mukaan myös parantamaan tästä. Tätä varten Unilever on kehittänyt kaksi ylempää tasoa – hyvät ja parhaat käytännöt – pakollisen tason lisäksi. Toimintaohjelma sisältää vaatimukset, joiden täyttämällä voi nousta näille korkeammille tasoille. Siirtyminen ylempiin kategorioihin luvataan toimintapolitiikassa palkita, mutta palkintoa ei ole määritely. Lopuksi annetaan tietoa raportointikäytänteistä ja liitteissä vinkkejä vaatimusten täyttämiseen sekä kerrotaan, mihin ILO:n kansainvälisiin yleissopimuksiin toimintaohjeet perustuvat. Unilever edellyttää monen asian suhteen erilaisten menettelytapojen ja toimintapolitiikkojen lanseeraamista ja toimeenpanoa.

Unileverin toimintapolitiikka perustuu 12 perustavanlaatuisen periaatteeseen. Yritys sanoo edellyttävänsä, että ne implementoidaan ja niitä noudatetaan jokaisessa toimitusketjun vaiheessa. Unilever kertoo toimintapolitiikassaan, että periaatteet perustuvat kansainvälisesti tunnustettuihin normeihin. Yritys sanoo upottaneensa siihen

¹⁰⁹ Rio Tinto, "Our Business", <http://www.riotinto.com/our-business-75.aspx>.

¹¹⁰ Rio Tinto, "Our Commitments", <http://www.riotinto.com/our-commitment-107.aspx>.

¹¹¹ Rio Tinto (2015), "How we work", http://www.riotinto.com/documents/RT_The_way_we_work_ENG.pdf.

¹¹² Rio Tinto (2011), "Rio Tinto Procurement principles", procurement.riotinto.com/documents/Rio_Tinto_Procurement_principles_EN.pdf.

¹¹³ Rio Tinto, "Rio Tinto Procurement", <http://procurement.riotinto.com/ENG/>.

¹¹⁴ Unilever, <http://www.unilever.com/about/who-we-are/about-Unilever/>.

¹¹⁵ Unilever, <http://www.unilever.com/sustainable-living/>.

¹¹⁶ Unilever, www.unilever.com/Images/slp-Unilever-Responsible-Sourcing-Policy-2014_tcm244-409819.pdf. Ks. myös <http://www.unilever.com/sustainable-living/the-sustainable-living-plan/enhancing-livelihoods/fairness-in-the-workplace/advancing-human-rights-with-suppliers/implementing-our-approach.html>.

YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet. Lisäksi Unilever viittaa ILO:n yleissopimusten lisäksi esimerkiksi OECD:n toimintaohjeisiin monikansallisille yrityksille.

Walmart

Yhdysvaltalainen Walmart on maailman suurin vähittäismyyjä¹¹⁷ ja maailman 17. suurin yritys¹¹⁸. Se työllistää 2,2 miljoonaa ihmistä ympäri maailman¹¹⁹. Yrityksen Internet-sivuilla löytyy osuus yhteiskuntavastuusta¹²⁰. Walmart linjaa, että haluaa voimaannuttaa työntekijöitään, alihankkijoitaan ja tehtaitaan, huolehtia työntekijöidensä turvallisuudesta ja hyvinvoinnista ja kehittää hankintaketjujaan yhä läpinäkyvämmiksi¹²¹. Sivustolta löytyy noin kahden liuskan toimintapolitiikka toimittajille¹²². Toimintapolitiikka sisältää Walmartin perustavanlaatuiset odotukset toimittajille ja valmistajille koskien työntekijöiden kohtelua ja ympäristövaikutuksia. Toimittajilta edellytetään eettistä liiketoimintatapaa. Walmart kertoo päivittävänsä toimintaohjeita säännöllisesti. Viimeinen päivitys on vuodelta 2013, jolloin toimintapolitiikkaan sisällytettiin luvottomien alihankkijoiden käytön kieltö.

Wilmar

Wilmar on singaporelainen maatalousyritys, jonka yksi tuotteista on palmuöljy. Se onkin maailman suurin yritys palmuöljyn prosessoinnissa ja jälleenmyynnissä. Yritys ilmoittaa toimivansa noin 50 maassa, ja sillä on noin 92 000 työntekijää.¹²³ Wilmarin palmuöljy tuotetaan Indonesiassa, Malesiassa ja Afrikassa kolmessa maassa¹²⁴. Kestävän kehityksen sivustollaan¹²⁵ Wilmar mainitsee esimerkiksi YK:n Global Compactin.

Wilmarilla on Ei metsien tuhoutumista, ei turvetta, ei riistaa -menettelyohje¹²⁶. Wilmar aloittaa menettelyohjeen, että vaikka heidän toimintansa on vaikuttanut positiivisesti taloudelliseen kehittymiseen, metsien tuhoutumisella ja muilla epäkestävillä käytännöillä on ollut negatiivisia vaikutuksia ihmisiin ja ympäristöön. Siksi Wilmar sanoo nyt työskentelevänsä sidosryhmien kanssa suojellakseen metsiä, turvemaita sekä ihmisiä ja yhteisöoikeuksia. Menettelyohje sisältää otsikon mukaisesti kolme päälinjaa. Menettelyohjeen ydintavoitteena on Wilmarin mukaan luoda läpinäkyvä hankintaverkko täydellä jäljitettävyydellä. Menettelyohje koskee kaikkia Wilmarin toimintoja ympäri maailmaa, mukaan luettuna tytäryhtiöt, sekä kaikkia sen toimittajia, joihin sillä on kauppasuhte tai joilta se ostaa.

¹¹⁷ Deloitte, 2014: <http://www2.deloitte.com/an/en/pages/about-deloitte/articles/consumerbusiness.html>.

¹¹⁸ Forbes, 2015: <http://www.forbes.com/pictures/fjj45fjef/17-wal-mart-stores/>.

¹¹⁹ Walmart, <http://corporate.walmart.com/our-story/our-business/>.

¹²⁰ Walmart, <http://corporate.walmart.com/global-responsibility/>.

¹²¹ Walmart, <http://corporate.walmart.com/global-responsibility/ethical-sourcing/>.

¹²² Walmart, <http://corporate.walmart.com/global-responsibility/ethical-sourcing/standards-for-suppliers>.

¹²³ Wilmar, "Corporate Profile", <http://www.wilmar-international.com/who-we-are/corporate-profile/>.

¹²⁴ Wilmar, "Origination", <http://www.wilmar-international.com/our-business/tropical-oils/plantations/>.

¹²⁵ Wilmar, "Sustainability", <http://www.wilmar-international.com/sustainability/>.

¹²⁶ Wilmar (2013), "No Deforestation, No Peat, No Exploitation Policy", <http://www.wilmar-international.com/wp-content/uploads/2012/11/No-Deforestation-No-Peat-No-Exploitation-Policy.pdf>.

Taulukko 2. Selvitykseen valittujen yritysten menettelyohje-asiakirjoja. ”Ei mainintaa” tarkoittaa, ettei selvityksen kohteina olleissa asiakirjoissa ole mainintaa kansainvälisistä sopimuksista ja ohjeistoista.

Yritys	Menettelyohje-asiakirja	Menettelyohjeessa mainitut sitoumukset ja yhteistyö
Carrefour	Sosiaalinen ja eettinen peruskirja	ILO:n julistuksen työelämän perusperiaatteista, asiaankuuluvat ILO:n sopimukset, OECD:n toimintaohjeet, Global Compact, ICS ja GSCP
Coop	Ohjeistus kestäviin hankintoihin	BSCI, relevantit ILO:n sopimukset, YK:n lapsen oikeuksien sopimus
Eastman	Toimintaohje kolmansille osapuolille	Ei mainintaa
Heinz	Toimittajien ohjaavat periaatteet	Ei mainintaa
Intel	Menettelyohje	EICC
International Paper	Menettelyohje	Ei mainintaa
Johnson & Johnson	Vastuullisuusstandardit toimittajille	Ei mainintaa
Marks and Spencer	Globaalit hankitaperiaatteet	ETI Base Code, GSCP ja YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet
Patagonia	Toimittajia koskeva menettelyohje	ILO:n yleissopimuksia
Rio Tinto	Menettelyohje	Ei mainintaa
Unilever	Vastuullisen hankinnan toimintapolitiikka	ILO:n yleissopimuksia, ILO:n julistus työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista, OECD:n toimintaohjeet ja YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet
Walmart	Toimintapolitiikka toimittajille	Ei mainintaa
Wilmar	Menettelyohje	Global Compact

5 TULOKSET

5.1 Lakien noudattaminen

Esimerkiksi OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille toteavat, että yritysten tulee noudattaa isäntämaidensa lakeja ja säädöksiä. Tämä näyttäisi toteutuvan melko hyvin, sillä suurin osa selvitykseen valituista yrityksistä vaatii toimittajiaan noudattamaan isäntämaiden paikallista soveltuvaan lainsäädäntöä ja säännöksiä. Näin tekevät Heinz, Johnson & Johnson, Walmart, Marks and Spencer, Patagonia ja International Paper. Walmart korostaa tässä yhteydessä erikseen säädöksiä, jotka liittyvät työvoimaan, maahanmuuttoon, terveyteen, turvallisuuteen ja ympäristöön.

Marks and Spencer, Wilmar, Patagonia, International Paper ja Rio Tinto mainitsevat, että jos paikallinen lainsäädäntö eroaa yrityksen menettelyohjeesta, noudatetaan tiukempaa niistä. Lisäksi International Paper toteaa erikseen, että tietyt lait, kuten Yhdysvaltojen ulkomaiseen korruptioon liittyvä lainsäädäntö¹²⁷ ja Iso-Britannian lahjontaan liittyvä lainsäädäntö¹²⁸ sekä *muut lait* vaikuttavat yrityksen globaaliin toimintaan. Auki jää, mitä nämä muut lait ovat. Asiasta kysyttiin yritykseltä sähköpostitse, mutta yritys ei vastannut sähköpostiin. Patagonia sanoo, että toimittajia valvotaan lakien noudattamisen suhteen.

Paikallisen lainsäädännön lisäksi soveltuvan kansainvälisen säätelyn mainitsee lain noudattamisen yhteydessä Carrefour, Rio Tinto, Marks and Spencer, Wilmar ja Unilever. Unilever tähdentää myös, että lakien noudattamisesta tulee olla menettelytavat ja ohjeistukset toimittajille ja heidän työntekijöilleen. Eastman on muotoillut, että se haluaa sitoutua lailliseen, eettiseen, rehelliseen ja läpinäkyvään toimintaan ja olettaa, että sen toimittajat sitoutuvat tähän myös.

Intel menettelyohjeessa vaaditaan niin ikään lain ja rehellisyyden noudattamista liiketoiminnassa. Intel odottaa, että kaikki sen toimittajat noudattavat kaikkia asianosaisia lakeja ja säädöksiä, Intelin menettelyohjetta ja yritysten yhteiskuntavastuun periaatteita, jotka ovat samassa linjassa EICC:n kanssa. Intel linjaa, että jokaisen täytyy itse tietää, mitä soveltuvat lait ovat. Tämä eroaa esimerkiksi Unileveristä, sillä Unilever korostaa, että lain noudattamiseen tarvitaan selviä toimintatapoja ja koulutusta.

Ainoa yrityksistä, joka ei mainitse lakien noudattamisesta yksittäisenä tai erillisenä vaatimuksena, on Coop. Asiasta puhutaan kuitenkin eri teemojen yhteydessä.

OECD:n toimintaohjeissa esitetään, että yrityksiä suositetaan osallistumaan isäntämaidensa julkisen talouden rahoittamiseen maksamalla veronsa ajoissa ja noudattamaan verolainsäädäntöä, esimerkiksi luovuttamalla viranomaisille heidän tarvitsemansa tiedot. Yksikään selvityksen yrityksistä ei ole maininnut mitään veroista.

5.2 Sitoutuminen ihmisoikeuksiin

OECD:n toimintaohjeissa todetaan, että ihmisoikeustematiikkaan liittyy sitoutuminen kansainvälisesti tunnustettuihin ihmisoikeussopimuksiin, joihin luetaan vähintään YK:n kansainvälinen ihmisoikeusasiakirja¹²⁹. Lisäksi yritysten tulisi tehdä selvitys ihmisoikeusvaikutuksistaan sekä etsiä tapoja ehkäistä ja lieventää haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia, jotka liittyvät yritykseen liikesuhteen kautta sekä tukea haitallisten ihmisoikeusvaikutusten korjaamista. Tässä osiossa eritellään lähinnä yritysten muodollista sitoutumista ihmisoikeuksiin ja ihmisoikeusasiakirjoihin (ks. taulukko 3.), sillä esimerkiksi ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksen sisältöä on esitetty konkreettisemmin muissa kohdissa, esimerkiksi syrjinnän, pakkotyön ja orjuuden sekä yhdistymisvapauden yhteydessä.

¹²⁷ USA (1977), "Foreign Corrupt Practices Act", www.justice.gov/criminal/fraud/fcpa/docs/fcpa-english.pdf.

¹²⁸ UK, "Bribery Act 2010", 8.4.2010: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/23/contents>.

¹²⁹ Sisältää ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen, kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen. YK, "the International Bill of Human Rights", 10.12.1948: www.ohchr.org/Documents/Publications/Compilation1.1en.pdf.

Selvitykseen valituista yrityksistä Unilever on ainoa, joka mainitsee sitoutuneensa kansainväliseen ihmisoikeusasiakirjaan. Unilever kertoo toimintaohjeissaan, että sen toimintaperiaatteet perustuvat kansainvälisesti tunnustettuihin normeihin. Yritys viittaa ILO:n yleissopimuksiin ja sanoo upottaneensa YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet toimintapolitiikkaansa. Saman on tehnyt Marks and Spencer. Lisäksi M&S toteaa, että heidän toimittajilleen työskenteleviä ihmisiä tulee kohdella kunnioituksella ja heidän perusihmisoikeuksiaan tulee suojella ja edistää. Yritys lupaa huolehtia ihmisoikeuksista huolellisuusperiaatteen edellyttämällä tavalla.

Carrefour, Rio Tinto ja Wilmar viittaavat menettelyohjeissaan kansainvälisen ihmisoikeusasiakirjan yhteen osaan, YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen. Wilmar ei tosin tässä yhteydessä mainitse YK:ta. Rio Tinto kertoo kannattavansa YK:n yleismaailmallista julistusta ja kunnioittavansa ihmisoikeuksia toiminnassaan. Lisäksi yritys kertoo, että se on sitoutunut välttämään ihmisoikeusloukkauksia ja suorittavansa toimenpiteitä, joilla estetään osallisuus ihmisoikeusloukkauksiin sekä työskentelevänsä turvallisuuspalveluita tarjoavien yritysten ja viranomaisten kanssa välttääkseen turvajärjestelyitä, jotka voivat aiheuttaa tai vaikuttaa ihmisoikeusloukkauksiin. Tuliaseiden määrän yritys kertoo rajoittavansa minimiin.

Carrefour toteaa, että yritys on sitoutunut ihmisoikeuksien kunnioittamiseen hankintaketjuissaan. Yritys on International Federation for Human Rights (FIDH) - ihmisoikeusjärjestön kumppani. Carrefourin mukaan sen peruskirja perustuu kansainvälisiin ihmisoikeusnormeihin, ja se viittaa kansainvälisiin sopimuksiin. Ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen lisäksi Carrefour mainitsee ILO:n julistuksen työelämän perusperiaatteista sekä asiaankuuluvat ILO:n sopimukset ja OECD:n toimintaohjeet. Lisäksi Carrefour sanoo sitoutuneensa YK:n Global Compactin 10 periaatteeseen¹³⁰.

Eastman, Johnson & Johnson, International Paper ovat käsitelleet ihmisoikeustemaatiikkaa yleisellä tasolla. Eastman sanoo, että toimittajien tulee vaalia työntekijöidensä ihmisoikeuksia ja kohdella heitä kunnioituksella. Intel kertoo haluavansa olla vastuullinen yritys, joka noudattaa korkeita eettisiä periaatteita ja mm. ihmisoikeuksia. International Paper sanoo sitoutuneensa ja edistävänsä ihmisoikeuksia, ja Johnson & Johnson mainitsee yhden periaatteensa olevan ihmis- ja työntekijäoikeuksien kunnioitus sekä niiden noudattaminen¹³¹.

Heinzin kohdalla ihmisoikeudet mainitaan kerran Globaalissa menettelyohjeessa mutta ei kertaakaan toimittajien ohjaavissa periaatteissa. Globaalissa menettelyohjeessa todetaan, että Heinzin työntekijöiden tulee varmistaa, että yrityksen toimittajat ovat sitoutuneet ihmisoikeuslainsäädäntöön. Patagonian Kriteeriasiakirja toteaa alussa, että asiakirjan on tarkoitus hahmotella parhaita käytäntöjä ihmisoikeuksien suhteen. Näiden kahden yrityksen sekä Walmartin ja Coopin selvityksen kohteena olleessa asiakirjassa ei mainittu termiä ihmisoikeudet, eikä aihetta ole myöskään muodollisen sitoutumisen näkökulmasta käsitelty.

¹³⁰ YK, "The ten principles of the UN Global Compact", <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>.

¹³¹ Yhtiö summaa, että sillä on noin 200 strategisesti tärkeää toimittajaa, joista noin 50 prosenttia on arvioitu sijainnin kannalta. Noin 50% arvioituista toimittajista sijaitsee korkean riskin maissa. Näistä noin puolet on sitoutunut ihmisoikeusasioiden noudattamiseen, ja mikään ei ole erikseen kieltäytynyt noudattamasta.

Taulukko 3. Yritysten ilmoittama muodollinen sitoutuminen ihmisoikeuksiin.

Yritys	Muodollinen sitoutuminen ihmisoikeuksiin ja viitattut kansainväliset sopimukset, asiakirjat ja yhteisöt
Carrefour	YK:n Ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistus, Global Compact, ILO:n julistus työelämän peruseriaateista & kahdeksan perustavanlaatuista yleissopimusta, OECD:n toimintaohjeet. FIDH:n kumppani
Coop	Ei muodollista sitoutumista ihmisoikeuksiin. Työläisten oikeuksia tuotu esiin esim. BSCI:n kautta
Eastman	Sitoutunut ihmisoikeuksiin, ei tarkkoja mainintoja kansainvälisistä ihmisoikeusasiakirjoista
Heinz	Sitoutunut ihmisoikeuksiin (globaalissa menettelyohjeessa), mutta ei tarkkoja mainintoja kansainvälisistä ihmisoikeusasiakirjoista
Intel	Ilmoittaa noudattavansa ihmisoikeuksia, ei tarkkoja mainintoja kansainvälisistä ihmisoikeusasiakirjoista
International Paper	Sitoutunut ihmisoikeuksiin, ei tarkkoja mainintoja kansainvälisistä ihmisoikeusasiakirjoista
Johnson & Johnson	Kunnioittaa ihmisoikeuksia, ei tarkkoja mainintoja kansainvälisistä ihmisoikeusasiakirjoista
Marks and Spencer	YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet. Sitoutuminen huolellisuusperiaatteeseen ja sen toteuttaminen toiminnoilla
Patagonia	Ei muodollista sitoutumista ihmisoikeuksiin. Muissa kohdissa esillä esim. työläisten oikeudet
Rio Tinto	YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus. Suorittaa toimenpiteitä, joilla estetään loukkaukset liikesuhteissa
Unilever	Kansainvälinen ihmisoikeusasiakirja, (ILO) julistus työelämän peruseriaateista, OECD:n toimintaohjeet ja YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet
Walmart	Ei muodollista sitoutumista ihmisoikeuksiin. Muissa kohdissa esillä esim. työläisten oikeudet
Wilmar	Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus

5.3 Työntekijöiden yhdistymisvapauden ja kollektiivisen sopimisen tunnustaminen

Esimerkiksi OECD:n toimintaohjeiden monikansallisille yrityksille ja ILO:n julistuksen työelämän peruseriaateista mukaan yritysten tulee varmistaa työntekijöidensä vapaus yhdistymiseen ja tunnustaa kollektiivinen sopiminen. Lähes kaikki selvitykseen valituista yrityksistä muotoilevatkin asiakirjassaan, että niiden toimittajien ja alihankkijoiden tulee kunnioittaa työntekijöidensä oikeuksia liittyä ja kuulua ammattiliittoon ja -yhdistyksiin sekä sopia kollektiivisesti (ks. taulukko 4.). Näin tekevät Carrefour, Johnson & Johnson, Rio Tinto, Walmart, Wilmar, Marks and Spencer ja Unilever. Wilmarin menettelyohjeessa sanotaan edellä mainitun lisäksi, että paikoissa, joissa kyseisiä oikeuksia on lailla rajoitettu, tulisi mahdollistaa rinnakkaiset järjestelmät.

Marks and Spencer ilmaisee saman asian: jos yhdistyminen ja kollektiivinen sopiminen ovat lailla kiellettyjä, työnantaja ei saa estää työntekijöitä kehittämästä vaihtoehtoisia mekanismeja ilmaista mielipiteensä. Lisäksi Marks and Spencer linjaa, että työntekijöiden edustajilla tulee olla pääsy työpaikoille, työnantajien tulee kehittää prosesseja kuulla työntekijöitään ja näiden edustajia ja järjestäytyneitä työntekijöitä ei saa syrjiä millään lailla. Unilever toteaa myös, että järjestäytyneitä työntekijöitä ei saa rangaista ja lisäksi työntekijöiden tulee tuntee oikeutensa, työehtosopimukset tulee implementoida ja HR-käytäntöjen tulee tunnistaa yhdistymisvapaus. Yritys viittaa ILO:n sopimukseen yhdistymisvapaudesta ja kollektiivisesta sopimisesta. Sopimuksia ei ole tarkemmin määritelty.

Patagonia viittaa ILO:n sopimukseen Unileveria tarkemmin. Patagonian menettelyohjeessa sanotaan, että työntekijöillä on oikeus liittyä itse valitsemiinsa yhdistykseen ja että toimittajien on tunnustettava työntekijöiden oikeus järjestäytymiseen ja kollektiivisen sopimiseen. Lisäksi Patagonia linjaa, että toimittajien on kehitettävä valitusjärjestelmä, jonka avulla ratkaistaan tuotannon ja työntekijöiden ongelmia läpinäkyvästi ja yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Patagonia viittaa ILO:n yleissopimukseen ammatillisesta järjestäytymisvapaudesta¹³², järjestäytymis- ja kollektiivisen neuvotteluvoimien periaatteiden soveltamisesta¹³³ ja työntekijöiden edustajista¹³⁴.

Eastman toteaa, että toimittajien velvollisuus vaalia työntekijöidensä ihmisoikeuksia ja kohdella heitä kunnioituksella sisältää yhdistymisvapauden sallimisen ja kollektiivisen sopimisen mahdollisuuden tunnustamisen, yhdenmukaisesti kansallisen lainsäädännön kanssa. Myös Walmart mainitsee laillisen järjestäytymisen. Heinz puolestaan linjaa, että toimittajien tulee tunnistaa ja kunnioittaa työntekijöidensä oikeutta liittyä mihin tahansa laillisesti tunnustettuun järjestöön ja että ammattiliittojen oikeuksia tulee kunnioittaa. Tässä yhteydessä Heinzin toimittajien ohjaavista periaatteista ei löydy mainintaa kollektiivisesta sopimisesta, ellei ammattiliittojen oikeuksien tunnustaminen sisällä tätä.

Eastmanin, Walmartin ja Heinzin kohdalla toteamus kansallisesta lainsäädännöstä tuo mieleen, että sulkeeko tämä pois työntekijöiden vaihtoehtoiset mekanismit, jos yhdistyminen on kielletty kansallisella lailla ja saavatko työntekijät esimerkiksi perustaa omia järjestöjä. International Paperin menettelyohjeessa tyydytään toteamaan, että toimittajien tulee kunnioittaa työntekijöidensä oikeutta järjestäytymiseen. Heinzin tavoin yritys ei mainitse oikeutta kollektiiviseen sopimiseen. Intel ja Coop eivät mainitse yhdistymisvapautta ja kollektiivista sopimista selvityksen kohteena olleissa asiakirjoissa.

132 ILO (1948), "Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention no. 87", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232.

133 ILO (1949), "Right to Organise and Collective Bargaining Convention no. 98", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098.

134 ILO (1971), "Workers' Representatives Convention no. 135", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312280.

Taulukko 4. Yritysten ilmoitus yhdistymisvapauden ja kollektiivisen sopimisen tunnustamisesta.

Yritys	Yhdistymisvapauden kunnioittaminen (X)	Kollektiivisen sopimisen kunnioittaminen (X)	Viitatus asiakirjat
Carrefour	X	X	Global Compact
Coop	-	-	-
Eastman	X	X	Kansalliset lait
Heinz	X	-	Kansalliset lait
Intel	-	-	-
International Paper	X	-	-
Johnson & Johnson	X	X	-
Marks and Spencer	X	X	-
Patagonia	X	X	ILO:n yleissopimukset ammatillisesta järjestäytymisvapaudesta, järjestäytymis- ja kollektiivisen neuvotteluvoimien periaatteiden soveltamisesta työntekijöiden edustajista
Rio Tinto	X	X	-
Unilever	X	X	ILO:n sopimukset yhdistymisvapaudesta ja kollektiivisesta sopimisesta
Walmart	X	X	Kansalliset lait
Wilmar	X	X	-

5.4 Pakkotyön, ihmiskaupan ja orjuuden kieltäminen

OECD:n toimintaohjeiden ja ILO:n¹³⁵ mukaan kaikenlainen pakkotyö tulisi lakkauttaa. Kaikki selvitykseen valitut yritykset Coopia lukuun ottamatta tuomitsevat tavalla tai toisella pakotetun työvoiman käytön (ks. taulukko 5.). Carrefour, Marks and Spencer, Unilever ja Walmart lähtevät siitä, että kaiken työvoiman tulee olla vapaaehtoista. Carrefour, Heinz, Johnson & Johnson, Eastman, Intel, International Paper, Marks and Spencer, Patagonia, Rio Tinto, Unilever ja Walmart kieltävät erilaisen pakotetun työvoiman käytön. Yritykset ovat maininneet pakotetun työvoiman, velkaorjuuden, ei-vapaaehtoisen vankityövoiman käytön tai osan näistä. Unilever pyytää toimintapoli-

¹³⁵ ILO (1930), "Forced Labour Convention no. 29", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029 & ILO (1957), ILO (1957), "Abolition of Forced Labour Convention no. 105", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250.

tiikkansa toimeenpanovinkeissä erikseen tarkastamaan, ettei työntekijää ole pakotettu solmimaan työsopimusta.

Ihmiskaupan ja orjuuden käytön kieltävät Eastman, Intel, International Paper, Patagonia, Unilever ja Walmart. Rio Tinto kieltää orjuuden. Johnson & Johnson toteaa, että toimittajan tulee toimeenpanna menettelytapoja arvioida ja tunnistaa ihmiskauppaan liittyviä riskejä. Intelillä on oma erillinen lausunto ihmiskaupasta ja orjuudesta¹³⁶.

Walmart, Marks and Spencer ja Unilever toteavat tähän liittyen, että työntekijöiden tulee saada itse pitää hallussa henkilöllisyystodistuksiaan. Walmart sanoo lisäksi, että tuotannossa käytetyistä materiaaleista pitää varmistua, ettei niihin liity orjuutta tai ihmiskauppaa. Palkattavien työntekijöiden suhteen toimittajien tulee noudattaa tarkkoja rekrytointikäytäntöjä, joilla varmistetaan työntekijöiden vapaaehtoisuus ja laillinen oikeus työskennellä maassa. Myös International Paper vaatii, että työntekijöillä on laillinen lupa työskennellä.

Unilever kieltää psyykkisen ja fyysisen pakottamisen ja Carrefour ja Marks and Spencer kieltävät kaikenlaiset uhat ja rangaistukset. Marks and Spencer toteaa myös, etteivät toimittajat eivät saa kerätä työntekijöiltä minkäänlaisia vakuusmaksuja. Lisäksi työnantajien tulee kunnioittaa työntekijöiden oikeutta päättää työsuhde ja saada päättämiseen asti heille kuuluva palkka sekä lähteä työpaikaltaan työvuoronsa jälkeen. Saman toteaa myös Unilever: työntekijät saavat poistua vapaasti työpaikalta.

Patagonia korostaa, että töihin otosta vastaavia kolmansia osapuolia tulee valvoa. Patagonia ja Unilever viittaavat ILO:n sopimukseen pakollisesta työstä¹³⁷ ja pakkotyön poistamisesta¹³⁸.

Wilmarin menettelyohjeen mukaan toimittajat ja alihankkijat eivät saa tietoisesti käyttää pakkotyövoimaa tai velkaorjuutta tai osallistua ihmiskauppaan. Tältä saralta on tehtävä kaikki tarvittavat estämis- ja korjaamistoimenpiteet. Huomiota herättää muotoilu *tietoisesti*, koska sen suhteen tulee mieleen, että sulkeeko tämä osallisuuden pois. Asiasta kysyttiin yritykseltä sähköpostitse, mutta se ei vastannut sähköpostiin.

¹³⁶ Intel, "Intel Statement on Human Trafficking and Slavery", <https://www-ssl.intel.com/content/www/us/en/policy/policy-human-trafficking-and-slavery.html>.

¹³⁷ ILO (1930), "Forced Labour Convention no. 29", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029.

¹³⁸ ILO (1957), "Abolition of Forced Labour Convention no. 105", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250.

Taulukko 5. Yritysten ilmoitus pakotetun työvoiman eri muotojen, ihmiskaupan ja orjuuden kieltämisestä.

Yritys	Pakotetun työvoiman eri muotojen kieltäminen (X)	Ihmiskaupan ja orjuuden kieltäminen (X)	Viitattavat asiakirjat
Carrefour	X	-	Global Compact
Coop	-	-	-
Eastman	X	X	-
Heinz	X	-	-
Intel	X	X	Intelin lausunto ihmiskaupasta ja orjuudesta
International Paper	X	X	-
Johnson & Johnson	X	-	YK:n määrittämiä ihmiskaupaan liittyviä riskejä
Marks and Spencer	X	-	-
Patagonia	X	X	ILO:n yleissopimukset pakollisesta työstä ja pakkotyön poistamisesta.
Rio Tinto	X	X (orjuus)	-
Unilever	X	X	ILO:n yleissopimukset pakollisesta työstä ja pakkotyön poistamisesta.
Walmart	X	X	-
Wilmar	X	X	-

5.5 Lapsityön kieltäminen ja nuoret työntekijät

Kuten OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille suosittavat, kaikki selvitykseen valitut yritykset tuomitsevat lapsityövoiman käytön (ks. taulukko 6.). Coopin ohjeistuksessa kestäviin hankintoihin tosin ei mainita lapsityötä, mutta yritys sanoo noudattavansa YK:n lapsen oikeuksien sopimusta¹³⁹, joka tuomitsee lapsityön. ILO:n sopimuksessa töihin oton vähimmäisiästä¹⁴⁰ on sanottu, ettei se saa olla alempi kuin valtion oppivelvollisuuden päättymisikä, eikä koskaan alempi kuin 15 vuotta. Kehitysmaissa tämä raja on 14 vuotta. Vaarallista työtä ei saa ILO:n sopimuksen 138 mukaan tehdä alle 18-vuotias. Lisäksi OECD:n toimintaohjeiden mukaan yritysten

¹³⁹ YK (1989) "Convention on the Rights of Child", <http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>.

¹⁴⁰ ILO (1973), "Minimum Age Convention no. 138", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138.

tulisi ryhtyä tehokkaiisiin toimiin, joilla lapsityövoiman käytön pahimmat muodot kiellään ja poistetaan.

Intel ja Johnson & Johnson asettavat ikärajan 16 vuoteen. Carrefour, Marks and Spencer, Patagonia ja Unilever asettavat ikärajan 15 vuoteen. Lisäksi työntekijä ei saa olla nuorempi mitä työnantajaan sovellettavissa oleva työntekijän vähimmäisikä edellyttää tai mikä on oppivelvollisuuden päätösikä. Näistä validi on se, joka on korkein. Patagonia ja Unilever viittaavat ILO:n sopimukseen työhön pääsemisen vähimmäisiästä¹⁴¹ ja lapsityön pahimpien muotojen kieltämisestä¹⁴². Unilever painottaa, että toimittajien täytyy toimeenpanna dokumentoituja menettelytapoja, joilla varmistetaan työntekijöiden sopiva ikä. Toimittajia neuvotaan, että heidän tulee olla kykeneväisiä osoittamaan toimenpiteensä ja menettelytapansa työntekijöiden iän varmistamisessa. Marks and Spencerin ja Unileverin mukaan toimittajan on tartuttava korjaaviin toimenpiteisiin ja tehtävä toimeenpanosuunnitelma, jos se havaitsee liian nuoren suoraan tai epäsuorasti työskentelevän toimittajalle.

Intel, Johnson & Johnson, Marks and Spencer ja Patagonia linjaavat, ettei alle 18-vuotias saa tehdä vaarallista työtä. Unilever toteaa, etteivät nuoret työntekijät saa suorittaa vaarallista työtä ja työnteko ei saa estää nuoria käymästä koulua. Marks and Spencer toteaa vielä erikseen, että alle 18-vuotiaan työntöön riskejä tulee arvioida ja valvoa säännöllisesti hänen terveyteensä, työolosuhteisiin ja työtunteihin liittyen.

Eastman, Rio Tinto ja Walmart kieltävät lapsityövoiman käytön, mutta eivät määrittele *lasta* tai *lapsityövoimaa* sen tarkemmin. Walmart mainitsee myös alaikäistyövoiman käytön kiellon. Heinz ja International Paper vetoavat, että työntekijöiden vähimmäisiän tulee olla paikallisten lakien mukainen. International Paper sanoo tunnustavansa kehitysmaiden lasten auttavan perheitään tekemällä työtä. Toisaalta International Paper sanoo pidättävänsä itsellään oikeuden määrätä vähimmäisikärajaa työntekijöille, mutta ainakaan menettelyohjeessa se ei ole sitä tehnyt. Näiltä viideltä yritykseltä kysyttiin sähköpostitse, ovatko ne asettaneet jotakin absoluuttista ikärajaa työntekijöiden vähimmäisiäksi. Rio Tinto, Walmart, Eastman ja International Paper eivät vastanneet sähköpostiin. Heinz vastasi ottavansa yhteiskuntavastuun kaikki osa-alueet vakavasti, mutta kysymykseen ei saatu vastausta.

Wilmarin kanta lapsityövoimaan on samankaltainen kuin pakkotyöhön: se ja sen toimittajat ja alihankkijat eivät saa tietoisesti käyttää lapsityövoimaa. Kaikki tarvittavat estämis- ja korjaamistoimenpiteet on tehtävä. Huomiota herättää tässäkin tapauksessa muotoilu *tietoisesti*. Kysyessä yritykseltä, mitä tällä tarkoitetaan, ei saatu vastausta. Myöskään lapsen määritelmän ikärajaa ei asetettu.

¹⁴¹ ILO (1973), "Minimum Age Convention no. 138", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138.

¹⁴² ILO (1999), "Worst Forms of Child Labour Conventions no. 182", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182.

Taulukko 6. Yritysten ilmoitus lapsityövoiman kieltämisestä sekä nuorten työntekijöiden suojelusta.

Yritys	Lapsityövoiman kieltäminen (X)	Asetettu ikäraja (vuosina)	Nuoret työntekijät (alle 18 vuotta) huomioitu (X)	Viitatus asiakirjat
Carrefour	X	15	-	Global Compact
Coop	-	-	-	YK:n lapsen oikeuksien sopimus
Eastman	X	-	-	-
Heinz	X	-	-	Paikalliset lait
Intel	X	16	X	-
International Paper	X	-	-	Paikalliset lait
Johnson & Johnson	X	16	X	J&J:n nuorten henkilöiden työllistämisen menettelyohje
Marks and Spencer	X	15	X	Paikalliset lait, oppivelvollisuus
Patagonia	X	15	X	ILO:n sopimukset työhön pääsemisen vähimmäisiästä sekä lapsityön pahimpien muotojen kieltämisestä, paikalliset lait, oppivelvollisuus
Rio Tinto	X	-	-	-
Unilever	X	15	X	ILO:n sopimukset työhön pääsemisen vähimmäisiästä sekä lapsityön pahimpien muotojen kieltämisestä, paikalliset lait, oppivelvollisuus
Walmart	X	-	-	-
Wilmar	X	-	-	-

5.6 Työhön liittyvän syrjinnän ja häirinnän kieltäminen

OECD:n toimintaohjeiden mukaan yritysten tulisi lopettaa työhön liittyvä syrjintä. Yritysten tulisi pitää toimintansa ohjaavana periaatteena yhdenvertaisia mahdollisuuksia ja kohtelua työsuhteessa, eikä syrjiä työntekijöitä rodun, ihonvärin, sukupuolen, uskonnon, poliittisten mielipiteiden, syntyperän tai sosiaalisten lähtökohtien tai muun

aseman perusteella. Tämä todetaan esimerkiksi ILO:n sopimuksessa koskien työmarkkinoilla tapahtuva syrjintää¹⁴³. Aiheeseen liittyy myös se, minkälaisin keinoin yhdenvertaisuus pyritään varmistamaan. Lisäksi tässä yhteydessä selvitetään myös kieltävätkö yritykset väkivallan ja häirinnän. (Ks. taulukko 7.)

Coop ei puhu syrjinnästä ohjeistuksessaan. Walmart toteaa, että kaikkien työsuhteen ehtojen, mukaan luettuna töihin oton, palkkauksen, kouluttamisen, ylennysten, työsuhteen päättämisen, eläkkeelle jäännin ja muiden ehtojen, tulee perustua yksilön kykyyn ja halukkuuteen tehdä työtä. Yritys ei kuitenkaan puhu suoraan syrjinnän tai häirinnän kieltämisestä toimintapolitiikassaan.

Heinz, Wilmar ja International Paper sanovat menettelyohjeissaan, että työpaikalla ei saa syrjiä millään henkilöön liittyvällä syyllä ja toimittajat eivät saa käyttää työntekijöihinsä ruumiillista kuristusta tai muita fyysisen, henkisen, sanallisen tai seksuaalisen väkivallan muotoja. Monet muut yritykset ovat yksilöineet syitä, joiden perusteella ei saa syrjiä, mutta nämä kolme yritystä eivät ole tehneet sitä.

Carrefour, Eastman, Intel, Johnson & Johnson ja Rio Tinto kieltävät näistä osan tai kaikki: syrjinnän, häirinnän ja fyysisen ja psyykkisen hyväksikäytön. Nämä yritykset ovat luetelleet, mitkä ihmisten ominaisuudet eivät ainakaan ole hyväksyttäviä syrjinnän syitä. Niitä ovat OECD:n toimintaohjeiden monikansallisille yrityksille listaamat rotu, ihonväri, sukupuoli, uskonto, poliittinen mielipide, syntyperä tai sosiaaliset lähtökohdat. Jotkut yrityksistä ovat määritelleet näiden lisäksi muita kiellettyjä syitä syrjiä. Syrjinnän kieltäminen pätee eri työsuhteen vaiheisiin ja ehtoihin, esimerkiksi työhönottoon, työntekoon, työsuhteen päättämiseen ja palkkaukseen. Intel vaatii lisäksi, että erityistarpeisille työntekijöille pitää tehdä joitakin sovellutuksia lain vaatimusten mukaan.

Myös Marks and Spencer, Patagonia ja Unilever ovat myös kieltäneet syrjinnän ja kaikenlaisen häirinnän ja väkivallan kaikissa työsuhteen vaiheissa ja ehdoissa sekä luetelleet, mitkä OECD:n toimintaohjeiden luettelemat sekä muut syyt eivät oikeuta syrjintään. Nämä kolme yritystä edellyttävät konkreettisia toimia syrjinnän ja häirinnän estämiseksi.

Marks and Spencer nimittäin toteaa, että yhdenvertaisuuden varmistamiseksi toimittajilla tulisi olla tasa-arvoisen työllistymisen ohjelma, joka edistää sukupuolten tasa-arvoa, määrittää äitiyslomakorvauksen ja tukee lastenhoidossa, kun siihen on tarvetta. Tarpeellisissa tilanteissa tulisi pohtia sukupuolikomitean perustamista, jotta naisten oikeudet ja terveys otetaan huomioon. Asiattomia raskaus- ja terveydentilatestejä ei saa teettää. Toimittajan toimitiloihin pääsyyn ei saa asettaa epäasiallisia rajoituksia. Häirinnän ja väkivallan kieltämisestä tulee järjestää koulutusta mahdollisuuksien mukaan, ja toimittajien tulee määrittää kurinpitotoimintatavat ja selittää ne selvästi ja ymmärrettävästi työntekijöille. Rangaistuksilla ei saa uhata. Kaikki kurinpitotoimet tulee kirjata ylös ja selittää työntekijöille. Kurinpitotilanteissa työntekijöillä on oikeus ammattiliittoedustukseen tai muuhun sopivaan edustukseen. Lisäksi yritys määrittää, että määräaikaisilla työsuhteilla ei tule kiertää velvoitteita, esimerkiksi sosiaaliturvalainsäädäntöä. Työnantajien tulee kehittää prosesseja kuulla työntekijöitään ja näi-

¹⁴³ Ks. eism. ILO (1958), "Discrimination (Employment and Occupation) Convention no. 111", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111.

den edustajia. Toimittaja on vastuullinen kaikista työntekijöistä, myös vuokratyöntekijöistä ja epäsuorista työntekijöistä. Kaikista työntekijöistä tulee pitää kirjaa ja kohdella heitä tasapuolisesti. Toimittajilla on vastuu ottaa huomioon erityisen haavoittuvat ryhmät.

Patagonia puolestaan sanoo menettelyohjeessaan, että kaiken työllistämisen tulee perustua tasapuolisiin mahdollisuuksiin ja sisältää mekanismin, jolla turvataan maahanmuuttajien, väliaikaisten työntekijöiden ja kausityöntekijöiden oikeudet syrjintää vastaan. Heidän suhteensa on huolehdittava esimerkiksi, että he saavat täyden heille kuuluvan palkan. Raskaustestejä ei saa teettää. Tässä yhteydessä Patagonia viittaa ILO:n yleissopimukseen naisten ja miesten tasa-arvoisesta palkkauksesta¹⁴⁴ ja työmarkkinoilla tapahtuvasta syrjinnästä¹⁴⁵.

Marks and Spencerin tavoin Unilever pyytää kiinnittämään erityistä huomiota haavoittuviin ryhmiin. Lisäksi syrjinnänvastaisuuden tulee olla Unileverin hankintaketjuissa periaate, joka on mukana kaikessa, mitä tehdään. Henkilöstö tulee kouluttaa kunnioittamaan periaatetta ja esimiesten tulee tunnistaa tämä ja toimia sen mukaan. HR-dataa tulee kerätä ja analysoida, jotta varmistetaan, että syrjinnänvastaiset tavoitteet saavutetaan. Epäasialliset terveydentilatestit ovat kiellettyjä. Patagonian tavoin Unilever viittaa tässä yhteydessä ILO:n kahteen yleissopimukseen.

Patagonia, Unileverin ja Marks and Spencerin lisäksi myös Wilmar linjaa, että syrjinnän ja häirinnän kieltämiseksi tulee olla menettelytapoja, toimintaohjelmia ja turvallisuusohjeita ja maahanmuuttajatyöntekijöiden tasapuolinen kohtelu verrattuna muihin samaa työtä tekeviin työntekijöihin tulee varmistaa.

¹⁴⁴ ILO (1951), "Equal Remuneration Convention no. 100", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C100.

¹⁴⁵ ILO (1958), "Discrimination (Employment and Occupation) Convention no. 111", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111.

Taulukko 7. Yritysten ilmoitus syrjinnän ja häirinnän kieltämisestä.

Yritys	Syrjinnän kielto (X)	Ei-hyväksytyt syrjinnän syyt lueteltu (X)	Häirinnän ja/tai väkivallan kielto (X)	Viitatus asiakirjat
Carrefour	X	X	X	Global Compact
Coop	-	-	-	-
Eastman	X	X	X	-
Heinz	X	-	X	Soveltuva lainsäädäntö
Intel	X	X	X	Lainsäädäntö erityistarpeisten työntekijöiden suhteen
International Paper	X	-	X	-
Johnson & Johnson	X	X	X	-
Marks and Spencer	X	X	X	-
Patagonia	X	X	X	ILO:n yleissopimukset tasaarvoisesta palkasta ja työmarkkinoilla tapahtuvasta syrjinnästä
Rio Tinto	X	X	X	-
Unilever	X	X	X	ILO:n yleissopimukset tasaarvoisesta palkasta ja työmarkkinoilla tapahtuvasta syrjinnästä
Walmart	-	-	-	-
Wilmar	X	-	X	-

5.7 Ympäristön suojeleminen

Ympäristövaatimusten suhteen selvitykseen valitut yritykset ovat erittäin hajanaisia ja monet ohjeistukset jäävät suuntaviivoiksi. Esimerkiksi varovaisuusperiaate, jota OECD suosittaa toimintaohjeissaan, on mainittu vain Intelin menettelyohjeesta ja Carrefourin sosiaalisessa ja eettisessä peruskirjassa, ja viimeksi mainittu vain YK:n Global Compactin kautta. Esimerkiksi Rion julistuksen Agenda 21 -toimintaohjelman¹⁴⁶ periaatteisiin ei ole viitannut mikään yrityksistä. Lisäksi OECD:n toimintaohjeissa todetaan, että yritysten tulisi jatkuvasti parantaa ympäristönsuojelunsa tasoa ottamalla käyttöön ympäristöä säästäviä teknologioita, kehittää tuotteita

¹⁴⁶ YK, UN Sustainable Development (1992), "Agenda 21", <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/Agenda21.pdf>.

ja palveluja, jotka ovat ympäristön kannalta myönteisiä, turvallisia, energia- ja luonnonvaratehokkaita sekä uudelleenkäytettäviä, kierrätettäviä tai turvallisesti hävitettäviä ja ylläpitää jonkunlaista ympäristöjärjestelmää.

Ympäristöjärjestelmiä koskevat vaatimukset jäävät monelta yritykseltä hieman yleisluontoisiksi ainakin selvityksen kohteina olleissa menettelyohjeissa, vaikka sinällään niiden olemassaoloa vaaditaan. Tavoitteet vähentää päästöjä ja jätteen määrää on jokunen yrityksistä listannut (ks. taulukko 8.). Moni lähtee siitä, että ympäristölainsäädäntöä tulee noudattaa. Heinzin ja Intelin toimittajien suhteen yritykset odottavat niiden noudattavan soveltuvaa ympäristölainsäädäntöä ja säännöksiä. Saman toteaa International Paper, joka erityisesti mainitsee lait liittyen vaarallisiin materiaaleihin, jäteveeteen, kiinteä jätteeseen ja ilmanpäästöihin. Walmart puolestaan nostaa esille lait, jotka liittyvät jätteenkäsittelyyn, päästöihin, vaarallisiin aineisiin ja ongelmajätteen hävitykseen. Lisäksi Walmart sanoo, että käytettyjen materiaalien ja komponenttien tulee olla hankittuja varmennetusti luvallisesti eli kansainvälisten sopimusten ja käytänteiden sekä paikallisten lakien ja määräysten mukaisesti. Marks and Spencer vaatii, että toimittajien tulee paikallisten säädösten lisäksi noudattaa kansallisia ympäristösäädöksiä ja täyttää kaikki asiaankuuluvat Marks and Spencerin ympäristönormit¹⁴⁷. Patagonia vaatii noudattamaan kaikkea ympäristölainsäädäntöä ja Patagonian menettelyohjetta.

Ympäristöohjelmien suunnittelun ja toimeenpanemisen suhteen Heinz kannustaa yleisesti kehittämään ja toimeenpanemaan suunnitelmia ja ohjelmia, joilla korjataan poikkeamat ohjeistuksen noudattamisessa. Intel mainitsee ympäristöjohtamisen ja oman erillisen menettelyohjeensa ympäristön ja energian suhteen¹⁴⁸. Coop toteaa, että toimittajien tulee implementoida sopivia johtamisinstrumentteja ympäristönsuojeluun liittyen. Johnson & Johnsonin toimittajien tulisi toimeenpanna ohjelmia, joilla varmistetaan, etteivät tuotteet sisällä kiellettyjä materiaaleja sekä implementoida prosesseja, joilla kontrolloidaan dokumentteja ja tietoja. Marks and Spencer edellyttää toimitusketjun ympäristövaikutusten riskiarviointeja ja omien ympäristövaikutusten ymmärtämistä. Patagonian toimittajien tulee ylläpitää kirjoitettuja ympäristöön liittyviä menettelytapoja ja normeja. Sen toimittajia valvotaan erikseen ympäristöasioihin liittyen esimerkiksi energiankäytöstä, päästöistä ja hiilijalanjäljestä. Unilever puolestaan sanoo, että liiketoimintaa toteutetaan tavalla, joka on kestävä ja vähentää ympäristövaikutuksia. Hankintaketjun toiminnan tulee olla johdettu niin, että tarkoituksena on suojella ja säilyttää ympäristöä. Lisäksi ympäristölupien tulee olla kunnossa ja työntekijöitä tulee kouluttaa aiheesta.

Eastman toteaa, että heidän toimittajiensa täytyy sitoutua vähentämään ympäristövaikutuksiaan ja ympäristön huomioimista johtamisessa hankkimalla kaikki vaaditut ympäristöluvat. Lisäksi tulee varmistaa jätteen varastoinnin, kierrätyksen ja uudelleenkäytön turvallisuus, ehkäistä päästöjä ympäristöön ja ennaltaehkäistä kaiken jätteen syntymistä, kuten myös veden ja energiankulutusta. Myös Intel korostaa energian, veden ja raaka-aineiden säästämistä sekä materiaalien ja jätteen asianmukaista käsittelyä. Intel kannustaa käytettävien materiaalien valinnassa ennaltaehkäisevään lähestymistapaan onnettomuuksien ja ympäristövaikutusten välttämiseksi. Johnson & Johnson linjaa, että ympäristöasioihin liittyviä läpinäkyvyyttä, yhteistyötä

¹⁴⁷ Ks. esim. M&S, "Our Policies", <http://corporate.marksandspencer.com/plan-a/policies/our-policies>.

¹⁴⁸ Intel, "Environment and Energy Policy", <http://www.intel.com/content/www/us/en/policy/policy-environment-energy.html>.

ja innovaatioita tulee pitää yllä. Yrityksen toimittajien odotetaan työskentelevän vähentääkseen ympäristövaikutuksiaan liittyen esimerkiksi luonnonvarojen käyttöön, materiaalien hankintaan, jätteenkäsittelyyn, jäteveden päästämiseen ja ilmanpäästöihin. Lisäksi vaaditaan, että toimittajat ehkäisevät vaarallisten aineiden vuotoja ympäristöön sekä haitallisia ympäristövaikutuksia paikalliseen yhteisöön.

Coop toteaa konkreettisten toimenpiteiden ja menettelytapojen suhteen, että liikekumppanien tulee pitää kirjaa ja jatkuvasti pienentää ympäristöjalanjälkeään. Ympäristöjalanjälkeään minimivaatimuksia pienemmäksi pienentäneitä yhteistyökumppaneita luvataan suosia. Coopin mukaan pakkausjätteen määrää tulisi vähentää ja pitää se minimissään. Pakkausmateriaalien suhteen Coopille tulee tarjota vaadittaessa tarkkaa tietoa. Lisäksi yritys sanoo, että rahtien ja kuljetuksen ympäristövaikutukset tulisi minimoida, joten esimerkiksi lentokuljetuksia tulisi välttää.

International Paper ja Rio Tinto pysyvät yleisellä tasolla, kun ensiksi mainitun toimittajia rohkaistaan vähentämään ympäristöjalanjälkeään ja toiseksi mainittu sanoo sitoutuneensa toiminta-alueidensa ympäristöarvojen suojeluun, mikä tarkoittaa oimien ympäristövaikutusten ymmärtämistä ja vähentämistä eri kohdissa tuotantoketjua.

Metsäalalla toimivan Wilmarin lähestymistapa poikkeaa oikeastaan kaikista muista yrityksistä. Se sanoo identifioituvansa merkittäväksi saastuttajaksi ja kasvihuonekaasujen tuottajaksi, mutta aikoo tuottaa suunnitelmia ja implementoida ne vähentääkseen tai minimoidakseen ne. Yritys sanoo asettavansa vähennystavoitteita ja perustavansa tarkkailujärjestelmän raportoidakseen edistyksistä. Lisäksi yritys kertoo, suojelevansa korkean tason hiilivarasto -metsiä eli suuria aarniometsiä ja perustavansa suojelualueita. Wilmar kertoo myös osallistuvansa tieteelliseen tutkimukseen ja yhteistyöhön viranomaisten kanssa metsien suojelun suhteen. Lisäksi Wilmar sanoo edellyttävänsä, että tulta ei käytetä plantaasien muokkaamiseen ja turvealueita ei hyödynnetä. Jo käytettyjä turvealueita tulee entisöidä mahdollisuuksien mukaan.

Taulukko 8. Yritysten ilmoitus ympäristön suojelemisesta.

Yritys	Ympäristöjärjestelmä tai johtamisinstrumentit mainittu (X)	Ympäristölakien noudattaminen ja lupien hankkiminen (X)	Ympäristöystävälliset teknologiat, jätteen kierrätys ja/tai energian säästäminen (X)	Viitattut asiakirjat
Carrefour	-	-	-	Global Compact
Coop	X	-	X	-
Eastman	X	X	X	-
Heinz	X	X	-	-
Intel	X	X	X	Intel menettelyohje ympäristön ja energian suhteen
International Paper	-	X	X	-
Johnson & Johnson	X	-	X	-
Marks and Spencer	X	X	-	M&S ympäristönormit
Patagonia	X	X	X	-
Rio Tinto	-	-	X	-
Unilever	X	X	X	-
Walmart	X	X	X	-
Wilmar	X	-	X	-

5.8 Korruption ja lahjonnan vastainen toiminta

OECD:n ohjeissa todetaan, että yritysten tulisi pidättäytyä tarjoamasta, lupaamasta tai antamasta oikeudetonta etua viranomaisille tai liikekumppanien työntekijöille eikä myöskään ottaa näiltä tahoilta niitä vastaan saadakseen hyötyä. Tämä koskee sekä suoraa että epäsuoraa toimintaa.

Coop, Heinz, Patagonia ja Wilmar eivät mainitse selvityksen kohteena olleessa asiakirjassa korruptiosta tai lahjonnasta (ks. taulukko 9.). Toisaalta Heinzin globaalissa menettelyohjeessa on erikseen sanottu, että korruption ja lahjonnan kieltäminen koskee myös heidän toimittajiaan.

Carrefour, Eastman, Intel, International Paper, Johnson & Johnson, Marks and Spencer, Rio Tinto, Unilever ja Walmart kieltävät kaikenlaisen korruption ja lahjonnan (ks. taulukko 9.). Carrefour määrittää vielä erikseen tilanteet, joihin liittyy korrup-

tioriski. Eastman sanoo, että työntekijöille suunnattujen lahjojen tulee olla kohtuullisia ja nimellisarvoisia sekä hyvässä sekä laillisessa tahdossa annettuja. Yritys määrittelee tarkasti, että minkäänlaista suoraa rahaa ei saa antaa ja mikäli lahjojen arvo ylittää 150 dollaria kalenterivuoden aikana, lahjat tulee ilmoittaa. Intelillä on puolestaan erikseen toimittajien anti-korruptio ja kolmansien osapuolien lahja-, ateria-, viihde- ja matka-asioiden ohjeistukset. International Paper viittaa Yhdysvaltojen ulkomaiseen korruptioon liittyvään lainsäädäntöön¹⁴⁹ ja Iso-Britannian lahjontaan liittyvään lainsäädäntöön¹⁵⁰. Unilever puolestaan viittaa Business Principles for Countering Bribery produced by Transparency International -viitekehykseen¹⁵¹, joka pyrkii auttamaan yrityksiä kehittämään lahjonnan vastaisia ohjelmia. Unilever toteaa toimittajilleen, että niiden tulee kehittää ohjeistuksia lahjonnan, korruption ja lahjojen suhteen.

Taulukko 9. Yritysten ilmoitus korruption ja lahjonnan kieltämisestä.

Yritys	Korruptio ja/tai lahjonta kielletty (X)	Viitatut asiakirjat
Carrefour	X	Global Compact
Coop	-	-
Eastman	X	-
Heinz	X (Globaali menettelyohje)	-
Intel	X	Intelin omat anti-korruptio ja kolmansien osapuolien lahja ym. ohjeistus
International Paper	X	Yhdysvaltojen Foreign Corrupt Practices Act ja Iso-Britannian Bribery Act
Johnson & Johnson	X	-
Marks and Spencer	X	-
Patagonia	-	-
Rio Tinto	X	-
Unilever	X	Business Principles for Countering Bribery produced by Transparency International
Walmart	X	-
Wilmar	-	-

¹⁴⁹ USA (1977), "Foreign Corrupt Practices Act", www.justice.gov/criminal/fraud/fcpa/docs/fcpa-english.pdf.

¹⁵⁰ UK, "Bribery Act 2010", 8.4.2010: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/23/contents>.

¹⁵¹ Business Principles for Countering Bribery produced by Transparency International, http://www.transparency.org/whatwedo/tools/business_principles_for_countering_bribery.

5.9 Työsuhteen ehdot

OECD:n toimintaohjeiden mukaan yritysten tulisi noudattaa ehtoja, jotka ovat yhtä edullisia kuin muiden vastaavien työnantajien isäntämaassa noudattamat ehdot sekä tarjota parhaat mahdolliset palkat, edut ja työehdot. ILO:n sopimuksessa teollisuuden työajoista¹⁵² on määritelty työpäivä enintään kahdeksaan tuntiin päivässä ja 48 tuntiin viikossa. Työehtojen ja palkkojen tulisi riittää työntekijöiden ja heidän perheidensä perustarpeitten tyydyttämiseen. Myös työterveys ja -turvallisuus tulisi taata¹⁵³.

Työajan suhteen ajallisen määrittämisen on tehnyt Carrefour, Marks and Spencer, Patagonia ja Wilmar (ks. taulukko 10.). Wilmarin mukaan työaikojen enimmäismäärä on 60 tuntia viikossa sisältäen ylityön. Ylityön tulee olla vapaaehtoista. Säännöllisen työajan enimmäismäärää Wilmar ei ole määrittänyt. Carrefourin mukaan työaikojen on oltava kansainvälisten ohjeistusten ja paikallisten säännösten mukaisia, mutta työaika ei saa koskaan ylittää 48 tuntia viikossa ilman ylityötä. Ylityön enimmäismäärä on 12 tuntia viikossa ja se ei saa olla säännöllistä. Patagonian tuntirajoitukset ovat samat kuin Carrefourilla. Ylityön tulee olla aina vapaaehtoista ja ei-säännönmukaista. Patagonia viittaa ILO:n yleissopimukseen työajan rajoittamisesta¹⁵⁴.

Kuten Carrefour ja Patagonia, Marks and Spencer toteaa, että työaikojen on oltava kohtuullisia ja noudatettava kansallisia lakeja, teollisuuden normeja, relevantteja kansainvälisiä normeja. Työaika ei saa ylittää 48 tuntia viikossa ja vapaaehtoiset ja ei-säännönmukaiset ylityöt mukaan luettuna 60 tuntia viikossa. Yli 60 tuntia saa tehdä vain lainmukaisissa ja sopimusten mukaisissa poikkeusoloissa. Auki jää Marks and Spencerin kohdalla, onko ylityön absoluuttista ylärajaa määritelty, kun yli 60 tuntia saa tehdä poikkeusoloissa. Asiasta kysyttiin yritykseltä sähköpostitse, mutta yritys ei vastannut kysymykseen. Kuitenkin esimerkiksi Carrefour, Wilmar ja Patagonia antavat ymmärtää, että työajan ja ylityön yläraja on nimenomaan 60 tuntia viikossa.

Unilever määrittää, että kaikkien työntekijöiden työajat ovat kohtuulliset ja työntekijöitä ei vaadita työskentelemään enempää kuin säännöllinen työaika ja paikallinen lailinen määrä ylityötä. Ylityön tulee olla poikkeuksellista ja vapaaehtoista. Toimeenpanovinkeissä sanotaan, että kaikki ylityö ja työntekijöiden suostumus siihen on hyvä dokumentoida. Kaikkien työsopimusten, työsuhteen ehtojen ja näiden muutosten tulee olla kirjallisia ja työaikojen suhteen tulee olla toimintaohjeistukset.

Unilever ja Patagonia toteavat, että työntekijöille tulee taata työviikkoa kohden yhden vuorokauden mittainen yhtäjaksoinen lepoaika. Wilmar mainitsee saman: työntekijöillä tulisi olla yksi vapaapäivä työviikkoa kohden. Marks and Spencer sanoo, että toimittajien tulee taata työntekijöille keskimäärin kaksi vapaapäivää kahta viikkoa kohden sekä vuosilomat. Muotoilu kahta viikkoa kohden on mielestäni huomiota herättävä, sillä lukiessa ensin ”kaksi päivää vapaata” ajattelee länsimaisena lukijana tämän

¹⁵² ILO (1919), “Hours of Work (Industry) Convention no. 1”,
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312146

¹⁵³ ILO (2002), “List of Occupational Diseases Recommendation no. 194”,
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312532:NO

¹⁵⁴ ILO (1930), “Hours of Work (Commerce and Offices) Convention”,
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312175

tarkoittavan viikkoa kohden, mutta sitten selviää, että kysymys onkin kahdesta viikosta.

Heinz, International Paper ja Walmart vaativat menettelyohjeissaan työaikaan liittyen lakien noudattamista. Heinz viittaa paikallisiin lakeihin, International Paper kaikkiin soveltuviin lakeihin. Auki jää, tarkoittavatko he vain kansallisia lakeja vai myös kansainvälistä normistoa. Asiasta kysyttiin yritykseltä sähköpostitse, mutta se ei vastannut sähköpostiin. International Paper pohtii toimintaohjeen usein kysytyissä kysymyksissä, mitä tehdä tilanteessa, jossa toimittajien työntekijät haluavat tehdä länsimaaisessa kulttuurissa epäinhimillisiksi katsottuja ylityksiä saadakseen lisäansioita perheensä elättämiseen. Tähän International Paper vastaa, että toimittajien tulee työaikojen suhteen noudattaa paikallista lakia. Walmart korostaa työaikojen lainmukaisuutta ja kohtuullisuutta. Heidän toimittajiensa tulee huolehtia, että työntekijöillä on lepopäiviä. Aikarajoja ei ole tarkemmin määritelty.

Johnson & Johnson lähtee siitä, että epäturvallisten työolosuhteet vältetään tarjoamalla riittävät lepoajat työpäivän aikana sekä kunnioittamalla vapaapäiviä sekä enimmäistyöaikoja. Työntekijöiden kanssa kommunikoidaan, jos ylityö on tarpeellista. Enimmäistyöskentelytunteja ei ole tässä yhteydessä määritelty. Kysyttäessä asiaa sähköpostitse yritys antoi ymmärtää, ettei enimmäistuntimääriä toimittajien ja alihankkijoiden työntekijöille ole yhtiön taholta määritelty.

Rio Tinto, Eastman, Intel ja Coop eivät määrittele työaikoja ja palkkojen kohtuullisuutta. Coop toteaa, että työolosuhteiden tulee olla linjassa ILO:n sopimusten, BSCI-aloitteen menettelyohjeen ja YK:n lapsen oikeuksien sopimuksen kanssa. Kysyttäessä sähköpostitse Rio Tintolta ja Eastmanilta, ovatko ne määritelleet työajan enimmäismääriä, yritykset eivät vastanneet sähköpostiviesteihin. Intelille esitettiin sama kysymys, ja yritys vastasi, että elektroniikkateollisuuden toimitusketjujen menettelyohje (EICC)¹⁵⁵ rajaa enimmäistyöajan 60 tuntiin viikossa sisältäen ylityön.

Palkanmaksun suhteen (ks. taulukko 11.) Heinz, Wilmar ja International Paper vaativat palkkojen lainmukaisuutta. Carrefourin mukaan työstä on saatava kunnollinen palkka ja edut: korvauksen on tyydytettävä heidän ja heistä riippuvaisten perhejäsenten perustarpeet. Johnson & Johnson sanoo palkanmaksun suhteen, että se suoritetaan kaikista tehdyistä tunteista, myös ylityksestä.

Walmartin, Marks and Spencerin, Patagonian ja Unileverin mukaan työntekijöille tulee maksaa palkkaa, ylityökorvaukset ja ansaitut etuudet, jotka ovat kohtuullisia ja lain, teollisuusalan normien tai kollektiivisten sopimusten mukaisia. Näistä tulee valita se, mikä on korkein. Yritykset rohkaisevat myös mitoittamaan palkat ja etuudet niin, että ne riittävät kattamaan työntekijöiden perustarpeet ja tarjoavat harkinnanvaraista lisätuloa työntekijöille ja heidän perheilleen. Unilever linjaa, että työntekijöille annetaan palkkaerittely maksetuista kompensatiosta, palkat maksetaan ajoissa ja täysmääräisinä ja palkanvähennysten on oltava laillisia ja kirjallisesti ilmoitettuja. Marks and Spencer mainitsee, että palkkojen tulee liittyä työntekijöiden ymmärtämään läpinäkyvään prosessiin. Työntekijöille tulee esittää työsuhteen ehdot kirjoitettuna ja ymmärrettävästi. Tämä sisältää esimerkiksi tiedot palkoista ja työajasta.

¹⁵⁵ EICC, <http://www.eiccoalition.org/standards/code-of-conduct/>.

Palkkaa ei saa myöskään pienentää rangaistustoimenpiteenä ja että kaikkien palkanvähennysten tulee olla laillisia, työntekijöille kerrottuja ja ylöskirjattuja. Jos esimerkiksi joudutaan sulkemaan tehtaita, irtisanomisista pitää olla suunnitelma, joka perustuu yhdenvertaisuudelle. Patagonia on selvitykseen valituista yrityksistä ainoa, joka menettelyohjeessaan määrittää ylityökorvaukset: korvauksen tulee vastata kansallisia säädöksiä tai olla vähintään 125 prosenttia. Patagonia viittaa ILO:n sopimukseen vähimmäispalkoista¹⁵⁶ ja vähimmäispalkoista kehitysmaissa¹⁵⁷.

Yleisellä tasolla työterveydestä ja -turvallisuudesta (ks. taulukko 12.) ja siihen liittyvistä toimenpiteistä puhuvat Carrefour ja Walmart. Heinz toteaa myös tässä kohdassa, että työskentelyolosuhteiden suhteen tulee noudattaa lakia. Coop ei käsittele turvallisuutta ja terveellisyttä menettelyohjeessaan. Rio Tinto sanoo uskovansa, että kaikki kuolemantapaukset, loukkaantumiset ja työperäiset sairaudet ovat estettävissä sitoutumisella turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön, joten jokainen työntekijä, toimittaja ja toimittajan työntekijä on vastuullinen työskentelemään turvallisesti ja ohjeiden mukaisesti sekä huolehtimana myös muiden turvallisuudesta. Jokainen on velvollinen raportoimaan ja puuttumaan työturvallisuutta riskeeraavan kollegan toimiin. Wilmarin mukaan sen toimittajien ja alihankkijoiden on suojeltava työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työpaikalla tapahtuvilta onnettomuuksilta. Työntekijöitä on suojeltava altistumasta vaarallisille kemikaaleille. Lisäksi kaikille työntekijöille tulee antaa lääketieteellisen hoidon ja kompensaaation varmistava vakuutus työtapaturmien, -loukkaantumisten ja sairastumisten varalta.

Loput yrityksistä edellyttävät jonkinlaisia työturvallisuusohjeita ja -menettelytapoja. Eastman sanoo, että toimittajien tulee tarjota turvalliset työolosuhteet, joka käsittää suojelun kemikaalisilta, biologisilta ja fyysisiltä onnettomuuksilta. Carrefour, Eastman, International Paper, Marks and Spencer, Patagonia, Unilever ja Johnson & Johnson edellyttävät, että onnettomuusriskien pienentämiseen tulee olla turvallisuusohjelmat tai -menettelytavat ja/tai työntekijöitä tulee kouluttaa turvallisuudesta, työterveydestä ja onnettomuusriskeistä. Patagonia viittaa ILO:n sopimukseen työturvallisuudesta, -terveydestä ja -ympäristöstä¹⁵⁸. Intel toteaa, että työturvallisuuslakeja, -normeja ja -ohjeita on noudatettava, ja kaikkeen toimintaan tulee liittyä menettelytavat turvallisuuden suhteen ja niitä on noudatettava.

¹⁵⁶ ILO (1928), "Minimum Wage-Fixing Machinery Convention no. 26", http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312171.

¹⁵⁷ ILO (1970), "Minimum Wage Fixing Convention no. 131", https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312276.

¹⁵⁸ ILO (1981), "Occupational Safety and Health Convention", https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312300.

Taulukko 10. Yritysten ilmoitus työajan rajaamisesta.

Yritys	Työajan rajaaminen yleisesti	Tuntirajoitukset	Viitattut asiakirjat
Carrefour	Kansainvälisten ohjeistukset, paikalliset säännökset	48h/vko + 12h ylityötä	-
Coop	-	-	ILO:n sopimukset, YK:n lapsen oikeuksien sopimus
Eastman	-	-	-
Heinz	Lainsäädännön mukaan	-	-
Intel	-	-	-
International Paper	Lainsäädännön mukaan	-	-
Johnson & Johnson	Riittävät lepoajat taattava	-	-
Marks and Spencer	Kansalliset lait, teollisuuden ja kansainväliset normit	48h/vko + 12h ylityötä. Yli 12h ylityö poikkeustilanteissa sallittu. 1 vapaapäivä/vko	-
Patagonia	Työaika ei saa ylittää laillisia määriä	48h + 12h ylityötä. 1 vapaapäivä/vko	ILO:n yleissopimukset: työajan rajoittaminen teollisuusyrityksissä 8h/pvä, 48h/vko
Rio Tinto	-	-	-
Unilever	Kaikkien työntekijöiden työajat ovat kohtuulliset ja lailliset	1 vapaapäivä/vko	ILO:n sopimukset työajasta. Ei määritelty tarkemmin.
Walmart	Lainsäädännön mukaan	-	-
Wilmar	-	60h/vko sisältäen ylityön. 1 vapaapäivä/vko	-

Taulukko 11. Yritysten ilmoitus vaatimuksesta palkkojen riittävyyteen perustarpeiden tyydyttämiseen.

Yritys	Palkkojen riittävyys perustarpeiden tyydyttämiseen (X)	Palkkojen suhteen viitattut asiakirjat
Carrefour	X	-
Coop	-	ILO:n sopimukset
Eastman	-	-
Heinz	-	Paikallinen lainsäädäntö
Intel	-	-
International Paper	-	Lainsäädäntö
Johnson & Johnson	-	-
Marks and Spencer	X	Kansallinen lainsäädäntö tai työehtosopimukset
Patagonia	X	ILO:n yleissopimukset koskien minimipalkkaa ja minimipalkkaa kehitysmaissa
Rio Tinto	-	-
Unilever	-	Laisäädäntö, työehtosopimukset, teollisuusalan vähimmäisvaatimukset
Walmart	X	Kansallinen lainsäädäntö tai työehtosopimukset
Wilmar	-	-

Taulukko 12. Yritysten ilmoitus työterveys- ja työturvallisuusvaatimuksista sekä työtapaturmilta ja onnettomuuksilta suojelusta.

Yritys	Työterveys- ja työturvallisuusohjelma, toimenpiteet ja/tai menettelytavat määriteltävä	Työtapaturmilta- ja onnettomuuksilta suojelu mainittu	Viitatu asiakirjat
Carrefour	X	-	-
Coop	-	-	ILO:n sopimukset, YK:n lapsen oikeuksien sopimus
Eastman	X	X	-
Heinz	-	-	Lainsäädäntö
Intel	X	-	Lainsäädäntö, Intelin menettelyohje
International Paper	X	X	-
Johnson & Johnson	X	X	-
Marks and Spencer	X	X	-
Patagonia	X	X	ILO:n yleissopimus: työturvallisuus ja -terveys sekä työympäristö
Rio Tinto	-	-	Sitoutuminen turvalliseen, terveelliseen työympäristöön ja Rio Tinton ohjeisiin
Unilever	X	X	-
Walmart	X	X	-
Wilmar	-	X	-

5.10 Reilu kilpailu

Kilpailupolitiikan suhteen kansainväliset ohjeistukset vaativat noudattamaan kaikkia sovellettavia kilpailulakeja ja -asetuksia. Reiluun kilpailuun liittyy myös kilpailua rajoittavien sopimusten tekemisestä pidättäytyminen.

Carrefour sanoo kunnioittavansa reilua kilpailua. Yritys kieltää kaiken kilpailulakien vastaisen toiminnan, kuten kartellit ja määräkiintiöt. Mielenkiintoista on, että tässä yhteydessä Carrefour mainitsee, että Carrefour ”kaikkien toimittajien tulee varmistaa, etteivät he salli itsensä tulla liian riippuvaiseksi Carrefourista”. Yritykseltä kysyttiin

sähköpostitse, mitä lauseella tarkoitetaan, mutta se ei vastannut sähköpostiin. Myös Intel, Rio Tinto, Johnson & Johnson, Marks and Spencer, Unilever ja International Paper vaativat kaikkien kilpailulakien noudattamista. Intelillä on oma toimintapolitiikka kilpailun suhteen. International Paper sanoo, että kaikkia lainvastaisia sopimuksia tulee välttää ja toimittajat eivät saa tarjota International Paperin omille työntekijöille luottamuksellista tietoa yritykset kilpailijoista. Rio Tinto painottaa, että kilpailijoista ei hankita laittomasti kilpailuun liittyviä tietoja eikä levitetä väärää informaatiota.

Heinz mainitsee kilpailulainsäädännön noudattamisesta globaalissa menettelyohjeessaan. Tämän yhteydessä todetaan, että myös heidän toimittajiensa on noudatettava tätä. Eastman, Patagonia, Walmart ja Wilmar eivät mainitse kilpailulaeista mitään selvityksen kohteena olleessa asiakirjassa.

5.11 Vaatimusten toimeenpano, sitoutuminen ja rikkeistä ilmoittaminen

Yrityksillä on erilaisia vaatimuksia ja menetelmiä menettelyohjeidensa toimeenpanosta toimittajille (ks. taulukot 13. ja 14.).

Carrefourin mukaan sen peruskirja perustuu kansainvälisiin ihmisoikeusnormeihin ja sen jokaisen oman tuotemerkin toimittajan tulee allekirjoittaa se. Lisäksi toimittajien on toimeenpantava peruskirjan normit ja esitettävä Carrefourille tarvittavat dokumentit peruskirjan kunnioittamisesta (taulukko 13.). Dokumentteja ei ole tarkemmin määriteltä. Carrefour sanoo käyvänsä peruskirjan normiston läpi toimittajiensa kanssa. Toimittajien tulee jakaa kaikki sisäiset dokumenttinsa Carrefourin kanssa. Lisäksi yrityksillä on ketjun eettinen komitea ja maakohtaiset eettiset komiteat, jotka valvovat menettelyohjeen noudattamista. Carrefour sanoo sitoutuneensa toimittajien avustamiseen toimeenpanossa mahdollisuuksien rajoissa. Carrefourin mukaan sen omien tuotemerkkien toimittajien lisäksi monet kansainväliset brändit jakavat peruskirjan periaatteet. Auki jää, vaaditaanko konkreettista allekirjoitusta periaatteista muilta kuin omilta brändeiltä. Asiasta kysyttiin yritykseltä sähköpostitse, mutta se ei vastannut sähköpostiin. Myös Walmartin toimintapolitiikka tulee allekirjoittaa, sillä asiakirjassa todetaan, että toimittajat ovat sopimusoikeudellisesti velvollisia tekemään tämän. Toimittajien tulee sitoutua myös taloudelliseen rehellisyyteen ja säilyttää kaikki tarvittavat asiakirjat liiketoiminnastaan.

Coop, Johnson & Johnson, Marks and Spencer, Patagonia ja Unilever edellyttävät toimittajiltaan toimintapolitiikkojen implementointia ja sen mukaisia menettelytapoja.

Coop linjaa, että sen ohjeistus kestäviin hankintoihin on implementoitava koko tuotevalikoimassa ja erityisesti Coopin omissa tuotemerkeissä. Vastuu tästä on erityisesti tuotteiden valmistajilla. Toimittajien tulee antaa Coopille tietoja toiminnastaan, suorittaa itsearviointeja, tiedottaa omia alihankkijoitaan ja toimittajiaan Coopin ohjeistuksesta ja varmistaa, että ne noudattavat sitä. Kaikki ohjeistuksen rikkomukset tulee korjata. Jos korjauksia ei suoriteta, liikesuhde voidaan pahimmillaan päättää. Coopin määrittelemissä riskimaissa liikekumppanien tulee implementoida BSCI-aloitteen menettelyohje ja muut Coopin muut vaativat normit, jotka on esitetty ohjeistuksen liitteessä.

Johnson & Johnson toteaa, että toimittajien tulee käydä läpi toimintaansa varmistukseen, että lakeja ja ohjeistuksia noudatetaan. Toimittajia rohkaistaan olemaan

avoimia esimerkiksi ympäristövaikutuksistaan, työolosuhteista ja ihmisoikeusinvestoinneista. Toimittajien tulee johtamisjärjestelmissään huomioida menettelyohjeen vaatimukset, täyttää ne sekä kehittää niitä. Tämä tapahtuu esittämällä johdon sitoutumista toimintaohjeilla ja muodollisilla prosesseilla, tarjoamalla resursseja, joilla nämä Johnson & Johnsonin standardit voidaan toteuttaa sekä toimeenpanemalla prosesseja, joilla taataan tuotteiden laatu ja onnettomuuksien torjunta. Jos puutteita menettelyohjeen noudattamisessa havaitaan, toimittajan on tehtävä tarvittavat korjaavat toimenpiteet. Yritys sanoo valvovansa standardiensa noudattamista esimerkiksi arvioinneilla paikan päällä, kyselylomakkeilla, toimitetun tiedon arvioinnilla sekä muiden tarvittavien toimenpiteiden avulla. J&J pidättää itsellään oikeuden olla tekemättä sopimusta potentiaalisen toimittajan kanssa tai päättää liikesuhde nykyisen toimittajan kanssa, jos se epäonnistuu standardien noudattamisessa.

Marks and Spencerin toimittajien tulee olla kykeneviä todistamaan toimensa menettelyohjeen implementoinnista ja noudattamisesta. Jatkovaa parantamista toivotaan. Toimittajien täytyy pitää kirjaa liiketoiminnastaan. Jos sitoumuksia ei täytetä, yritys uhkaa määritlemättömillä sanktioilla. Heidän oletetaan sitoutuvan M&S:n eettisen kaupan ohjelmaan. Menettelyohjeensa lopussa Marks and Spencer kertoo oman sitoumuksensa toimittajiin. Nämä sisältävät mm. neuvontaa, tukea, dialogin ylläpitoa, arviointeja ja tarvittavien toimenpiteiden täytäntöönpanon. Jos toimittaja laiminlyö Marks and Spencerin vaatimuksia, vakavimmillaan sopimus voidaan päättää.

Patagonian toimittajien tulee kehittää kestäviä johtamis-, raportointi- ja jäljitysjärjestelmiä. Jos laiminlyöntejä tapahtuu, jokainen korjaustoimenpide tulee dokumentoida. Patagonia sanoo lupaavansa auttaa toimittajia kehittämään työntekijä-, terveys- ja turvallisuustoimiaan sekä ymmärtämään kuinka perustason vastuullisuudesta kehitetään kohti johtavia vastuullisuustoimintoja. Patagonia linjaa, että läpinäkyvyyden tulee kattaa koko hankintaketju. Yritys julkaisee listaa kaikista tehtaistaan ja vaatii, että myös toimittajat pitävät kirjaa kaikista oman hankintaketjunsä toimipaikoista, valvovat niitä sekä tarjoavat Patagonian tuotteisiin liittyvistä omistuksistaan tietoa kysyttäessä.

Unilever valvoo toimintapolitiikkansa noudattamista edellyttämällä toimittajilta säännöllisesti omaa ilmoitusta, online-arviointeja, työntekijöiden kouluttamista ja korkean riskin maissa kolmannen osapuolen suorittamia arviointeja. Jos ongelmia ilmenee, työntekijöillä on oikeus reiluihin menettelytapoihin ja korjauskeinoihin (*procedures and remedies*). Vaikeuksien korjaustoimintatapojen tulee olla läpinäkyviä, reiluja ja luottamuksellisia ja niiden tulee johtaa tasapuoliseen, reiluun ja nopeaan ratkaisuun. Kun korjaavia toimenpiteitä tarvitaan, toimittajan odotetaan informoivan Unileveria ja esittävän toimintasuunnitelman ja aikataulun korjaustoimenpiteistä.

Eastmanin, Intelin, Rio Tinton, Heinzin, International Paperin ja Wilmarin menettelyohjeet käsittelevät toimeenpanoa hieman yleisluontoisemmin. Eastmanin toimintaohjeessa kolmansille osapuolille nimittäin todetaan, että toimittajien tulee harjoittaa liiketoimintaa eettisesti ja laillisesti sekä pitää täsmällistä ja ajantasaista kirjanpitoa. Lisäksi toimittajien tulee kehittää johtamisjärjestelmät, jotka tukevat menettelyohjeen vaatimusten täyttämistä.

Intel puolestaan vaatii toimittajilta, että taloudellisista ja muista tiedoista tulee olla tarkka ja oikea ylläpito. Tätä valvotaan mm. auditoimalla. Menettelyohje koskee

kaikkia yrityksen työntekijöitä ja asettaa esimerkiksi toimittajille. Intel huomauttaa, että menettelyohje on ohjeistus, eikä työ sopimus, joten se ei perusta oikeuksia työsuhteeseen liittyen.

Rio Tinton toimintaohjeen lopussa kerrotaan muutama käytännön kysymys, joiden avulla yrityksen toimijat voivat miettiä, mitä tehdä haastavissa tilanteissa. Lakien tai toimintaohjeen rikkojaa vastaan voidaan suorittaa kurinpitotoimia, jotka voivat johtaa jopa sopimuksen lopettamiseen.

Heinzin toimittajien odotetaan todistavan, että he noudattavat menettelyohjetta. Menettelyohje liitetään kaikkiin uusiin tai uusittaviin liikesopimuksiin. Heinz toteaa, että jos se saa tietoonsa ohjaavien periaatteiden rikkomisia, se tarttuu korjaaviin toimenpiteisiin.

International Paperin jokaisen toimittajan tulee varmistaa, että sen edustajat ja omat alihankkijat ymmärtävät ja noudattavat menettelyohjetta. Toimittajat ovat vastuullisia valvomaan noudattamista ja pitämään noudattamisesta kirjaa. International Paperille on annettava kaikesta liiketoiminnasta totuudenmukaiset tiedot ja yritysten keskinäisiä sopimuksia on noudatettava. Yritys pidättää itsellään oikeuden tutkia kaikkia toimittajien laiminlyönnejä. Pahimmillaan laiminlyönnot voivat johtaa yhteistyösopimuksen mitätöintiin.

Wilmar sanoo odottavansa, että menettelyohjeen sisältöön tartutaan, sitä noudatetaan ja se toimeenpannaan¹⁵⁹. Jos menettelyohjetta ei noudateta, tulee ryhtyä välittömästi korjaaviin toimiin. Sopimus voidaan päättää, jos korjaavia toimenpiteitä ei suoriteta. Wilmar sanoo tukevansa toimittajia menettelyohjeen täytäntöönpanossa. Lisäksi yritys kertoo tarjoavansa julkisesti tietoa menettelyohjeen täytäntöönpanon etenemisestä. Wilmar kertoo 2013 julkaistussa menettelyohjeessa, että on kehittämässä valitusmekanismeja, joiden löydöksistä raportoidaan julkisesti.

Monet yrityksistä korostavat, että työntekijöitä on koulutettava ja tiedotettava menettelyohjeasiakirjan sisällöstä. Carrefour korostaa, että jokaisen toimittajan tulee informoida työntekijöitään ja omia alihankkijoitaan sen peruskirjan periaatteista ja yhteiskuntavastuuviihkekehysistä. Walmartin toimittajat ovat velvollisia asettamaan yrityksen toimintapolitiikan näytille työntekijöilleen paikallisilla kielillä ja englanniksi, jotta työntekijät ymmärtävät Walmartin vaatimukset toimittajille ja tehtaiden johdolle. Patagonian menettelyohje tulee sijoittaa paikallisilla kielillä toimittajan työntekijöiden näkyville ja samaan yhteyteen Patagonia puhelinnumero valituksia varten. Lisäksi toimittajien tulee järjestää vuosittaisia koulutustilaisuuksia Patagonian menettelyohjeesta ja valituksia vastaanottavan ilmaisen puhelinnumeron käytöstä. Intel painottaa, että jokaisen työntekijän on luettava ja ymmärrettävä yrityksen menettelyohje sekä noudatettava sitä. Marks and Spencer linjaa, että yrityksen toimittajien pitäisi varmistaa, että ne tiedottavat ja valvovat omia alihankkijoitaan ja työntekijöitään. Heinzin toimittajien odotetaan tekevän asianmukaiset toimenpiteet, joilla yrityksen ohjaavista periaatteista tiedotetaan työntekijöille. Toimenpiteitä ei määritellä sen tarkemmin. International Paperin jokaisen toimittajan tulee varmistaa, että sen työntekijät ymmärtävät ja noudattavat menettelyohjetta.

¹⁵⁹ Vuoden 2015 loppuun mennessä.

Monet yrityksistä valvovat menettelyohjeidensa noudattamista auditoimalla toimittajien tehtaita (ks. taulukko 14.). Näin ilmoittavat selvityksen kohteensa olleessa asiakirjassa tekevänsä Carrefour, Coop, Heinz, Intel, Johnson & Johnson, Marks and Spencer, Patagonia, Unilever ja Walmart.

Carrefour kertoo, että sillä on jäljitys- ja valvontamenettelytapa, ja se kertoo suorittavansa sosiaalisia auditointeja, joilla varmistetaan Carrefourin peruskirjan normien toimeenpano. Carrefour mainitsee olevansa ihmisoikeusjärjestö FIDH:n kumppani. Auditointiprosessi perustuu kolmijakoon sisäisestä auditoinnista liiketoimintaprosessin yhteydessä, ulkoisesta kolmannen osapuolen suorittamista auditoinneista sekä mahdollisuudesta FIDH:n tai sen paikallisten kumppanien suorittamaan tarkastukseen. Coop sanoo varmistavansa menettelyohjeensa ja BSCI-aloitteen menettelyohjeen implementoinnin auditoinneilla. Heinz lupaa toimittajilleen *kohtuullisen varoitusaajan* ennen suoritettuja auditointeja. Patagonialla on ilmeisesti ainakin osittain vastakkainen kanta, kun yritys kertoo kuuluvansa Fair Labour Associationiin (FLA), joka esimerkiksi suorittaa ilmoittamattomia auditointeja. Patagonian mukaan valittaessa uusi tehtaita toimittajiksi kestävyysosasto on pitkälti mukana tarkistamassa uuden potentiaalisen tehtaan toimintaa. Myös muita tehtaita kerrotaan valvottavan ja auditoidun säännöllisesti. Yritys sanoo, että sillä on nollatoleranssi esimerkiksi lapsi- ja pakkotyövoimalle sekä syrjinnälle. Marks and Spencer mainitsee auditointeihin kuuluvan työntekijöiden haastattelut. Unileverin toimittajan siirtyminen ”hyviin käytäntöihin” tai ”parhaisiin käytäntöihin” edellyttää kolmannen osapuolen vahvistamista nimenomaan auditoimalla. Lisäksi tehtaita auditoidaan muutenkin. Walmart kertoo auditoidun alaisiaan tehtaita ja auditoinnit tekee ulkopuolinen taho¹⁶⁰.

Implementoinnin ja auditoinnin lisäksi monet yrityksistä ovat perustaneet toimintatapoja, joilla työntekijät voivat ilmoittaa havaitsemistaan tai kokemistaan väärinkäytöksistä ja rikkomuksista. Eastman, Intel, International Paper, Patagonia, Unilever, Walmart ja Wilmar ovat perustaneet ilmoituksia varten puhelinpalvelun, sähköisen asiointilomakkeen ja sähköpostin tai osan näistä. Suurin osa yrityksistä ottaa vastaan anonyymejä ilmoituksia. Joidenkin kohdalla ilmoitusprosessin etenemistä voi seurata.

Marks and Spencer toteaa yleisluontoisesti, että työnantajien tulee tarjota työntekijöilleen valitusmekanismi työpaikan ongelmiin liittyen. Heinz puolestaan toteaa, että jos se saa tietoonsa ohjaavien periaatteiden rikkomisia, se tarttuu korjaaviin toimenpiteisiin. Korjaavia toimenpiteitä ei ole täsmennetty enempää. Heinzillä on olemassa järjestelmä¹⁶¹ rikkomusten ilmoittamista varten, mutta myös tämä on menettelyohjeen yhteydessä ja auki jää, koskeeko se vain Heinzin omia työntekijöitä vai myös toimittajien työntekijöitä¹⁶². Unilever lupaa tutkia jokaisen raportoidun tapauksen ja sanoo lisäksi, että toimittajan tulee olla yhteistyössä näissä tutkinnoissa ja esimerkiksi tarjota kaikki kohtuullinen pyydetty tieto.

¹⁶⁰ Walmart, <http://corporate.walmart.com/global-responsibility/ethical-sourcing/audit-process>.

¹⁶¹ Heinz, <https://iwf.tnwgrc.com/heinz/InternationalCompanyLanguageSelection/tabid/186/language/en-US/Default.aspx>.

¹⁶² Heinz, ”Global Code of Conduct”, <http://www.heinz.com/our-company/ethics-and-compliance/global-code-of-conduct.aspx>.

Intel, Rio Tinto, Unilever ja Wilmar korostavat erikseen, että rikkomuksista ilmoittavia työntekijöitä saa ei rangaista. Unilever lupaa suojella ilmoittanutta työntekijää kosto-toimenpiteiltä.

Taulukko 13. Yritysten ilmoitus vastuullisuusvaatimusten toimeenpanosta.

Yritys	Menettelyohjeen implementoinnin tai tätä tukevien johtamisjärjestelmien vaatimus (X)	Työntekijöiden ja/tai omien alihankkijoiden informoiminen ja/tai kouluttaminen (X)	Tarkan kirjanpidon vaatimus ja/tai dokumenttien esittäminen yrityksille (X)	Avustaa toimittajia toimeenpanossa (X)
Carrefour	X	X	X	X
Coop	X	X	X	-
Eastman	X	-	X	-
Heinz	X	X	-	-
Intel	-	X	X	-
International Paper	-	X	X	-
Johnson & Johnson	X	-	X	-
Marks and Spencer	X	X	X	X
Patagonia	X	X	X	X
Rio Tinto	-	-	X	-
Unilever	X	X	X	-
Walmart	-	X	X	-
Wilmar	X	-	-	X

Taulukko 14. Yritysten ilmoitus auditoinneista, rikkeiden ilmoittamisesta, työntekijöiden suojelusta sekä korjaavista toimenpiteistä.

Yritys	Valvoo toimittajia auditoinneilla (X)	Rikkeistä ilmoittamista varten sähköposti, puhelinnumero ja/tai verkkolomake (X)	Ilmoittaneiden suojele ja/tai korjaavien toimenpiteiden suorittaminen (X)
Carrefour	X	-	-
Coop	X	-	X
Eastman	-	X	-
Heinz	X	X/-	X
Intel	X	X	-
International Paper	X	X	-
Johnson & Johnson	X	-	X
Marks and Spencer	X	X	-
Patagonia	X	X	X
Rio Tinto	-	X	-
Unilever	X	X	X
Walmart	X	X	-
Wilmar	-	X	X

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Suurten monikansallisten yritysten motivaatio huomioida yhteiskuntavastuun teemoja voi juontua positiivisesta vaikutuksesta liikevaihtoon ja riskienhallintaan sekä kansainvälisistä sopimuksista ja ohjeistuksista, joiden avulla valtiot ja kansainväliset järjestöt, esimerkiksi OECD, YK ja ILO, välittävät suosituksiaan ja toivomuksiaan yrityksille. Yritysten katsotaan niin kansainvälisten normien, sidosryhmien kuin akateemisenkin tutkimuksen taholta olevan vastuullisia omien toimintojensa lisäksi koko toimitusketjustaan. Esimerkiksi professori Jose M. Cruzin mukaan valitsemalla alihankkijayritykset vastuullisuusnäkökulmat huomioiden yritykset voivat maksimoida tuoton ja minimoida kokonaisriskin määrän¹⁶³. Allianz Risk Barometri 2015 toteaa, että toimitusketjun ongelmat ovat tällä hetkellä suurimpia globaalin liiketoiminnan uhkatekijöitä¹⁶⁴. Ilmeisesti yritykset noudattavat samaa ajatusta kuin Cruz ja haluavat minimoida

¹⁶³ Cruz, Jose M. (2013), "Mitigating global supply chain risks through corporate social responsibility". International Journal of Production Research, vol. 51, no. 13, 3995–4010, <http://dx.doi.org/10.1080/00207543.2012.762134>.

¹⁶⁴ Allianz (2015), "Allianz Risk Barometer 2015", <http://www.agcs.allianz.com/insights/white-papers-and-case-studies/risk-barometer-2015/>. Barometriin on vastannut yli 500 riskienhallinnon johtajaa ja vakuutusasiantuntijaa 47 maasta. Suurin osa edusti suuria yrityksiä (yli 500M euron liikevaihto).

riskit, kun HEC:n barometrin¹⁶⁵ mukaan kansainvälisesti 93 prosenttia yrityksistä sanoo hankintojen kestävyysnäkökulman olevan niille tärkeää ja 76 prosentilla on oma menettelyohje vastuullisuusasioista. Tämän selvityksen kaikki 13 kansainvälistä suuryritystä¹⁶⁶ asettavat vastuullisuusvaatimukset toimitusketjulle.

Hallitusohjelmassa 2015¹⁶⁷ Suomen mahdollisuuksiksi menestymisen suhteen pohditaan kansainvälisyyttä ja vapaakauppaa. Hallitus tavoittelee Suomen talouden ja kilpailukykyä kasvua suomalaisia yrityksiä kannustetaan kansainvälistymään. Yksi suomalaisten pieni- ja keskisuurten yritysten mahdollisuus kansainvälistymiseen voisi olla pääsy globaaleihin hankintaketjuihin. Näin ollen suuryritysten erilaisten vastuullisuusstandardien huomioiminen voisi osaltaan auttaa suomalaisyrityksiä pääsemään hankintaketjuihin ja kasvattamaan toimintaansa, kun jonkinlaisia toimia ja asioiden huomioonottamista vaatii ainakin jokainen tähän selvitykseen valittu yritys.

OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille¹⁶⁸ suosittavat, että yritysten tulee noudattaa isäntämaidensa lakeja ja tukea yhteiskuntaa maksamalla veroja. Mikään selvityksen kohteena olleista yrityksistä ei mainitse verotusta menettelyohjeissaan. Voidaan siis pohtia, mitä tämä tarkoittaa yritysten oman verotussuhtautumisen kannalta, kun sitä ei yksilöidä toimittajille vaatimukseksi. Suurin osa vaatii kuitenkin noudattamaan vähintään paikallisia lakeja, mukaan lukien kaikenlainen kilpailulainsäädäntö.

Joidenkin yritysten menettelyohjeet, esimerkiksi Heinzin ja International Paperin, nojaavat pitkälti vain vaatimukseen noudattamaan lakeja. Tämä voi olla ongelmallista, jos isäntämaiden lait ovat esimerkiksi huomattavasti vähemmän työntekejiä suojelevia kuin kansainväliset sopimukset, esimerkiksi lasten työskentelyn aloittamisen vähimmäisiän osalta. Vajaa puolet yrityksistä mainitsee myös kansainvälisen säätelyn, laajalti tosin määrittelemättömin osin. Suomalaisten yritysten voisi olla hyödyllistä pohtia toimintaansa Suomen lainsäädännön lisäksi kansainvälisen säätelyn näkökulmasta, sillä monikansallinen suuryritys ei välttämättä tunne suomalaista lainsäädäntöä. Sitoutuminen kansainvälisiin sopimuksiin selventäisi suomalaisen yrityksen sitoumukset kansainvälisesti yksiselitteisemmin. Tähän voisi kuulua muun muassa muodollinen sitoutuminen YK:n kansainvälisen ihmisoikeusasiakirjan¹⁶⁹ sisältöön.

Sitoutuminen kyseiseen asiakirjaan onkin OECD:n mukaan vähimmäisvaatimus sitoutumisesta ihmisoikeuksien toteuttamisessa. Selvityksen yrityksistä Unilever on kuitenkin ainoa, joka ilmoittaa sitoutuneensa siihen. Kolme muuta yritystä sanovat

¹⁶⁵ Barometrissä on mukana 133 monikansallista yritystä 24 eri maasta. HEC & EcoVadis (2013), "Sustainable Procurement: Time to measure value creation", http://www.sustainable-procurement.org/fileadmin/template/scripts/sp_resources/_tools/put_file.php?uid=cc491d3b.

¹⁶⁶ Carrefour, Coop, Eastman, Heinz, Intel, International Paper, Johnson & Johnson, Marks and Spencer, Patagonia, Rio Tinto, Unilever, Walmart ja Wilmar.

¹⁶⁷ Hallitusohjelma 2015, <http://valtioneuvosto.fi/sipilan-hallitus/hallitusohjelma>.

¹⁶⁸ OECD (1976/2011), "OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille", https://www.tem.fi/ajankohtaista/julkaisut/tem_raportteja/tem_raportteja_vuosi_2012/oecd_n_toimintaohjeet_monikansallisille_yrityksille.109364.xhtml. "OECD Guidelines for Multinational Enterprises", www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf.

¹⁶⁹ Sisältää ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen, kansalaisyhteiskunta- ja poliittisia oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen. YK, "the International Bill of Human Rights", 10.12.1948: www.ohchr.org/Documents/Publications/Compilation1.1en.pdf.

sitoutuneensa ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen, joka on yksi osa ihmisoikeusasiakirjasta. Suurin osa selvityksen muista yrityksistä mainitsee ihmisoikeudet tavalla tai toisella, mutta ei viittaa kansainvälisiin asiakirjoihin. (Ks. tähän liittyen taulukko 3.) Muutamalla yrityksellä on esimerkiksi huolellisuusperiaatteeeseen liittyviä järjestelmiä, joilla pyritään takaamaan ihmisoikeuksien toteuttaminen.

Lähes kaikki selvitykseen valituista yrityksistä sanovat, että niiden toimittajien tulee kunnioittaa työntekijöidensä oikeutta liittyä ammattiliittoihin ja solmia työehtosopimuksia (ks. taulukko 4.). Nämä vaatimukset tulevat esille muun muassa OECD:n toimintaohjeissa ja ILO:n sopimuksissa.

Kansainväliset ohjeistot suosittavat laajasti korruption, lahjonnan, pakkotyön, ihmiskaupan, orjuuden ja lapsityön eri muotojen kieltämistä. Selvityksen kohteena olevat yritykset tuomitsevat ja kieltävät nämä laajasti (ks. taulukot 5., 6. ja 9.). Huomiota herättävää on tässä yhteydessä, että vaikka pakkotyön ja lapsityön muodot kielletään, eri kansainvälisiin sopimuksiin ja ohjeistoihin viittaa vain noin puolet yrityksistä. Sama koskee myös yhdistymisvapautta. Korruption ja lahjonnan kohdalla vain kolme yritystä viittaa yrityksen ulkopuolisiin sitoumuksiin tai säätelyyn. Lapsityöhön liittyen esimerkiksi ILO:n sopimukseen pakko- ja lapsityön poistamisesta ovat viitanneet vain Unilever ja Patagonia. Toisaalta myös konkreettisuus jää hieman vajaaksi monen yrityksen kohdalla, kun pakko- ja lapsityövoima vain kielletään, mutta tämän takaimiseksi ei ehdoteta konkreettisia ikärajoja ja toimintamalleja. Muutama yritys kuitenkin painottaa konkreettisia toimenpiteitä ja menettelytapoja. Näitä ovat ainakin Unilever ja Marks and Spencer. Ikärajoja asettavat Carrefour, Marks and Spencer, Patagonia ja Unilever (15 vuotta) sekä Intel ja Johnson & Johnson (16 vuotta.) Viisi viimeksi mainittua ovat myös ainoat yritykset, jotka huomioivat nuoret, alle 18-vuotiaat työntekijät, eli kieltävät heiltä erimuotoisen vaarallisen työn. Korruption ja lahjonnan suhteen muutama yritys kertoo vaativansa konkreettisia toimia, kuten lahjonnan vastaisten ohjelmien toimeenpanoa.

OECD:n toimintaohjeet kieltävät syrjinnän henkilöön liittyvien syiden perusteella. Syrjiminä ja kaikenlainainen häirintä ja väkivalta kielletään laajasti yritysten menettelyohjeissa (ks. taulukko 7.). Suomalaisten yritysten voisi olla hyvä pohtia, miten niiden rekrytointi- ja työntekijäkäytännöissä varmistetaan yhdenvertaisuus ja miten yhdenvertaisuuteen liittyviä prosesseja kehitetään. Esimerkiksi Patagonia linjaa, että sen toimittajien tulee kehittää töihin ottoonsa mekanismi, joka turvaa maahanmuuttajien, kausityöntekijöiden ja väliaikaisten työntekijöiden oikeudet syrjintää vastaan. Marks and Spencer puolestaan ilmoittaa vaativansa toimittajiltaan tasa-arvoisen työllistymisen ohjelmaa, joka edistää sukupuolten tasa-arvoa, suojelee raskaana olevien oikeuksia ja tukee lastenhoidossa. Toisaalta monen muun yrityksen kohdalla myös syrjinnän vastaiset konkreettiset menettelytavat jäävät määrittelemättä.

Ympäristön suojelun kohdalla OECD:n toimintaohjeet toteavat, että yritysten olisi hyvä jatkuvasti parantaa ympäristön suojelunsa tasoa ottamalla käyttöön ympäristöä säästäviä teknologioita, tehdä tuotteistaan ympäristön kannalta myönteisiä, huomioida varovaisuusperiaate ja ylläpitää jonkunlaista ympäristöjärjestelmää. Suurin osa selvitykseen valituista yrityksistä puhuu jonkunlaisesta ympäristöjärjestelmästä tai johtamisinstrumenteista ympäristöön liittyen sekä jätteen kierrätyksestä ja minimoinnista tai energian säästämisestä (ks. taulukko 8.). Vaatimukset jäävät kuitenkin kohtuullisen abstraktille tasolle, kun ainakaan selvityksen kohteina olleista asiakirjoista ei löydy esimerkiksi konkreettisia määriä, mitä jätettä pitää vähentää, tai tietoa siitä,

millainen ympäristöjärjestelmän tulee käytännössä olla. Jotkut yrityksistä toteavat, että niiden toimittajien tulee huolehtia kaikkien ympäristölakien noudattamisesta ja hankkia kaikki ympäristöluvut. Nämä varmasti vaihtelevat paljon isäntämaan mukaan. Varovaisuusperiaatteen mainitsevat vain Intel ja Carrefour, viimeksi mainittu vain Global Compactin kautta. Muuten yritykset eivät ympäristöasioiden suhteen viittaa mitenkään kansainvälisiin sopimuksiin tai säätelyyn.

Työsuhteen ehtojen ja olosuhteiden tulisi olla OECD:n toimintaohjeiden mukaan yhtä edullisia kuin maan muiden vastaavien työnantajien ehdot. Työaikojen tulisi olla kohtuullisia, ja palkkojen tulisi riittää työntekijöiden ja heidän perheidensä perustarpeiden tyydyttämiseen. Lisäksi työnantajien tulisi taata työterveys ja -turvallisuus. Suurin osa selvityksen monikansallisista yrityksistä sanoo edellyttävänsä toimittajiltaan isäntämaan lakien mukaista toimintaa työehtojen suhteen. Noin kolmasosa yrityksistä määrittelee työehdot tiukemmin, kun työaikaan esitetään ILO:n sopimusten mukaisia rajoituksia (8h/pvä, 60h/vko) ja sanoo, että työntekijöiden palkan tulisi kattaa työntekijöiden perustoimeentulo (ks. taulukot 10. ja 11.). Työterveyden- ja turvallisuuden suhteen noin kaksi kolmasosaa yrityksistä sanoo edellyttävänsä työterveys- ja työturvallisuusohjelmia sekä niiden suhteen määriteltyjä toimenpiteitä ja menettelytapoja, mutta viittauksia kansainvälisiin sopimuksiin on tehnyt jälleen vain pari yritystä (ks. taulukko 12.).

Selvitykseen valitut yritykset vaativat toimittajiltaan erilaisia vakuutuksia ja menettelytapoja vaatimusten toimeenpanemisesta (ks. taulukko 13.). Suurin osa yrityksistä kertoo vaativansa, että toimittajat toimeenpanevat menettelyohjeen, järjestävät tätä tukevia johtamisjärjestelmiä ja/tai kouluttavan tai tiedottavan työntekijöitään ja omia alihankkijoitaan menettelyohjeiden sisällöstä. Toimeenpano ja noudattaminen odotetaan todistettavan esimerkiksi jakamalla kaikki toimittajan sisäiset dokumentit yritysten kanssa, käymällä läpi ja dokumentoimalla toimintaa sekä pitämällä tarkkaa kirjaa. Tarkkoja vaatimuksia siitä, minkälaisia dokumentteja toimittajien tulee toimittaa tilaajayrityksille, ei anneta läpikäydyissä asiakirjoissa. Kolmea yritystä lukuun ottamatta selvityksen yritykset sanovat käyttävänsä auditointeja toimittajien valvonnassa (ks. taulukko 14.). Noin kahdella kolmasosalla yrityksistä on käytössä sähköpostiosoite, puhelinnumero tai verkkolomake, joihin toimittajien työntekijät voivat raportoida toimittajayrityksen väärinkäytöksistä.

Kaiken kaikkiaan selvityksen yritysten vastuullisuusvaatimuksista voi todeta, että yritykset kertovat asettavansa niitä laajasti ja kansainvälisten sopimusten sekä ohjeistojen aihealueet tulevat kohtuullisesti katetuksi, yrityksestä riippuen. Yritysten vastuullisuuteen liittyvät Internet-sivustot ovat yleisesti ottaen erittäin laajoja ja etsittyä tietoa voi olla vaikea löytää. Lisäksi monet selvityksen kohteina olleista yrityksistä viittaavat yritysvetoisiin vastuullisuusjärjestelmiin. Näitä yritysvetoisia vastuujärjestelmiä on kritisoitu esimerkiksi vastuun vierittämisestä tehtaille brändiyritysten sijaan¹⁷⁰.

Toimittajien ja menettelyohjeista lukevan yleisön kannalta olisi ehkä reilumpaa, että kaikki vaatimukset koottu yhteen menettelyohjeasiakirjaan, vaikka ne pohjautuisivatkin johonkin yleisempään koodiin, sillä vaatimusten etsiminen eri lähteistä on hanka-

¹⁷⁰ Ks. esim. Koskinen, Päivi ja Maria Tolsa "Kaikki muotiketjut eivät aina tiedä, millaisissa oloissa vaatteita tehdään". Uutinen 13.5.2015: http://yle.fi/uutiset/kaikki_muotiketjut_eivat_aina_tieda_millaisissa_oloissa_vaatteita_tehdaan/7980727.

laa, aikavievää ja kaikkea etsimäänsä ja yrityksen vaatimaa ei välttämättä löydä. Esimerkiksi Intel on tehnyt näin pakkotyön kohdalla, kun se kieltää sen, vaikka myös sen noudattama elektroniikkateollisuuden menettelyohje (EICC)¹⁷¹ kieltää sen myös. Coop puolestaan ei juuri puhu esimerkiksi työsuhteeseen ja työntekijöihin liittyvistä vaatimuksista, vaan sanoo vain noudattavansa BSCI-aloitteen menettelyohjetta¹⁷². Vaikka toisaalta kaikkien yrityksen vaatimusten auki kirjoittaminen auttaisi lukijaa ja ehkä toimittajayritystä, voidaan toki miettiä, onko asioita tarkoituksenmukaista toistaa, jos ne löytyvät jo toisaalta.

Kolmasosa selvityksen yrityksistä mainitsevat avustavansa toimittajia vaatimusten toimeenpanossa jollakin lailla. Suhteellisen alhainen luku ja muutenkin menettelyohjeiden abstraktisuus herättää hieman miettimään yritysten sitoumusta toimittajiinsa ja toimintaohjeisiinsa, koska avustaminen voisi olla molemminpuolinen etu. Jos vaatimuksia asetetaan, niiden oikeanlaisen toimeenpanon ajattelisi myös olevan oleellista. Voidaan myös pohtia, miltä suuryritysten vastuullisuusvaatimukset näyttävät pk-yritysten silmin. Vaatimukset ovat hajanaisia ja jäävät melko abstraktille tasolle, mutta kuitenkin niitä pyydetään noudattamaan ja niihin sitoutumaan. Olisi mielenkiintoista selvittää, annetaanko toimittajayrityksille vielä tarkemmat, Internetissä julkaisemattomat vastuullisuusohjeistukset, joissa esimerkiksi vaaditaan tietyt dokumentit, joilla toimet tulee osoittaa vai jäävätkö toimittajien ohjeistukset todella näin abstraktille tasolle. Voidaan myös pohtia, olisiko tuloksissa eroja, jos selvitys olisi rajattu alakohdattaiseksi. Tämän suhteen olisi mielenkiintoista tietää, olisivatko vaatimukset enemmän samansuuntaisia ja tämän alan potentiaaliselle toimittajalle helpompia jäsentää ja mahdollisesti toteuttaa. Lisäksi kiinnostava selvitysaihe tulevaisuudessa olisi, miltä nämä globaalien suuryritysten vastuullisuusvaatimukset näyttävät pk-yritysten silmin.

PwC:n¹⁷³ mukaan pieni etujoukko suomalaisia yrityksiä ottaa merkittäviä kehitysaskeleita yhteiskuntavastuussaan, mikä takaa niille uusia liiketoimintamahdollisuuksia. Osa suomalaisista yrityksistä kuitenkin tyytyy vain välttämättömien vaatimusten täyttämiseen eli lähinnä raportointiin. Lisäksi noin neljäsosa yrityksistä ei aseta omalle henkilöstölleen tai toimitusketjulle vastuullisuusmenettelyohjeita ja toimitusketjujen valvontaa suorittaa vain noin puolet yrityksistä. Oman yhteiskuntavastuun kehittämisen lisäksi voisi olla hyvä panostaa myös toimitusketjun vastuullisuuteen, sillä kansainväliset suuryritykset sanovat ulottavansa vastuullisuusvaatimuksensa myös toimittajiensa omiin alihankkijoihin. Kansainvälisiin vastuullisuusohjeistuksiin – OECD:n toimintaohjeisiin, YK:n ohjaaviin periaatteisiin ja Global Compactiin – ei ole PwC:n mukaan sitoutunut kuin harva suomalaisyritys. Näihin ohjeistoihin sitoutuminen voisi olla positiivinen indikaattori tilaajayritykselle.

Yhteiskuntavastuuasioiden yhä laajempi huomioiminen saattaisi olla tämän selvityksen tulosten perusteella suomalaisten yritysten eduksi, jos ne pyrkivät kansainvälistymään pääsemällä globaaleihin hankintaketjuihin.

¹⁷¹ EICC, <http://www.eiccoalition.org/standards/code-of-conduct/>.

¹⁷² BSCI, <http://www.bsci-intl.org/content/bsci-code-conduct>.

¹⁷³ PwC (2015), "Kärki karkaa – PwC:n yritys vastuubarometri 2015", <http://www.pwc.fi/fi/julkaisut/yritysvastuubarometri/index.jhtml>.

Vaatimusten viidakko

Selvitys monikansallisten yritysten hankintaketjun vastuullisuusvaatimuksista

Verkkajulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-327-043-5



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY