

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalouden koulutusohjelma

Juridiikka

2015

Jaana Laukkanen ja Mirja Nieminen

MAAILMANPARANNUSTA VAI LIIKETOIMINTAA?

– Yrityksen sosiaalinen vastuu ja eettiset
työolosuhteet



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalous | Juridiikka

2015 | 48+5

Liisa Sippel

Jaana Laukkanen ja Mirja Nieminen

MAAILMANPARANNUSTA VAI LIKETOIMINTAA? -YRITYKSEN SOSIAALINEN VASTUU JA EETTISET TYÖOLOSUHTEET

Yhteiskuntavastuu on toimintaa, jolla yritys pyrkii taloudellisten, sosiaalisten ja ympäristöllisten tavoitteidensa saavuttamiseen. Globaaleilla markkinoilla yrityksen sosiaalisen vastuun merkitys on kasvanut ja vastuun laajentuessa yritykset ovat ottaneet hoidettavakseen perinteisiä julkisen vallan tehtäviä. Hyvin laadittu ja toteutettu sosiaalisen vastuun toimintamalli on yritykselle kilpailuetu ja se parantaa yrityksen julkisuuskuvaa. Yrityksen sosiaalisen vastuun ohjeistuksen tulee olla selkeä, yhdenmukainen sekä yksiselitteinen ja sitä pitää noudattaa tasapuolisesti koko yrityksessä.

Opinnäytetyössä perehdytään yritysten sosiaaliseen vastuuseen sekä eettisiin työolosuhteisiin ja tehdään asiasta selvitys teknologiateollisuuden alalla toimivalle toimeksiantajalle, Trafotek Oy:lle. Työssä pyritään selvittämään ne aiheeseen liittyvät kysymykset, jotka toimeksiantajan tulee ottaa huomioon toimiessaan kansainvälisenä työnantajana. Yritykselle laaditaan ehdotus ja analyysimalli siitä, miten se voi kartoittaa eettisten työolosuhteiden nykytilan yrityksessä ja määrittää tavoitetason toimiakseen sosiaalisesti vastuullisena yrityksenä. Yritys voi hyödyntää analyysimallia sekä sisäisessä toiminnassaan että auditoidessaan toimittajiaan eettisten työolosuhteiden osalta.

Toiminnallisiin tutkimusmenetelmiin pohjautuva opinnäytetyö perustuu kirjallisuuteen, esimerkkitapauksiin sekä kansainvälisiin sopimuksiin ja julkilausumiin. Työn pohjana ovat myös aiheeseen liittyvä suomalainen lainsäädäntö ja Teknologiateollisuuden työehtosopimus.

Eettisten työolosuhteiden osa-alueita ei voi laittaa tärkeysjärjestykseen ja työssä käsitellään niitä tasapuolisesti. Osa-alueiden yhtäläisestä tärkeydestä huolimatta riittävän palkan maksamisella saataisiin aikaan merkittäviä muutoksia kehittyvissä maissa. Oikeudenmukaiset toimintatavat ja vastuullisuus ovat yhä merkittävämpiä tekijöitä yrityksen maineelle. Esimerkitapauksien toivotaan herättävän lukijoiden mielenkiinnon ja lisäävän ymmärrystä käsitellyistä asioista. Vaikka yritysten tehtävänä on tuottaa voittoa voivat ne omalta osaltaan myös parantaa maailmaa.

ASIASANAT:

(juridiikka, yhteiskuntavastuu, sosiaalinen vastuu, standardi, auditointi, sertifikaatti, eettiset työolosuhteet.)

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Business | Jurisprudence

2015 | 48+5

Liisa Sippel

Jaana Laukkanen and Mirja Nieminen

WORLD IMPROVEMENT OR BUSINESS? - COMPANY SOCIAL RESPONSIBILITY AND ETHICAL WORKING CONDITIONS

Corporate social responsibility is activity whereby a company aims at achieving economic, social and environmental objectives. On the global market, corporate social responsibility has grown in importance and along with the increasing responsibility, companies have started taking traditional tasks of public authorities. A company's well developed and implemented social responsibility model is a competitive advantage and improves its image. Corporate social responsibility guidelines should be clear, consistent and unambiguous and they must be followed democratically across the whole enterprise.

The thesis focuses on corporate social responsibility and ethical working conditions and acts as a report to the principal, Trafotek Oy, which operates in the technology sector. It aims at finding the issues that the principal should take into account when acting as an international employer. The company receives a proposal and an analysis model of how it can identify ethical working conditions at the current state and determine a target level in order to function as a socially responsible company. The company can benefit from the analysis model in its internal operations as well as when auditing the suppliers about ethical working conditions.

The thesis is based on functional research methods, literature, case studies, as well as international agreements and declarations. It is also related to the Finnish legislation and the technology industry's collective agreement.

The different aspects of ethical working conditions cannot be put in order of importance and the thesis deals with them equally. Even aspects are equally important, the payment of an adequate salary is to bring about significant changes to the developing countries. Fair practices and social responsibility are increasingly important factors for a company's reputation. The examples are to arouse interest among readers and increase understanding of the issues discussed. Although corporates' mission is to make a profit, they can also help to improve the world.

KEYWORDS:

Legal, corporate social responsibility, social responsibility, standard, auditing, certification, ethical working conditions.

SISÄLTÖ

KÄYTETYT LYHENTEET JA SANASTO	6
1 JOHDANTO	7
2 LIIKETOIMINNAN VASTUULLISUUS	10
2.1 Yrityksen yhteiskuntavastuu	10
2.2 Yrityksen sosiaalinen vastuu	12
2.3 YK:n julkilausumat	14
2.3.1 YK:n ihmisoikeusasiakirja	15
2.3.2 ILO:n työelämän perusoikeuksien julistus	17
3 TOIMINNAN TASO JA SEN TODENTAMINEN	19
3.1 Auditointi	19
3.2 Sertifiointi ja sertifikaatti	22
3.3 Standardit	23
3.3.1 ISO 26000 -standardi	24
4 SA8000 -STANDARDI JA EETTISTEN TYÖOLOSUHTEIDEN OSA-ALUEET	25
4.1 Lapsityövoima	26
4.2 Pakkotyö	28
4.3 Terveys ja turvallisuus	29
4.4 Yhdistymisvapaus	30
4.5 Syrjintä	31
4.6 Kurinpidolliset menettelyt	33
4.7 Työaika	35
4.8 Korvaus	36
4.9 Johtaminen	37
4.10 Yhteenveto	39
5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	40
LÄHTEET	45

LIITTEET

Liite 1. Analyysimalli, salattu

Liite 2. Finnwatchin suositus elämiseen riittävän palkan laskentamalliksi

KUVIOT

Kuvio 1. YK:n ihmisoikeusasiakirja	15
Kuvio 2. Toimittaja-auditointi	21
Kuvio 3. SA8000 -standardin osa-alueet	26
Kuvio 4. Asteittainen kurinpitomenettely	35

KÄYTETYT LYHENTEET JA SANASTO

Auditointi	Järjestelmällinen, riippumaton, määrämuotoinen ja objektiivinen arviointi, jolla todetaan onko asetetut vaatimukset täytetty
BSCI	Business Social Compliance Initiative
Code of Conduct	Hyvän liiketavan periaatteet
Etiikka	Tutkimusala, joka tutkii moraalialia ja siihen liittyviä kysymyksiä kuten eettisen toiminnan periaatteita, oikeaa ja väärää, hyvää elämää, sekä arvojen ja eettisten väittämien luonnetta
FASCO	Foreign Airlines Service Corporation, Kiinan valtiollinen henkilöstövuokrausyritys
ILO	International Labour Organization, Kansainvälinen työjärjestö
LRQA	Lloyd's Register Quality Assurance
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development, taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö
Sertifikaatti	Auditoinnin läpäisemisen jälkeen saatu todistus siitä, että toiminta on standardin mukaista
Sertifiointi	Kolmannen osapuolen tekemä toiminnan, tuotteen, järjestelmän tai henkilön puolueeton arviointi ennalta laadittujen arviointiperusteiden avulla
SFS	Suomen Standardisoiimisliitto SFS ry, standardisoinnin keskusjärjestö Suomessa
Standardi	Organisaation määrittelemä, toistuvaan toimintaan tarkoitettu yhdenmukainen ratkaisu
UNGCO	United Nations Global Compact Office, YK:n Global Compact -aloitteen hallinto

1 JOHDANTO

Työelämälähtöisen aiheen valinta oli meille molemmille itsestäänselvyys. Työskentelemme teollisuusalan yrityksessä ja meillä on yli kahdenkymmenen vuoden työkokemus hallinnon eri tehtävistä. Henkilöstöasiat sekä henkilöstön hyvinvointikysymykset ovat meille tuttuja ja työsuhteen elinkaareen liittyvät asiat henkilön rekrytoinnista työsuhteen päättymiseen ovat työssämme arkipäivää. Saamme olla mukana työelämässä, jossa tänä päivänä painotetaan hyvin erilaisia asioita kuin työuramme alussa.

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajayrityksenä on Trafotek Oy. Yritys on perustettu 1983 ja sen päätoimialoja ovat uusiutuva energia, merenkulku, teollisuus sekä öljy ja kaasu. Yrityksen päätoimipaikka sijaitsee Kaarinassa ja sillä on tuotantolaitokset myös Kiinassa ja Virossa. Yrityksellä on maailmanlaajuisesti henkilöstöä noin 440 henkilöä, joista Suomessa työskentelee noin 240 henkilöä.

Tarkoituksemme on tällä toiminnallisella opinnäytetyöllä tutkia toimeksiantajan pyynnöstä mitä tarkoitetaan yrityksen sosiaalisella vastuulla ja eettisillä työolosuhteilla. Työssä pyrimme selvittämään ne sosiaalisen vastuun kysymykset, jotka Trafotek Oy:n tulee ottaa huomioon toimiessaan kansainvälisenä työnantajana. Lisäksi meitä kiinnostaa, ovatko sosiaalinen vastuu ja eettiset kysymykset osa liiketoimintaa vai onko kyse jostain muusta. Kannattaako yrityksen ottaa vastuuta asioista, jotka koetaan yhteiskunnalle kuuluviksi? Työssä käytämme materiaalina kirjallisuutta, kansainvälisiä sopimuksia ja ajankohtaisia esimerkkejä. Olemme perehtyneet aiheeseen liittyvään Suomen lainsäädäntöön ja Teknologiateollisuuden työehtosopimukseen.

Toimeksiantajayrityksen nykyisessä toimintaohjeessa kerrotaan yrityksen noudattavan YK:n ja ILO:n perusoikeuksia. Yrityksen toivomuksena on kuitenkin luoda yksityiskohtaisempi ohjeistus, jolla se voi tarkentaa omaa toimintaansa

eettisten työolosuhteiden osalta. Tässä opinnäytetyössä laadimme ehdotuksen siitä, miten GAP-analyysia hyödyntäen toimeksiantajayritys voi kartoittaa eettisten työolosuhteiden nykytilan yrityksessä ja määrittää sen tavoitetason toimiakseen sosiaalisesti vastuullisena yrityksenä. Työssä käsitellään esimerkkitapauksia, joiden avulla pyritään esittelemään eettisiin työolosuhteisiin liittyviä moninaisia tilanteita.

GAP-analyysi on menetelmä, jolla voidaan verrata ja kuvata nykytilan ja tavoitetilan välistä eroa. Menetelmän avulla saadaan tunnistettua yrityksen toiminnan kannalta kriittiset aihepiirit ja se antaa hyvän kokonaiskuvan organisaation periaatteista, sisällöstä ja mahdollisista päällekkäisyyksistä. Kokonaiskuvan pohjalta päätetään, mihin ohjeistukseen sisällytetään yhteiskuntavastuun aihepiirit vai onko tarpeen luoda aiheeseen liittyvä erillinen ohjeistus. (Talvio & Välimaa 2004, 89.)

Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan yhteiskunta- ja yritysvastuu nivoutuu yhä enemmän sekä pienten että suurten yritysten jokapäiväiseen liiketoimintaan. Kansainvälistymisen myötä yritykset joutuvat yhä useammin sovittamaan yhteen erilaisia käsityksiä kohtuullisista työolosuhteista ja ympäristövaikutuksista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.) Yritykset eivät voi muuttaa eri maiden huonoa hallintoa, heikkoa kansalaisyhteiskuntaa tai lähes olematonta ympäristö- ja ihmisoikeuslainsäädäntöä. Yritykset voivat kuitenkin huolehtia siitä, etteivät ne omassa toiminnassaan hyödynnä kohdemaidensa heikkoa hallintoa, vaan pikemminkin varmistavat oman ja kumppaneidensa toimintamallien vastuullisuuden. Yritysten toimitusketjujen vastuullisuuden kehittäminen auttaa osaltaan kehittämään myös kohdemaiden yhteiskunnallisia käytäntöjä. Samalla se tukee yritysten liiketoimintaa: valtaosa yritysten maineriskeistä liittyy tänä päivänä toimitusketjuihin. (FIBS 2014, 6.) Yrityksen toimintaperiaatteissa yritys yleensä sitoutuu noudattamaan myös eettisiä työolosuhteita toiminnassaan.

Toimeksiantajayrityksen liiketoiminnan kasvaessa ja toiminnan laajentuessa Suomen ulkopuolelle yhteiskuntavastuun ja eettisten työolosuhteiden

merkitykset korostuvat. Suomessa monet eettiset asiat on saatu riittävälle tasolle laeissa ja työehtosopimuksissa. Keskeinen kysymys on, miten yritys ottaa nämä asiat huomioon maissa, joissa ei ole yhtä kattavaa työehtosopimusjärjestelmää kuin Suomessa. Pystyäkseen soveltamaan näitä yleismaailmallisia ohjeita yksittäinen työnantaja tarvitsee asiasta lisätietoa.

Hyvien työolosuhteiden varmistaminen on etu niin työnantajalle kuin työntekijällekin. On tärkeää, että työntekijöille tiedotetaan työolosuhteisiin liittyvistä asioista, jotta he pystyvät huomaamaan mahdolliset epäkohdat ja tietävät miten niihin pitäisi reagoida. Työntekijöiden äänet ovat tärkeitä ja niitä on kuunneltava, jotta työolosuhteita ja työympäristöä voidaan parantaa. On myös hyvä tiedostaa positiiviset seuraukset - työntekijöiden monet oikeudet sekä työnantajan luomat hyvät työolosuhteet.

Opinnäytetyön alussa kerrotaan mitä ovat yrityksen yhteiskuntavastuu ja sosiaalinen vastuu sekä perehdytään YK:n julkilausumiin. Luvussa kolme kerrotaan auditoinneista, sertifioinneista ja standardeista. Eettisten työolosuhteiden osa-alueet SA8000 -standardin mukaisella jaottelulla selvitetään luvussa neljä ja tuodaan esille käytännön esimerkkejä eri osa-alueista. Työn lopussa kerrotaan toimeksiantajalle annettavista työn tuloksista sekä tehdyistä johtopäätöksistä.

2 LIIKETOIMINNAN VASTUULLISUUS

Yrityksen vastuu ei rajoitu vain tuotteiden tuottamiseen tehokkaasti. Yrityksellä on myös muita vastuita, jotka pitää täyttää voidakseen toimia hyvänä ja työntekijöitä houkuttelevana yrityksenä. Hyvä työympäristö on tärkeä, jos halutaan työntekijöiden viihtyvän yrityksen palveluksessa. Sijoittajat, asiakkaat ja kuluttajat odottavat yrityksen toimivan vastuullisesti. Yritystä ohjaa vastuulliseen toimintaan kaksi tekijää: tahto olla hyvä yritys sekä sidosryhmien ja yhteiskunnan odotukset siitä, että yritys on eettisesti toimiva. Yrityksen strategia ja arvot voivat ohjata sen toimintaa vastuullisuuteen tai vastuullisuus voi olla yritykselle valinta, jolla se parantaa mainettaan ja eri sidosryhmien luottamusta itseensä.

Vastuullisella ajattelulla on liiketaloudelle sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia. Vaikutukset riippuvat tilanteesta. Myönteisiä vaikutuksia voivat olla resurssien käytön tehokkuuden parantaminen ja sitä kautta saatavat kustannussäästöt. Yritys voi vastuullisuuden avulla erilaistaa tuotteensa ja palvelunsa sekä nostaa hintoja tai myyntiä. Vastuullisuus voi parantaa sidosryhmäsuhteita, yrityksen pääsyä markkinoille tai auttaa luomaan uutta liiketoimintaa. Kielteisiä vaikutuksia voivat olla esimerkiksi tuotantokustannusten kasvu, tehottomammat tuotantomenetelmät, siirtymävaiheen häiriöt tai rajallisten resurssien suuntaaminen pois tehokkaammasta käytöstä. Vastuullisuus voi vaikuttaa negatiivisesti mielikuvaan tuotteen tai palvelun muista ominaisuuksista ja tehdä tuotteesta vähemmän houkuttelevan. (Joutsenvirta ym. 2011, 35–36.)

2.1 Yrityksen yhteiskuntavastuu

Yrityksen yhteiskuntavastuuksi kutsutaan toimintaa, jolla yritys pyrkii saavuttamaan taloudellisia, sosiaalisia ja ympäristöllisiä tavoitteita. (Tapanainen 2010, 3; Työ- ja elinkeinoministeriö 2014). Yritysten yhteiskuntavastuun laajeneminen muuttaa kansallisen valtiovallan ja monikansallisen yritysvaltan suhdetta ja ilmiötä pidetään globaalin talouden viimeisempänä vaiheena.

Yritysvastuun laajentuessa yritykset ottavat hoidettavakseen perinteisiä julkisen vallan tehtäviä. (Joutsenvirta ym. 2011, 11.)

Kansainvälisesti toimivan yrityksen on hyvä huomioida, että lainsäädännön asettama vaatimustaso voi muualla olla alhaisempi kuin Suomessa. Trafotek Oy:llä on Suomen lisäksi toimintaa Kiinassa ja Virossa. Yrityksen on toiminnassaan varmistettava vastuullisuuden toteutuminen myös näissä maissa, joissa lainsäädännöllä ei ole samaa kattavuutta kuin Suomessa.

Yhteiskuntavastuun kannalta keskeiset säädökset Suomen lainsäädännössä ovat

- osakeyhtiö- ja arvopaperimarkkinalainsäädäntö
- kirjanpito- ja verolainsäädäntö
- teollisoikeus- ja kilpailulainsäädäntö
- ympäristölainsäädäntö
- työ- ja sosiaalilainsäädäntö
- tuoteturvallisuus- ja kuluttajansuojalainsäädäntö. (Könnölä & Rinne 2001, 68–69.)

Lainsäädännön lisäksi yritysten yhteiskuntavastuu ottaa huomioon asioita, jotka ylittävät lakien määräykset. Koska yhteiskuntavastuu ei ole laissa säädettyä, ovat yritykset muotoilleet yhteiskuntavastuujärjestelmiään itsesääntelyn tai muun yksityisen sääntelyn avulla.

Itsesääntely ja muu yksityinen sääntely eroavat julkisen vallan oikeudellisesta sääntelystä sillä, että sääntelyn muotoja laativat, toimeenpanevat ja valvovat yksityiset toimijat, esim. elinkeinoala tai ammattiryhmä. Sitoutuminen itsesääntelyjärjestelmiin on vapaaehtoista ja perustuu yrityksen omaan valintaan. Alan toimijat rakentavat itse sääntelyjärjestelmänsä. Julkisen vallan ja yksityisen tahon sääntelylle on yhteistä se, että niillä ohjataan säännösten piiriin kuuluvia toimijoita ja ratkotaan sääntelyn kohteena olevia ongelmia. Itsesääntely voi parhaimmillaan vähentää lainsäätäjän tarvetta uusille säädöksille. (Tala 2007, 9-10; Tala 2012, 19.)

Yritysten yhteiskuntavastuuta on myös kritisoitu. Esimerkiksi Sammon konsernijohtaja Björn Wahlroos toi mainontapäivän tapahtumassa vuonna 2008 esiin yhteneväisen mielipiteensä taloustieteen nobelisti Milton Friedmanin ajatuksesta, jonka mukaan yritysten tehtävä on tuottaa mahdollisimman paljon varallisuutta omistajilleen. Heidän mukaansa yritys ei voi toimia hyväntekeväisyysorganisaationa. (Talvio & Välimaa 2004, 26; Okkonen 2008.) Ilman taloudellista tuottoa yritys ei pysty toimimaan, mutta kysymys on siitä miten ja millä ehdoilla tuotto saavutetaan. Pystyäkseen toimimaan sosiaalisesti ja ympäristövastuullisena yrityksenä sen pitää huolehtia omasta kannattavuudestaan ja kilpailukyvystään.

Vastuullinen yritys toimii taloudelliset, sosiaaliset ja ympäristövaikutukset huomioiden ja lainsäädäntöä noudattaen sekä tunnistaa muutostarpeet ja kehittää toimintaansa jatkuvasti. Yrityksen taloudellinen toiminta vaikuttaa sen sidosryhmiin monin tavoin: omistajille maksetaan osinkoa, henkilöstölle palkkaa, alihankkijoille tuloa ja yhteiskunnalle veroja. (EK 2015.)

2.2 Yrityksen sosiaalinen vastuu

Erilaiset kulttuuriset ja historialliset taustat vaikuttavat yritysten toimintaan yhteiskunnassa. Suomessa yritysten sosiaalinen vastuu on hoitunut lähinnä lainsäädännön ja verotuksen kautta, kun taas esimerkiksi Yhdysvalloissa yritykset hoitavat sosiaalista vastuutaan antamalla suoraan rahaa hyväntekeväisyyteen – saaden tosin vähentää kuluja verotuksessa. Yhdysvalloissa yritykset voivat muokata imagoaan suuntaamalla rahavirtojaan tarkkaan valittuihin kohteisiin.

Suomen teollisuushistoriasta löytyy esimerkkejä siitä, miten yritykset ovat kantaneet sosiaalista vastuutaan jo teollistumisen alkuaikoina 1800-luvun lopulla. Työväki pyrittiin sitouttamaan tehtaaseen luomalla erilaisia sille suunnattuja palveluja. Esimerkiksi Mäntässä metsäteollisuusyritys Serlachius perusti puolivirallisen kansakoulun, kustansi koulutalon rakentamisen jo vuonna 1869

sekä liitti koulutalon yhteyteen kansankirjaston (Keskisarja 2010, 167). Serlachius perusti tehtaalle sairastuvan, jossa hoidettiin työtapaturmissa vammautuneet, sekä lasaretin kulkutautisia varten (Keskisarja 2010, 165). Tehtaiden ympärille luotiin kulttuuri-, raittius- ja urheiluseuroja, joita tehtaat tukivat myös rahallisesti.

Nykypäivän maailmassa toimintojen siirtyminen halvan työvoiman maihin on sosiaalisen vastuun vaikeimpia kysymyksiä. Työelämän perusnormien toteutuminen ja niiden valvonta voivat jäädä toteutumatta jopa niiltä yrityksiltä, jotka käyttävät eettisyyttä keinona rakentaa yrityskuvaansa kotimaassa. (Tapanainen 2010, 3.) Laatiessaan omaa toimintamallia sosiaalisen vastuun noudattamiseen yrityksen tulee tarkoin miettiä, miten se aidosti haluaa toimia. Ristiriita toimintamallin ja todellisen toiminnan välillä voi aiheuttaa suuren imagotappion yrityksen julkisuuskuvaan.

Huomiomme kiinnittyi syksyllä 2014 Finnairiin. Finnairin matkustamohenkilöstön ulkoistamisen yhteydessä yrityksen henkilöstöpolitiikka ja sen eettiset arvot nousivat julkisuudessa arvostelun kohteeksi. Esille nousi vuonna 2002 allekirjoitettu sopimus, joka oli tehty matkustamohenkilökuntaa välittävän Kiinan valtiollisen henkilöstövuokrausyrityksen, FASCO:n kanssa. Kiinalaisten työntekijöiden irtisanomisperusteena saattoi olla esimerkiksi raskaus tai ”moraaliton käytös”, jolla viitataan yleisesti esimerkiksi homoseksuaalisuuteen. (Lehtonen 2014.) Tiedotteessaan Finnair kertoo, että vuonna 2012 kiinalaista matkustamohenkilökuntaa koskevat työehdot ja palkkarakenne uudistettiin ja Finnairin mukaan vanhoja vuoden 2002 sopimusehtoja ei ole tosiasiallisesti käytetty koskaan (Finnair 2014b).

Finnairin nykyisten eettisten toimintaohjeiden mukaan yritys ei syrji ketään mm. sukupuolen, rodun, iän, vakaumuksen tai sukupuolisen suuntautumisen perusteella. Toimintaohjeiden mukaan yritys antaa myös yhtäläisen mahdollisuuden työn ja perhe-elämän tasapainottamiseen. (Finnair 2014a.)

Finnair kertoo soveltaneensa FASCO:n kanssa tehtyä sopimusta työntekijän kannalta inhimillisemmällä tavalla ja ilmoittaa toimineensa näin aina (Finnair 2014b). Olisimme kuitenkin halunneet tietää enemmän siitä, miten yritys on varmistanut, ettei vuoden 2002 sopimuksen ehtoja ole oikeasti noudatettu. Mietimme miksi sopimus on tämän muotoisena tehty, jos kuitenkin Finnairin tarkoituksena oli inhimillistä sopimuksen ehtoja ja näin Finnair väittää myös toimineensa. Ristiriitatilanteessa on tärkeää, että yritys itse pystyy toimimaan laatimiensa ohjeiden mukaisesti ja välttämään väärin ratkaisujen tekemisen. Negatiivinen julkisuus vähentää yrityksen uskottavuutta rehellisenä ja luotettavana toimijana ja aidosti ihmisistä välittävänä työnantajana.

Sosiaalisella vastuulla on vaikutuksia yrityksen toimintaan monella eri tasolla ja sen merkitys on kasvanut 2000-luvulla. Yritykset eivät enää voi jättää huomioimatta toiminnassaan vastuullisuutta, vaan se edellyttää niiltä perehtyneisyyttä ja asiantuntijuutta. Toimintamallit on laadittava huolella ja ne on otettava osaksi yrityskulttuuria. Niitä on jatkuvasti tarkkailtava ja mahdollisesti tarvittavat korjaukset toimintamalleihin sekä toimintatapoihin on tehtävä viipymättä.

2.3 YK:n julkilausumat

Sosiaalisen vastuun järjestelmien perustana on YK:n ja ILO:n tekemä tekemä pitkäjänteinen ihmisoikeustyö. Kansainvälinen työjärjestö ILO perustettiin osana Kansainliittoa jo vuonna 1919 ja se pyrkii parantamaan työoloja maailmanlaajuisesti. Yhdistyneet kansakunnat (YK) perustettiin toisen maailmansodan jälkeen turvaamaan rauhaa ja edistämään ihmisoikeuksien toteutumista. Seuraavaksi käsitellään niitä YK:n ja ILO:n julkilausumia, jotka ovat pohjana useille sosiaalisen vastuun toimintamalleille.

2.3.1 YK:n ihmisoikeusasiakirja

Vastuullisuuden tärkeä perusta on ihmisoikeuksien kunnioittaminen. YK:n ihmisoikeusasiakirja (Kuvio 1.) pyrkii varmistamaan ihmisoikeuksien toteutumisen maailmanlaajuisesti.

Kansainvälinen ihmisoikeusasiakirja (International Bill of Rights / International Bill Of Human Rights) muodostuu seuraavista osista:

- ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus
- kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus (KP-sopimus),
- taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus (TSS-sopimus)
- kaksi KP-sopimuksen valinnaista pöytäkirjaa, jotka ovat
- pöytäkirja yksilövalituksista
- pöytäkirja kuolemanrangaistuksien poistamisesta (YK 2014.)



Kuvio 1. YK:n ihmisoikeusasiakirja

YK:ssa on sen perustamisesta lähtien pyritty ihmisoikeuksien kansainväliseen suojeluun ja sen peruskirjassa on useita ihmisoikeuksia koskevia säännöksiä. YK:n yleiskokous hyväksyi 10.12.1948 ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen (International Declaration of Human Rights). Julistuksessa ihmisoikeudet listattiin ensimmäistä kertaa kattavasti sekä maailmanlaajuisesti ja se on perusta YK:n ihmisoikeustyölle. Ihmisoikeusjulistuksen poliittinen ja moraalinen vaikutusvalta on suuri, vaikkei se olekaan oikeudellisesti velvoittava asiakirja. (YK 2014.)

Oikeudellisesti sitovia ihmisoikeusyleissopimuksia saatiin YK:ssa aikaan vuonna 1966, jolloin hyväksyttiin TSS-sopimus sekä KP-sopimus. Nämä sopimukset tulivat voimaan kymmenen vuotta myöhemmin ja ratifiointin jälkeen ne otettiin käyttöön myös Suomessa. (Saarinen 2013, 24; YK 2014.)

Ihmisoikeusjulistuksen kolmekymmentä artiklaa ottavat kantaa yksilön oikeuksien ja vapauksien kunnioittamiseen. Tunnetuimmat artiklat ovat yksi ja kaksi, joiden mukaan kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja tasavertaisina arvoltaan ja oikeuksiltaan. Jokainen on oikeutettu ihmisoikeusjulistuksessa esitettyihin oikeuksiin ja vapauksiin ilman minkäänlaista syrjintää. (OHCHR 2014.)

YK:n sopimuksista TSS-sopimuksen määräykset liittyvät keskeisimmin työelämään ja sopimuksen määräykset ovat seuraavat:

- oikeus työhön (6 artikla)
- oikeudenmukaiset ja suotuisat työolosuhteet (7 artikla)
- järjestäytymisvapaus (8 artikla)
- lakko-oikeus (8d artikla)
- oikeus sosiaaliturvaan (9 artikla)
- äitiyssuojelu (10.2 artikla)
- lasten ja nuorten henkilöiden suojelu (10.3 artikla)
- tyydyttävän elintason vaatimus (11 artikla). (Saarinen 2013, 25.)

YK on vuosia tehnyt määrätietoista työtä ihmisoikeuksien puolesta ja luonut perustan yritysten nykyisille itsesääntelyjärjestelmille. Vastuullisen liiketoiminnan rakentaminen on pitkäjänteistä ja tärkeää työtä, jolle YK:n ihmisoikeusasiakirja on luonut vankan pohjan.

2.3.2 ILO:n työelämän perusoikeuksien julistus

Kansainvälinen työjärjestö ILO (International Labour Organization) on YK:n alainen erityisjärjestö, joka keskittyy edistämään naisten ja miesten mahdollisuuksia työhön kunnollisissa työolosuhteissa. Lisäksi ILO korostaa vapautta, tasa-arvoa, turvallisuutta ja ihmisarvoa. (YK 2014.)

ILO:n toiminnan peruseriaatteet on vahvistettu vuonna 1944 Philadelphian julistuksessa:

Kaikki ihmiset, katsomatta rotuun, uskontoon tai sukupuoleen, ovat oikeutettuja työskentelemään aineellisen hyvinvointinsa ja henkisen kehityksensä hyväksi vapaissa ja taloudellisesti turvatuissa oloissa.

Julistuksen mukaan työ ei ole kauppatavaraa, sanan- ja yhdistymisvapaus on välttämätön, köyhyys missä tahansa vaarantaa koko maailman hyvinvoinnin ja taistelua puutetta vastaan on käytävä järkkymättömällä kansainvälisellä yhteistyöllä. Lisäksi julistuksessa korostuvat täystyöllisyyden tavoite ja ammatillinen koulutus. (TEM 2015.)

Vuonna 1998 ILO antoi julistuksen neljästä työelämän peruseriaatteesta ja oikeudesta. Ne ovat yleismaailmallisia ja koskevat ihmisiä kaikissa valtioissa, riippumatta valtion kehityksen tasosta. Julistuksessa todetaan, ettei talouskasvu yksin riitä takaamaan tasapuolisuutta, sosiaalista edistystä ja köyhyyden poistamista. (ILO 2014a.)

Julistuksen neljä ryhmää on

- yhdistymisvapaus ja oikeus kollektiivisiin työehtosopimuksiin
- pakkotyön tai muun pakollisen työn kieltö
- lapsityövoiman käytön kieltö
- syrjinnän poistaminen työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä. (ILO 2014a.)

ILO:n sopimuksia ja suosituksia kutsutaan yhteisellä nimellä Kansainväliset työnormit (International Labour Standards). Kehitysmaiden työntekijöiden aseman parantamisessa työnormeilla on suuri merkitys. Työntekijöiden työ- ja sosiaaioikeuden turva Pohjoismaissa on tällä hetkellä selvästi korkeampi kuin ILO:n vähimmäisstandardit edellyttävät. Suomen työ- ja sosiaaioikeuden kehityksessä ILO:n sopimuksilla on kuitenkin ollut merkitystä, sillä Suomen työsuhdeturvalainsäädäntö perustuu niihin. (Saarinen 2013, 9).

Päätökset ILO:ssa tehdään kolmikantaperiaatteella eli hallitukset, työnantajat ja työntekijät yhdessä. Työelämän perusoikeuksien julistusta seurataan yhteisesti sovitulla tavalla vuosittain. (TEM 2015.) ILO:n verkkosivuilla osoitteessa www.ilo.org on nähtävillä vuosittaiset seurantaraportit.

3 TOIMINNAN TASO JA SEN TODENTAMINEN

Yrityksen johdon on määriteltävä se sosiaalisen vastuun taso, jolla yritys haluaa toimia ja miten se noudattaa eettisiä toimintatapoja. Itsearvion tai auditoinnin avulla voidaan selvittää ero todellisuuden ja tahtotilan välillä. Arvioinnin tuloksien perusteella johdon tehtävänä on huolehtia korjaavista toimenpiteistä ja niiden seurannasta. Yrityksen saavutettua halutun tason sillä on mahdollisuus mittauttaa tulos kolmannen osapuolen tekemällä sertifiointilla. Sertifiointin onnistuessa yritys saa todisteen, sertifikaatin, joka osoittaa yrityksen toimivan vaaditulla tasolla.

3.1 Auditointi

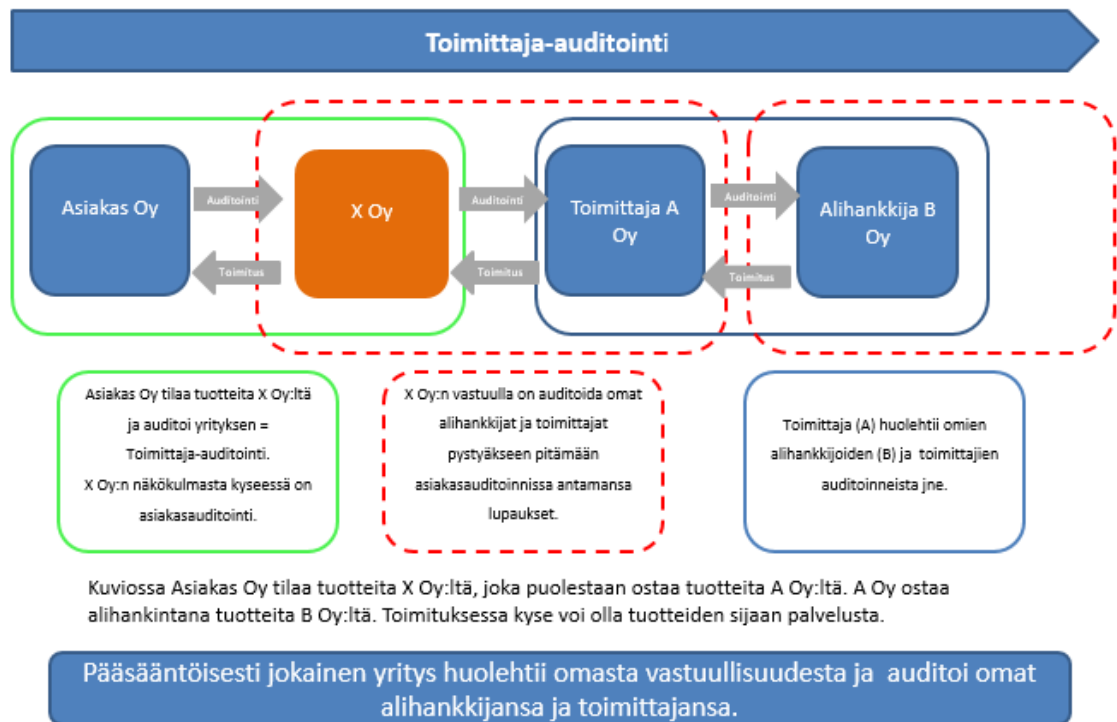
Tieteen termipankin (2015) määritelmän mukaan auditointi on järjestelmällinen, riippumaton ja dokumentoitu prosessi. Auditoinnissa määritellään objektiivisesti onko toiminta ja siihen liittyvät tulokset suunniteltujen järjestelyjen mukaisia, onko järjestelyt toteutettu tehokkaasti ja ovatko ne sopivia tavoitteiden saavuttamiseksi. Auditoinnit voidaan ryhmitellä sisäisiin ja ulkoisiin ja niitä on erilaisia tyyppisiä, kuten toimintajärjestelmien, prosessien ja tuotteiden auditoinnit. (Talentiimi 2012.)

Sisäisessä auditoinnissa selvitetään esim. ylimmän johdon toimesta, toimitaanko yrityksessä sovitulla tavalla. Arviointiperusteena voidaan käyttää joko standardeja tai muita toimintaan sopivia perusteita. Ulkoisia auditointeja ovat asiakkaan tekemä auditointi eli asiakasauditointi tai kolmannen osapuolen eli puolueettoman tahon tekemä auditointi. (Jokipii 2000, 79; Tervonen 2001, 84.) Kolmannen osapuolen tekemän auditoinnin perusteella on mahdollisuus saada sertifikaatti standardista, jos auditoinnin tulokset on hyväksytty ja standardi on sertifioiduissa. Vaikka auditoinneilla voidaan saavuttaa haluttua lisäarvoa, vaativat ne myös yritykseltä merkittävää rahallista panostusta. Auditointeihin

osallistuvien henkilöiden työpanoksista ja auditointiyritysten veloituksista voi tulla merkittävä kulu yritykselle.

Alkuvuodesta 2014 Trafotek Oy:ssä tehtiin asiakasauditointi (Kuvio 2.), jolloin yritys sai täytettäväksi auditointiin valmistavan kyselyn. Kyselyssä haluttiin varmistaa yrityksen toimivan eettisesti oikein sekä noudattavan kansainvälisen työjärjestön ILO:n ja YK:n ihmisoikeussopimuksia. Samanlainen tilanne tuli vastaan kesällä 2014, kun iso globaali yritys teki Trafotek Oy:n toimitiloissa auditoinnin mahdollisen yhteistyön aloittamiseksi. He halusivat tietää, miten yritys varmistaa sosiaalisen vastuun toteutumisen toiminnassaan.

Auditoinneista saadun palautteen perusteella Trafotek Oy päivitti hyvän liitetävän toimintaperiaatteena (Code of Conduct) kesällä 2014. Sen avulla haluttiin varmistaa liiketoiminnan kasvu ja hyvä yhteistyö eri toimijoiden kanssa. Yrityksen suunnitelmissa on kouluttaa ja lisätä henkilöstön tietoisuutta noudatettavista toimintaperiaatteista. Yhtenäisellä toimintatavalla halutaan myös varmistaa, että toimeksiantajan kaikilla tehtailla toimitaan maailmanlaajuisesti samojen toimintaperiaatteiden mukaisesti. Trafotek Oy:n toimintaperiaatteissa mainitaan yrityksen kunnioittavan ihmisoikeuksia ja kansainvälisen työjärjestön ILO:n määrittelemiä työntekijöiden perusoikeuksia. Toimeksiantajayrityksessä on käytössä ISO9001 laatujärjestelmä, ISO14001 ympäristönhallintajärjestelmä ja OHSAS18001 työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä. Kaikista edellä mainituista yrityksellä on sertifikaatti.



Kuvio 2. Toimittaja-auditointi

Nykyisin kestävässä ja pitkissä asiakassuhteissa asiakkaat tekevät säännöllisesti toimittaja-auditointeja. Asiakassuhde voi myös alkaa auditoinnilla, jolla asiakas varmistaa toimittajan tuotteiden laadun ja tuotantomenetelmien oikeellisuuden. Yhtenä toimittaja-auditoinnin osa-alueena selvitetään sosiaalisen vastuun toteutumista yrityksessä. Auditointi on jatkuva prosessi, jonka avulla voidaan kehittää yrityksen toimintaa. Pääsääntöisesti yritykset huolehtivat omien toimittajiensa auditoinneista suorittamalla auditoinnit itse tai käyttämällä ulkopuolista auditointeihin perehtynyttä toimijaa. On myös mahdollista, että yritys siirtyy auditoimaan toimittajaketjussa seuraavien tasojen toimittajia, mutta tämä on mielestämme harvinaista. Trafotek Oy:ssä auditointi suoritetaan pääsääntöisesti asiakkaan toimesta ja Trafotek Oy puolestaan huolehtii omien toimittajiensa asiakasvaatimusten täyttymisestä. Yritys voi toiminnallaan parantaa tietoisuutta eettisistä työolosuhteista sekä rohkaista yrityksen alihankkijoita ja toimittajia niiden toteutuksessa.

3.2 Sertifiointi ja sertifikaatti

Järjestelmät, tuotteet, palvelut ja henkilöt voidaan sertifioida. Tämä osoitetaan todistuksella (sertifikaatilla) tai merkillä, jos vaatimukset täyttyvät. Vaatimusten täytyminen arvioidaan, testataan ja tarkastetaan ennen sertifikaatin myöntämistä eli suoritetaan auditointi. (SFS 2014.) Suomessa sertifiointeja tekevät esimerkiksi Inspecta Sertifiointi Oy, SGS Finland ja LRQA. Sertifiointilaitokset ovat puolueettomia organisaatioita (SFS 2014).

Sertifikaatti on kolmannen osapuolen antama todistus vaatimusten toteutumisesta. Sillä osoitetaan, että tuotteet, johtamisjärjestelmät ja työntekijöiden osaaminen vastaavat kansainvälisiä, kansallisia tai paikallisia standardin vaatimuksia. Sertifikaatti osoittaa yrityksen toimivan laadun, turvallisuuden, kestäväen kehityksen tai toiminta- ja toimitusvarmuuden puolesta. (Inspecta 2015.)

Sertifikaatit koetaan arvostetuiksi todistuksiksi yrityksen toiminnasta. Kilpailutilanteessa yritys, jolla on sertifikaatti, antaa vakuuttavan ja ammattimaisen kuvan toiminnastaan. Monet yhteistyökumppanit arvostavat sertifikaattien olemassaoloa ja se on yritykselle kilpailuvaltti. Kiinnostavaa on, voiko kaikkiin saatuihin sertifikaatteihin luottaa ja ovatko ne saatu rehellisin keinoin. Onko mahdollista, että sertifiointitilanteessa yritys kykenee vakuuttamaan auditoijat oikeanlaisesta toiminnasta, vaikka toiminta ei täyttäisikään standardin vaatimuksia? Saattaa olla haasteellista nähdä epäkohdat lyhyellä käynnillä yrityksessä. Miten auditoija tietää, että hänelle toimitetut dokumentit ovat aitoja ja oikeita?

3.3 Standardit

Yhteiskuntavastuun ja sosiaalisen vastuun käsitteet muuttuvat ja kehittyvät ajan myötä. Yritykset kehittävät toimintamalleja ja luovat omia järjestelmiään osoittaakseen toimivansa sidosryhmien vaatimusten mukaisesti. Toiminnan kehittämistä ja mittaamista varten on luotu erilaisia standardeja, joita yritys voi käyttää omassa toiminnassaan. Tässä työssä käsittelemme tarkemmin niitä standardeja, jotka ovat mielestämme tärkeitä toimeksiantajayrityksen näkökulmasta sosiaalisen vastuun osalta.

Yhteisiä ja toistuvia menettelytapoja toiminnassa kuvataan standardilla. Vaikka standardit ovat luonteeltaan suosituksia, viranomaiset saattavat edellyttää niiden käyttöä. Standardisoinnit ovat viranomaisten, järjestöjen tai muiden tunnustettujen elimien hyväksymiä ja standardit julkaistaan kirjallisesti. (SFS 2014.)

Yksi merkittävimmistä standardoimisjärjestöistä on ISO (International Organization for Standardization). ISO on itsenäinen, valtioista riippumaton järjestö, joka on maailman suurin kansainvälisten standardien kehittäjä. Järjestö koostuu 163 jäsenmaan kansallisista standardointielimistä. (ISO 2014.) Suomea ISO:ssa edustaa Suomen Standardisoimisliitto SFS ry, jonka jäsenenä on elinkeinoelämän järjestöjä, tutkimuslaitoksia ja Suomen valtio. Yhdistyksen jäsenenä on laajasti toimialaansa edustavia yhteisöjä esim. Teknologiateollisuus ry, Helsingin yliopisto ja useat eri ministeriöt. (SFS 2014.)

Standardoituja itsesääntelyjärjestelmiä on muotoutunut laajasti eri aloille. Yksi kansainvälisesti hyvin toimiva ja kaupan alan käyttämä standardi on eurooppalaisten kauppaketjujen kehittämä BSCI-järjestelmä (Business Social Compliance Initiative). Se on sosiaalisen laadunvalvonnan malli, jonka tarkoituksena on läpinäkyvyyden lisääminen ja työolosuhteiden parantaminen kansainvälisessä toimitusketjussa. BSCI on avoin kaikille vähittäiskauppa-, maahantuonti- ja valmistajayrityksille, joilla on tavarantoimittajia ns. riskimaissa.

Järjestelmä tukee yritysten toimintaa niiden rakentaessa eettistä toimitusketjua ja sen tavoitteena on tarjota kuluttajille tuotteita, jotka on valmistettu sosiaalisesti ja eettisesti hyväksyttävissä tuotanto-olosuhteissa. BSCI-järjestelmässä yritykset auditoidaan järjestelmän mukaisesti, mutta se ei ole sertifioitava standardi. Tavoitteena on, että BSCI - auditoinnin läpäissyt tehdas on valmis SA8000 sertifioitavaksi. (Kaupan liitto 2004; BSCI 2014; FIBS 2014, 26.) Tässä työssä emme käsittele tarkemmin BSCI-järjestelmää vaan keskitymme ISO 26000 ja SA8000 -standardeihin. Mielestämme ne soveltuvat käytettäväksi teollisuudessa, toimialalla, jolla myös toimeksiantajayritys toimii.

3.3.1 ISO 26000 -standardi

ISO 26000 -standardi on vahvistettu kansainvälinen standardi, joka käsittelee yhteiskuntavastuuta, sen terminologiaa ja periaatteita. Suomen standardisoimisliiton mukaan ISO 26000 -standardia ei ole tarkoitettu eikä se sovellu käytettäväksi sertifioinnissa. Standardin seitsemän yhteiskuntavastuun aluetta ovat:

- organisaation hallintotapa
- ihmisoikeudet
- työelämän käytännöt
- ympäristö
- oikeudenmukaiset toimintatavat
- kuluttaja-asiat
- yhteisön toimintaan osallistuminen ja yhteisön kehittäminen (SFS 2014.)

ISO 26000 -standardin ohjeet perustuvat julkisten ja yksityisen sektorin yhteiskuntavastuuhankkeiden parhaisiin käytäntöihin ja ne täydentävät YK:n ja sen alajärjestöjen julistuksia ja sopimuksia. ISO on laatinut standardin yhdessä kansainvälisen työjärjestö ILO:n, YK:n Global Compact -aloitteen hallinnon UNGCO:n ja OECD:n kanssa. (SFS 2014.)

4 SA8000 -STANDARDI JA EETTISTEN TYÖOLOSUHTEIDEN OSA-ALUEET

Tutkiessamme ja perehtyessämme standardeihin liittyvään materiaaliin huomasimme, että sosiaaliselle vastuulle on oma standardi, SA8000. Standardi on kansainvälisen Social Accountability International -järjestön laatima sertifiointistandardi teollisuuden käyttöön. Standardi auttaa kehittämään ja käyttämään yhteiskunnallisesti hyväksyttäviä menettelytapoja yrityksissä. Standardi perustuu ILO:n sopimuksiin ja YK:n ihmisoikeuksien julistukseen. (Sajaniemi 2012, 49; Moilala 2013, 95; SGS Inspection Services Oy 2014; SAI 2015.)

SA8000 -standardin mukaisissa sertifiointeissa eettiset työolosuhteet on jaettu yhdeksään eri osa-alueeseen (Kuvio 3.). Standardi ottaa huomioon pakkotyövoimaan ja lapsityövoimaan, työterveyteen ja työturvallisuuteen, järjestäytymisvapauteen sekä työehtosopimusneuvotteluihin liittyvät asiat. Syrjintään, kurinpidollisiin toimenpiteisiin, työaikaan, korvauksiin ja johtamiseen liittyvät asiat kuuluvat myös standardin piiriin. (Sajaniemi 2012, 49; SGS Inspection Services Oy 2014.)

Opinnäytetyössä käydään läpi jokaisen osa-alueen vaatimukset sekä pyritään löytämään niihin käytännön esimerkkejä. Esimerkeillä havainnollistetaan mitä seuraamuksia yritykselle voi aiheutua mahdollisista laiminlyönneistä ja mitä etuja vaatimusten huolellinen noudattaminen tuo yritykselle. Nämä osa-alueet on hyvä pitää keskeisessä asemassa yrityksen sosiaalisen vastuun ja eettisten periaatteiden pohjana silloinkin, kun yritys luo oman ohjeistuksena eikä sen aikomuksena ole sertifikaatin haku.

Yrityksen on otettava huomioon työskentely- ja toimintaolosuhteiden lisäksi yhteiskunnalliset vaikutukset noudattaessaan SA8000 -standardia ja tullakseen sertifioiduksi yritykseksi (SGS Inspection Services Oy 2014). Standardi asettaa sertifikaatin saamiseksi tarkoin määritellyjä raja-arvoja ja ohjaa toiminnan jatkuvaan parantamiseen. (Könnölä & Rinne 2001, 76.)

Trafotek Oy:llä on ollut tarve saada tietoa eettisistä työolosuhteista. Mielestämme SA8000 -standardi soveltuu sisällöltään ja kattavuudeltaan eettisten työolosuhteiden arvioimiseen teollisuudessa, jossa Trafotek Oy toimii. Seuraavaksi käsitellään standardin mukaiset eettisten työolosuhteiden osa-alueet tarkemmin ja nostetaan esille esimerkkitapauksia.



Kuvio 3. SA8000 -standardin osa-alueet

4.1 Lapsityövoima

SA8000 -standardin tavoitteena on kieltää lapsityövoiman, alle 15-vuotiaiden, käyttö ja taata nuorten, 15–18-vuotiaiden, työntekijöiden turvallisuus. Paikallisen lainsäädännön niin määrätessä ikäraajat voivat olla korkeammat. Lapsityövoiman käytöstä luopuminen on SA8000 sertifiointin edellytys. Mikäli lapsi menettää

työnsä sertifiointiin vuoksi, tulee yrityksellä olla ohjeistus siitä, miten tukea lasta ja hänen perhettään taloudellisesti. (Könnölä & Rinne 2001, 76–77.)

YK ja ILO määrittelevät lapsityövoimaksi alle 18-vuotiaat työntekijät. Kuitenkin eri maiden lait saattavat mahdollistaa nuorempienkin lasten palkkaamisen. Suomen lainsäädäntö antaa mahdollisuuden ottaa työhön jopa 13-vuotiaan lapsen (NuorL). Lapsen ikä, työn luonne, kesto sekä työolot määrittelevät, voidaanko työtä kutsua lapsityöksi. Lapsityö haittaa lapsen kehitystä ja heikentää lapsen mahdollisuutta koulunkäyntiin (ILO 2014c).

Maaliskuussa 2014 kerrottiin Stora Enson osittain omistaman yrityksen alihankkijan käyttäneen lapsityövoimaa Pakistanissa. Ruotsalaisessa Kalla Fakta – ohjelmassa näytettiin miten lapset, joista nuorimmat ovat vain neljävuotiaita, keräävät jätepaperia vaarallisissa olosuhteissa Sahiwalin kaatopaikalla. Lapset altistuvat työssä vaarallisilla aineilla ja riskeille, joita he eivät ikänsä puolesta osaa varoa ja jotka saattavat aiheuttaa heille terveysongelmia koko loppuiäksi. Vaikka Stora Enson osaomistamalla tehtaalla ei käytetty lapsityövoimaa, pelkästään se, että alihankkijayritys käytti lapsityövoimaa, aiheutti valtavan negatiivisen julkisuuden Stora Ensolle. (TV4 2014a.) Yritys joutui selittelemään ja perustelemaan toimiaan sidosryhmille ja median edustajille eettisten työolosuhteiden osalta. Eettisellä toiminnalla on siis vaikutusta sekä työntekijään että yrityksen toimintaan. Pahimmassa tapauksessa yritys voi menettää merkittäviä asiakkaita, kun julkisuudessa käsitellään sen omien toimintaperiaatteiden rikkomuksia.

Stora Enson osakkeenomistajat Ruotsissa reagoivat tapaukseen voimakkaasti. Joulukuussa 2014 Ruotsin TV4 uutiset kertoi kaikkien Ruotsin eläkerahastojen (AP-fonden) luopuneen suurimmasta osasta Stora Enson osakkeita. Rahastojen edustajat kertoivat uutisissa osakkeista luopumisen syynä olevan lapsityövoiman käytön Stora Enson hankintaketjussa. (TV4 2014b.) Tapaus osoittaa, että toimintaperiaatteiden rikkomisella ja epäeettisellä toiminnalla on yritykselle sekä taloudellista että imagollista merkitystä ja ongelmiin tulisi puuttua nopeasti ja tehokkaasti. Opinnäytetyömme edetessä olemme kiinnostuneina seuranneet

tapauksen edistymistä ja olemme tyytyväisiä siihen, että Ruotsin eläkerahastot tuomitsivat lapsityövoiman käytön näin selkeästi.

Lapsityövoiman käyttö on tunteita herättävää ja aiheuttaa sitä käyttäneelle yritykselle kielteistä julkisuutta. Kielteinen julkisuus saattaa heikentää yrityksen kannattavuutta menetettyinä asiakkaina ja tilauksina. Aiempi esimerkki osoitti, että yritys voi menettää jopa osakkeenomistajiaan väärän toiminnan seurauksena. Vaikka Suomen lainsäädäntö sallii alle 18-vuotiaiden lasten työllistämisen, varsinainen lapsityövoiman käyttö ei ole meillä ongelma, koska lasten ei katsota huolehtivan perheiden elatuksesta. Lisäksi oppivelvollisuus takaa maassamme kaikille yhtäläisen peruskoulutuksen.

Yrityksen tulee huomioida, että SA8000 -standardin mukainen lapsityövoimaa koskeva periaate on maailmanlaajuisesti ajatellen vaatimuksiltaan tiukka. Mikäli yrityksessä ilmenee lapsityövoiman käyttöä standardin vastaisesti, tilanteen korjaus vaatii yritykseltä pitkäaikaista ja suurta taloudellista sitoutumista lapsen kouluttamiseksi ja hänen perheensä hyvinvoinnin turvaamiseksi tulevaisuudessa.

4.2 Pakkotyö

Pakkotyö sen kaikissa muodoissa on SA8000 -standardin mukaan kiellettyä. Lainojen ja panttien avulla työhön sidotun työvoiman käyttö on kiellettyä samoin kuin vankien pakollinen työhön osallistuminen. Pantteja voivat olla esimerkiksi henkilöpapereiden tai passien haltuunotto. (Könnölä & Rinne 2001, 77.)

Sanomalehti Guardian julkaisi syksyllä 2013 artikkelin vuoden 2022 jalkapallon MM-kilpailuihin liittyvästä rakentamisesta Qatarissa ja siihen aiheuttamasta ”orjatyöstä”. Suurin yksittäinen ryhmä Qatarissa ovat nepalilaiset siirtotyöläiset. Artikkelin mukaan tutkimus löysi todisteita pakkotyöstä MM-kilpailujen infrastruktuurin rakentamisen yhteydessä. (Pattisson 2013.)

Osa nepalilaisista työntekijöistä ei kertomansa mukana ollut saanut palkkaa kuukausiin ja työnantaja oli pidättänyt palkan estääkseen työntekijöitä

karkaamasta. Työntekijät kertoivat työnantajan takavarikoineen heidän passinsa ja kieltäytyvän myöntämästä henkilökorttia, jonka työntekijä tarvitsee työskennelläkseen maassa laillisesti. Kuumassa ilmastossa työskennelleiltä kiellettiin jopa ilmainen juomavesi. (Pattisson 2013.)

Kansainvälisen työjärjestön ILO:n 20.5.2014 julkaiseman raportin mukaan pakkotyö yksityisellä sektorilla tuottaa vuosittain 150 miljardin Yhdysvaltain dollarin arvosta laitonta voittoa. ILO:n arvion mukaan maailmassa 21 miljoonaa ihmistä joutuu pakkotyön, ihmiskaupan ja modernin orjuuden kohteeksi (ILO 2014b).

Pakkotyö on maailmanlaajuinen ongelma, jonka uhreiksi joutuvat heikoimmassa asemassa olevat henkilöt, joita yhdistää yleensä köyhyys. ILO:n esittämä arvio pakkotyön uhreista on niin suuri, että tilanteen ymmärtäminen on mielestämme vaikeaa. Pakkotyöstä eroon pääsemiseksi ei riitä pelkästään köyhyyden poistaminen vaan on muutettava maailmanlaajuisesti niitä taloudellisia ja yhteiskunnallisia rakenteita, jotka sallivat ihmisarvon vastaisen toiminnan.

4.3 Terveys ja turvallisuus

Yrityksen on SA8000 -standardin mukaan taattava työntekijöilleen terveellinen ja turvallinen työpaikka ja työympäristö. Työntekijöillä on oltava puhtaat saniteettitilat, puhdasta vettä ja soveltuvat turvavälineet. Onnettomuuksia tulee ehkäistä koulutuksen, jatkuvan seurannan ja kehittämisen kautta. (Könnölä & Rinne 2001, 77; DNV GL Business Assurance Finland Oy Ab 2014.)

Talvivaara Sotkamo Oy:n tehdasalueella 15.3.2012 sattui kuolemaan johtanut työtapaturma. Yrityksen palveluksessa ollut työntekijä kuoli altistuttuaan myrkylliselle rikkivedylle. Onnettomuuspäivänä uhrin tehtävänä oli ottaa näytteitä ennalta määritetyistä kohteista työparinsa kanssa. Yrityksen turvaohjeiden mukaan työ tehtiin pareittain ja mukana piti olla tarvittavat turvavälineet. Ohjeista sai poiketa erityistilanteissa ja onnettomuushetkellä uhrin työpari osallistui turvainfoon. Uhri työskenteli yksin ja tarvittavat turvalaitteet olivat työparin mukana turvainfossa. (Penttinen & Ijäs 2012.)

Turvallisuus- ja kemikaalivirasto Tukesin selvityksen mukaan välittömän teknisen syyn lisäksi onnettomuuteen johtaneita syitä oli myös muilla toiminnan tasoilla kuten puutteita vastuiden määrittelyssä, tiedonkulussa, organisaation toiminnassa ja työtavoissa. (Penttinen & Ijäs 2012.)

Laiminlyönnit työturvallisuudessa voivat aiheuttaa työntekijöille henkilökohtaisia tragedioita ja yritykselle niistä voi aiheutua suuria taloudellisia sekä imagollisia menetyksiä. Vaaratilanteiden estäminen ja vaaran poistaminen on yrityksessä kaikkien henkilöstöryhmien vastuulla, mutta erityisesti johdon on toimittava esimerkkinä ja luotava mahdollisuus turvalliseen työympäristöön. Yrityksen tulee ymmärtää työturvallisuuden merkitys ja kehittää jatkuvasti työmenetelmiään turvallisemmiksi. Turvallisuuden parantamiseen ja siitä huolehtimiseen sijoitetut investoinnit saattavat tuoda suuriakin säästöjä, kun tapaturmilta ja onnettomuuksilta vältytään.

4.4 Yhdistymisvapaus

Ammattiliittoon tai muuhun työntekijöiden etuja ajavaan järjestöön kuulumisen on SA8000 -standardin mukaan työntekijöiden oikeus ilman pelkoa työntäjän kostotoimenpiteistä. Työnantaja ei saa suosia kilpailevia järjestöjä eikä se saa pyrkiä hallitsemaan niissä. Työnantajan on pyrittävä aktiiviseen vuoropuheluun työntekijöiden kanssa niissä maissa, joissa lainsäädäntö kieltää työntekijöiden järjestäytymisen. (Könnölä & Rinne 2001, 77; DNV GL Business Assurance Finland Oy Ab 2014.)

Vuonna 2013 intialainen ammattiliitto syytti Nokia Solutions and Networksia (NSN) työntekijöidensä järjestäytymisoikeutta loukkaavista otteista tehtaallaan Chennaiassa, Intiassa. NSN oli pidätynyt virasta työntekijöitä, jotka yrityksen mukaan olivat rikkoneet yhtiön ohjesääntöä, mutta ammattiliiton mukaan työntekijät olivat olleet aktiivisimmin mukana ammattijärjestön toiminnassa ja se oli ammattiliiton mukaan irtisanomisen peruste. NSN ei halunnut tunnustaa ”poliittisesti sitovaa ammattiliittoa” tehtaalleen vaan halusi jatkaa keskustelua suoraan työntekijöiden edustajien kanssa. NSN epäili, että ammattiliitto ei

edustanut kaikkia työntekijöiden etua tasapuolisesti, vaikka kyseinen ammattiliitto on rekisteröity Intian työvirastoon. Rekisteröinti tarkoittaa, että vähintään 10 prosenttia tehtaan työntekijöistä on ammattiliiton jäseniä. (Finnwatch 2015.)

NSN on omassa yritysvastuuohjeistossaan sitoutunut vapaan järjestäytymisoikeuden kunnioittamiseen ja sen tulee ohjeistonsa mukaan kunnioittaa työelämän perusoikeuksia myös maissa, jossa paikallinen lainsäädäntö ei anna riittävää suojaa vapaaseen järjestäytymiseen. NSN on teettänyt irtisanomisten oikeellisuudesta ulkopuolisen selvityksen eikä halua kommentoida irtisanomisen perusteita tarkemmin. (Finnwatch 2015.)

Suomen perustuslain 13 § mukaan jokaisella on yhdistymisvapaus, johon sisältyy oikeus kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen. Perustuslaki turvaa myös ammatillisen yhdistymisvapauden ja vapauden järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi. Työnantajan ja työntekijän yhdistymisvapaudesta on säädetty myös työsopimuslain 13 luvussa, jossa yhdistymisvapauden lisäksi taataan työntekijöille oikeus kokoontua työnantajan tiloissa.

Viimeisin työntekijöiden järjestäytymistä ja työehtosopimusten kattavuutta Suomessa selvittänyt tutkimus on julkaistu Työ- ja elinkeinoministeriön Työpoliittisessa Aikakauskirjassa 3/2011. Tutkimuksen mukaan työehtosopimusten kattavuus vuonna 2008 on ollut varsin korkea, kaikkiaan 89,5 % palkansaajista kuului työehtosopimusten piiriin (Ahtiainen 2011). Työsuojelurahastolla (2014) on vastaava tutkimus käynnissä ja sen on tarkoitus valmistua syksyllä 2015.

4.5 Syrjintä

Syrjintäkielto koskee SA8000 -standardin mukaan kaikkia osa-alueita rekrytoinnista, palkkauksesta, koulutuksesta, uralla etenemisestä erottamiseen ja eläkkeelle jäämiseen. Työntekijää ei saa syrjiä rodun, säädyn, kansallisuuden, uskonnon, vamman, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen tai järjestö- tai poliittisen taustan vuoksi. Työaikana on oltava oikeus harjoittaa työntekijän uskontoon liittyviä olennaisia rituaaleja. Seksuaalinen ahdistelu kaikissa

muodoissa on kiellettyä. Yksilön kykyihin ja taitoihin perustuva tasa-arvoinen kohtelu on standardin tavoite. (Könnölä & Rinne 2001, 77–78).

Kesällä 2013 nousi julkisuuteen Helsingin hovioikeuden presidentti Mikko Könkkölän teettämä selvitys, jonka mukaan epäasiallista kielenkäyttöä ja seksuaalista häirintää esiintyy Helsingin hovioikeudessa varsin laajasti. Selvityksen mukaan varsinkin erilaisiin juhlatilanteisiin liittyen, erityisesti naispuolisiin esittelijöihin kohdistuvaa, miespuolisten jäsenten taholta tapahtuvaa seksuaalista häirintää esiintyy hovioikeudessa. Tämä ilmenee sekä fyysisenä seksuaalisen koskemattomuuden loukkauksena että sanallisena seksuaalisena käytöksenä. Seksuaalisen häirinnän lisäksi hovioikeudessa esiintyi myös epäasiallista käytöstä vähemmistöjä kohtaan, tämä ilmeni rasistisina vitseinä sekä erilaisina vähemmistöjä koskevana alentavana kielenkäyttönä (Tuohino & Ojala 2013).

Hovioikeuden menettelystä kanneltiin ja oikeuskansleri antoi asiasta 19.11.2014 päätöksen. Päätöksessään oikeuskansleri totesi, että julkisuuteen tullessaan hovioikeuden sisäiset keskustelut voivat horjuttaa luottamusta oikeuden hoidon tasapuolisuuteen ja asianmukaisuuteen. Oikeuskansleri totesi myös, että työnantajalla on velvollisuus puuttua kaikenlaiseen lainvastaiseen tai muuhun epäasialliseen käytökseen. Mikäli työpaikalla ei ryhdytä toimenpiteisiin työturvallisuuslaissa tarkoitetun kielletyn häirinnän osalta tai toimenpiteet eivät auta, apua voi pyytää työsuojeluviranomaisilta. Helsingin hovioikeuden tapauksessa oikeuskansleri arvioi menettelyä vain niiltä osin, joiden arviointi kuuluu hänen tehtäviinsä ja toimivaltaansa ylimpänä laillisuusvalvojana. (OKV 2014.)

Helsingin hovioikeuden tapaus osoittaa sen, että vaikka laki tunnetaan ja ymmärretään, voi esiintyä räikeääkin syrjintää ja seksuaalista häirintää. Yrityksen tulee tarkasti määrittää ja ohjeistaa sallitut ja ei sallitut käyttäytymismallit organisaatiossaan. On ensiarvoisen tärkeää, että kaikki työntekijät tulkitsevat ja ymmärtävät syrjintään liittyvät ohjeistukset oikein, näin tulkinnanvaraisia tilanteita ei pääse syntymään.

4.6 Kurinpidolliset menettelyt

Ruumiillinen rankaisu, henkinen pakottaminen ja kaikenlainen suullinen solvaaminen on SA8000 -standardin mukaan kiellettyä. Tavoitteena on yksilön oikeuksien ja hyvinvoinnin kunnioittaminen työpaikalla. (Könnölä & Rinne 2001, 78)

Oksasen (2014) Helsingin Sanomiin kirjoittaman artikkelin mukaan Palvelualojen ammattiliitto PAM ja Etelä-Suomen aluehallintovirasto ovat saaneet käsiteltäväkseen sosiaalisessa mediassa paljon keskustelua herättäneen tapauksen. Helsingin Vuosaaren Subway-ravintolassa on työntekijöiden mukaan esiintynyt heihin kohdistuvaa epäasiallisesta käytöstä. Yrittäjän on väitetty käyttäneen henkistä väkivaltaa, kuten huutamalla ja uhkailemalla alistamista sekä fyysisen koskemattomuuden loukkaamista. Erityisen ikäväksi tapauksen tekee se, että epäasiallinen käytös on kohdistunut nuoriin työntekijöihin, jotka vasta aloittavat työuraansa ja ovat kokemattomia käsittelemään tällaisia asioita. Lisäksi toiminta ollut niin näkyvää, että jopa asiakkaat ovat ottaneet asiasta yhteyttä työsuojeluviranomaisiin. (Oksanen 2014.)

On tärkeää huomioida, että yksilön oikeuksien ja hyvinvoinnin kunnioittaminen työpaikalla koskee sekä työnantajaa että työntekijää. Subway-ravintolan tapauksessa työnantajan edustaja on selkeästi toiminut väärin. Toivottavasti työsuojeluviranomainen pystyy omalla toiminnallaan oikaisemaan väärin toimivia työnantajia.

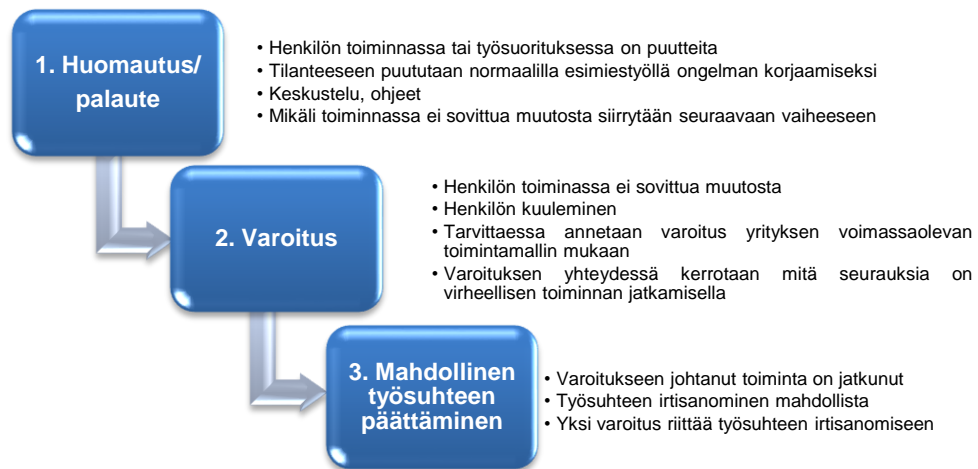
Edellä kerrotussa esimerkissä työnantajan edustaja toimi väärin ja seuraavassa esimerkissä työntekijän toiminta oli moitittavaa. Työtuomioistuin on vuonna 2014 antanut päätöksen (TT:2014-88), jossa työntekijä oli irtisanottu hänen rikkoessaan työnantajan määräystä työvaatteiden käytöstä. Yrityksen työvaateohjeistus edellytti tuotantolaitoksen työntekijöiden käyttävän työssään yhtiön hankkimia päähineitä, paitoja, housuja ja turvakenkiä. Yhtiön työntekijä oli yhtiön uuden työvaateohjeistuksen tultua voimaan ryhtynyt käyttämään osana työasuaan itse hankkimiaan huivia ja työhousuja. Työntekijä oli saanut

väärinkäytöksestä huomauksen ja varoituksia, niistä huolimatta työntekijä ei noudattanut pukeutumista koskevia työnantajan määräyksiä. (TT:2014-88.)

Työtuomioistuimen tuomiossa todettiin, että työnantajan antamaa työnjohtomääräystä oli noudatettava erityisesti sen vuoksi, että työvaatetuksen hankkiminen ja kustantaminen olivat työehtosopimuksen mukaan työnantajan velvollisuus. Lisäksi todettiin, että työnantajalla oli ollut asialliset perusteet edellyttää pukeutumisohjeen noudattamista ja sillä oli irtisanomissuojasopimuksessa edellytetty asiallinen ja painava syy päättää työntekijän työsuhde ohjeiden vastaisen menettelyn johdosta. (TT:2014-88.)

Työsopimuslain 7 luvun 2 § mukaan työntekijä voidaan irtisanoa, mikäli hän on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä eikä ole varoituksesta huolimatta korjannut toimintaansa. Varoitusten lukumäärää tai voimassaoloaikaa ei ole laissa määritelty.

Yrityksen laatiessa omia eettisiä ohjeitaan on tärkeää kuvata yrityksen kurinpidolliset menettelyt mahdollisimman tarkasti kirjalliseen muotoon. Kaikilla työntekijöillä tulee olla tieto yrityksen toimintamallista, jolloin sen käyttäminen on tasapuolista ja yhdenmukaista koko yrityksessä. Suositeltavaa on käyttää asteittaista varoitusmenettelyä (Kuvio 4.), joka antaa työntekijälle mahdollisuuden korjata omaa toimintaansa. Työntekijän kuuleminen ja prosessin dokumentointi varmistavat, että työntekijää on kohdeltu oikeudenmukaisesti.



Kuvio 4. Asteittainen kurinpitomenettely

4.7 Työaika

Paikallinen lainsäädäntö määrittää työajan, mutta SA8000 -standardissa määritellään enimmäistyöajat. Enimmäistyöaika saa viikoittain nousta korkeintaan 48 tuntiin ja työntekijöille on taattava yksi viikoittainen vapaapäivä. Asianmukaisesti korvattava ylityö on oltava vapaaehtoista eikä sitä saa teettää enempää kuin kaksitoista tuntia viikossa varsinaisen työajan lisäksi. (Könnölä & Rinne 2001, 78)

Suomen työaikalain mukaan ylityön enimmäismäärä vuodessa on 250 tuntia tai lisäylityösopimuksella 330 tuntia. Helsingin käräjäoikeuden antoi heinäkuussa 2014 päätöksen ylityöasiassa, joka koski Lassila & Tikanoja Oyj:n työntekijöiden suuria ylityömääriä. Runsaslumiset talvet aiheuttivat paineita kiinteistöjen sekä teiden kunnossapidossa ja yhtiön palkkakirjanpidon mukaan ylitöitä oli tehty jopa 1000 tuntia vuodessa. Käräjäoikeus kuitenkin katsoi päätöksessään työmäärien jääneen enimmillään noin 800 tuntiin, mutta totesi, että yli 600 tunnin vuotuinen

ylityö saattaa aiheuttaa työturvallisuusriskin. Yrityksen työnjohtajat tuomittiin sakkoihin liiallisten ylityöiden teettämisestä. (Työsuojeluhallinto 2014.)

"Vaikka työntekijä itse haluaisikin tehdä loputtomasti ylityötä, on työnantajan velvollisuus huolehtia, ettei lain enimmäismääriä ylitetä tai työturvallisuutta vaaranneta" muistuttaa työsuojelun lakimies Aki Eriksson Etelä-Suomen aluehallintovirastosta. (Työsuojeluhallinto 2014.)

Viikkotasolla tulkittuna SA8000 -standardin työaikaa koskeva määräys on tiukempi kuin Suomen työaikalain mukaiset säännökset asiasta. Työaikalain 4. luvun 19 §:ssä on määritetty säännöllisen työajan ylittävien työtuntien enimmäismäärät. Työaikalain mukaan tunteja tarkastellaan neljän kuukauden tai vuoden ajanjaksoissa, kun taas standardin mukaan tarkastelu tehdään viikkotasolla. Mikäli yritys haluaa toimia standardin mukaan, sen on huomioitava viikoittaisen ylityön rajat ja palkattava tarvittaessa lisää työntekijöitä.

4.8 Korvaus

Työstä saatavan korvauksen on SA8000 -standardin mukaan täytettävä kaikki lakisääteiset minimivaatimukset ja sen on turvattava perustarpeisiin riittävä toimeentulo. Palkan tulisi riittää ruokaan, vaatetukseen ja asumiseen. Perustarpeet kattava taso tulisi saavuttaa ilman ylityötä. Palkka on maksettava työntekijälle sopivassa muodossa eikä siitä saa pidättää mitään rangaistuskeinona (Könnölä & Rinne 2001, 78; DNV GL Business Assurance Finland Oy Ab 2014.)

Työehtosopimukset määrittelevät Suomessa palkan määrän. Työsopimuslakia noudatetaan sellaisilla aloilla, joilla ei ole työehtosopimusta. Lain mukaan työntekijälle on maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka. Työehtosopimukset ja laki määrittävät Suomessa vähimmäispalkkatason, jonka tarkoitus on turvata työntekijälle riittävä toimeentulo. Palkan riittämättömyys muodostuu ongelmaksi maissa, joissa työntekijöiden järjestäytyminen ei ole mahdollista eikä laki turvaa vähimmäistoimentuloa.

Palkkojen riittämättömyys korostuu erityisesti tekstiiliteollisuudessa kehittyvissä maissa. Ruotsalainen vaateketju H&M vaati vuonna 2012 minimipalkkojen

korottamista Bangladeshissa, jossa sillä on vaatteita valmistavia toimittajia. Vuonna 2012 työntekijän minimipalkka oli 37 dollaria kuukaudessa, mutta perustoimentuloon tarvittava palkka olisi kuitenkin ollut 130 dollaria kuukaudessa. (Turtola 2012.) Helsingin Sanomien mukaan minimipalkka nousi Bangladeshissa vuoden 2013 lopulla noin 60 dollariin kuukaudessa. Merkittävästä korotuksesta huolimatta palkka on edelleen pieni ja vasta puolet siitä, mitä tarvitaan riittävään elämiseen (Bangladeshin vaatetyöläisten minimipalkka nousee 2013).

Finnwatchin 13.2.2015 julkaisemassa selvityksessä todetaan riittävän palkan olevan ihmisoikeus, mutta yritykset huomioivat sitä heikosti. Finnwatchin mukaan saamallaan palkalla työntekijän pitäisi pystyä hankkimaan itselleen ja perheelleen ravinnon, asumisen, vaatetuksen, terveydenhuollon, lasten koulutuksen ja muut perustarpeet. Pienimuotoinen säästäminen sekä osallistuminen sosiaaliseen ja kulttuuriseen elämään tulisi olla mahdollista. Yrityksen on huolehdittava riittävän palkan maksamisesta vaikka sen määrä ylittäisi laillisen vähimmäispalkkatason. Selvityksessä Finnwatch esittää suomalaisyrityksille yksityiskohtaisen mallin elämiseen riittävän palkan laskemiseksi kehitysmaissa. (Telkki 2015.) Halusimme liittää laskentamallin työhömmä, sillä pidämme tätä asiaa äärimmäisen tärkeänä ja malli antaa yrityksille välineen riittävän palkan määrittämiseen.

4.9 Johtaminen

Yhtiön ylimmän johdon on sitouduttava SA8000 -standardin vaatimusten mukaiseen toimintaan ja järjestelmä on yhdistettävä yrityksen muihin johtamisjärjestelmiin. Toimintaa ja sen tuloksia on jatkuvasti kehitettävä ja niitä on avoimesti seurattava ja dokumentoitava. Standardin mukaisten tietojen on oltava julkisia ja kaikkien saatavilla. (Könnölä & Rinne 2001, 79.)

Vaatimusten täyttymisestä vastaava henkilö valitaan yhtiön johdosta. Lisäksi työntekijöiden keskuudesta valitaan henkilö keskustelemaan standardiin liittyvistä asioista johdon edustajan kanssa. Yrityksessä kaikkien on tunnettava

standardi ja sen vaatimukset. Yrityksen alihankkijoilta tulee myös vaatia standardin mukaista toimintaa. (Könnölä & Rinne 2001, 79.)

Mikäli yrityksen toiminnassa havaitaan puutteita, yhtiön tulee tutkia ja korjata ne. Yrityksen tulee säännöllisesti tiedottaa toiminnastaan sekä antaa aiheeseen liittyvä dokumentaatio vapaasti kaikkien käyttöön. (Könnölä & Rinne 2001, 79.)

Yritysmaailmassa on perinteisesti noudatettu erilaisia johtamismalleja kuten tulos-, tavoite- ja prosessijohtaminen. Vastuullisen liiketoiminnan laajenemisen myötä tärkeäksi johtajuusmalliksi on nousemassa vastuullinen johtajuus, joka ottaa liiketoiminnassa huomioon myös henkilöstön, sidosryhmien ja ympäröivän yhteiskunnan tarpeet. Yrityksen kasvua pyritään vahvistamaan vastuullisella liiketoiminnalla ja yrityksen johdolla on tärkeä rooli sen toteutuksessa.

Hyvin hoidetut yrityksen vastuullisuusasiat ovat nousseet tärkeiksi yrityskuvan osa-alueiksi. Monilla yritysten internet-sivuilla on tietoa yrityksessä noudatettavasta vastuullisesta johtamisesta. Esimerkiksi Tikkurila Oyj:n sivustolla kerrotaan, miten yrityksessä määritellään laatu ja vastuullisuus. Johtamisen periaatteet perustuvat Tikkurilan arvoihin ja antavat käytännön vinkkejä johtamisesta (Tikkurila Oyj 2015).

Toimintaamme ohjaa korkeat eettiset standardit ja liiketapaperiaattemme, jotka määrittelevät yhtiön liiketapaa koskevat perusvaatimukset eli miten menettelemme ammattimaisissa liikesuhteissa, eturistiriidoissa, yhtiön omaisuuteen, reiluun kilpailuun, ihmisoikeuksiin ja tasa-arvoon sekä turvallisuuteen, luottamukseen ja yksityisyyden suojaan liittyvissä asioissa. (Tikkurila Oyj 2015.)

Yrityksen toiminnan ohjaamiseen tarvitaan selkeä malli, jossa jokainen työntekijä tietää oman asemansa ja vastuunsa. Yrityksen organisaatorakenne rakentuu usein suorittavasta henkilöstöstä, keskijohdosta ja ylemmästä johdosta. Näillä kaikilla on oma tärkeä roolinsa yrityksen menestyksessä. Johtamisella ohjataan ihmisiä toimimaan mahdollisimman tehokkaasti asetettujen päämäärien saavuttamiseksi. Ylimmän johdon toiminta määrittää koko yrityksen johtajuuskulttuurin ja antaa mallin keskijohdon toiminnalle. Johdon tehdessä lupauksia eri sidosryhmille, sen tulee myös pitää lupauksensa. Katteettomat lupaukset koituvat sekä johdon että koko yrityksen vahingoksi.

4.10 Yhteenveto

Edellä läpikäytyt yhdeksän eettisten työolosuhteiden osa-aluetta kattavat laajasti ihmisoikeuksiin ja työoloihin liittyvät kysymykset. Osa-alueiden yksityiskohtainen läpikäynti ja tutustuminen SA8000 -standardin mukaisiin vaatimuksiin antavat yritykselle hyvät mahdollisuudet toimia eettisesti oikeudenmukaisena sekä hyvänä työnantajana, jonka liiketoiminta on ihmislähtöistä.

Mielestämme osa-alueista erityisesti lapsityövoima ja sen mahdollinen käyttö aiheuttaa yritykselle suurta vahinkoa. Lapset ovat puolustuskyvyttömiä eivätkä pysty taistelemaan oikeuksiensa puolesta kuten aikuiset. Lapsityövoiman käyttöön yhdistyy usein pakkotyö, jos lapset joutuvat tekemään työtä oman tahtonsa vastaisesti tai pahimmassa tapauksessa heidät on kaapattu tai myyty halvaksi työvoimaksi.

SA8000 -standardi kokoaa hyvin yhteen YK:n ja ILO:n ihmisoikeusjulistusten ajatukset. Standardi luo käsitteistön eettisistä työolosuhteista ja antaa sen kaikille osa-alueille selkeät määritelmät ja mitattavuuden. Nekin yritykset, jotka eivät halua sertifioida toimintaansa voivat näiden osa-alueiden avulla luoda oman järjestelmänsä ja määrittää millä sosiaalisen vastuun tasolla ne haluavat toimia.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Ajatus yritysten sosiaalisesta vastuusta ei ole uusi vaan siitä on esimerkkejä Suomen historiassa jo teollistumisen alkuajoilla. Vastuukysymysten merkitys on korostunut globalisaation myötä, elämme kansainvälistyneessä maailmassa ja yritykset toimivat laajasti eri puolilla maailmaa.

Yhteiskunta- ja sosiaalista vastuuta korostettaessa yritys pyrkii usein julkisuuskuvansa parantamiseen ja se saattaa myös olla kilpailuvaltti toimittaessa sekä kansainvälisillä että kotimarkkinoilla. Sidosryhmillä on erilaisia odotuksia yrityksen toiminnasta ja vastuullinen yritys pystyy valinnoillaan edesauttamaan näiden odotuksien täyttymistä. Vastuullinen yritys antaa itsestään kuvan hyvänä työntajana ja mahdollistaa rekrytointitilanteessa parhaiden henkilöiden kiinnostuksen yrityksen avoinna olevista työpaikoista.

Sertifikaatin haluavan yrityksen on ymmärrettävä, että standardit vaativat jatkuvaa tarkkailua ja toiminnan parantamista. Mittaus on tärkeää, mutta se on aina historiaan katsomista. Yrityksen täytyy toimia ajassa ja kaikkeen on reagoitava, jotta prosessit saadaan toimimaan. Johdon on katsottava tulevaisuuteen pystyäkseen asettamaan oikeat tavoitteet.

Toimeksiantajalta saadun tiedon mukaan yrityksen liikevaihto ja henkilöstömäärä ovat kasvaneet 2000-luvulla ja yritys on laajentanut toimintaansa ulkomaille. Kiinaan ja Viroon on avattu tehtaot, jotta yritys pystyisi vastaamaan paremmin asiakkaiden tarpeisiin. Oikealla henkilöstömäärällä pyritään varmistamaan tuotteiden toimitukset asiakkaille. Yrityksen toimintaperiaatteita on kehitetty kasvun myötä ja kansainvälinen yritystoiminta vaatii uusien mallien käyttöönottoa ja yhtenäistämistä yrityksen sisällä.

Toimeksiantajan asiakasyrityksien tekemien auditointien yhteydessä selvitettiin YK:n ja ILO:n työelämää koskevien sopimusten noudattamista toimeksiantajayrityksessä. Auditoinneista saatujen kehitysehdotusten perusteella yritys halusi selvityksen eettisistä työolosuhteista, mitä ne tarkoittavat

ja miten ne tulee huomioida toiminnassa sekä arvion siitä, onko olemassa aiheeseen liittyvää sertifioitavaa standardia.

Saatuamme toimeksiannon päädyimme selvittämään asiaa mahdollisimman laajasti ja eri näkökulmista. Keräsimme tietoa erityyppisistä lähteistä ja olemme pyrkineet työtä tehdessämme pitämään itsemme ajan tasalla työhömmme liittyvistä ajankohtaisista asioista. Kiinnostavaa on ollut huomata, että tapaukset joihin kiinnitimme huomiota jo alkuvaiheessa, ovat edelleen ajankohtaisia.

Tavoitteena oli kertoa toimeksiantajalle mitä ovat eettiset työolosuhteet ja mihin ne perustuvat. Toimeksiantaja saa opinnäytetyön lisäksi eettisten työolosuhteiden osa-alueisiin perustuvan GAP-analyysimallin (Liite 1, salattu). Analyysimallissa on lueteltu kaikki SA8000 -standardin mukaiset eettisten työolosuhteiden osa-alueet, jotka tulee arvioida kohta kohdalta. Jokainen osa-alue on jaettu vaatimusten mukaan kolmeen tasoon:

Taso 1	Lain minimivaatimukset
Taso 2	Lain minimivaatimukset ja sidosryhmien odotukset. Perustuu YK:n ja ILO:n julistuksiin.
Taso 3	SA8000 -standardin mukainen vaatimustaso.

Yritys voi tehdä itsearviointia varten kehittämäämme lomaketta apuna käyttäen arvioinnin omasta nykytasostaan, määrittää tavoitetason ja kirjaa tarvittavat kehitystoimenpiteet. Lomaketta voi käyttää myös auditoitaessa omia toimittajia. Analysointia tulee tehdä jatkuvasti ja pyrkiä ylläpitämään sen avulla sovittu vaatimustaso. Sisäisen analysoinnin lisäksi yrityksessä on jatkuvasti seurattava lainsäädännön ja yksityisen sääntelyn vaatimusten muutoksia sekä huolehdittava niiden vaatimista toimenpiteistä.

Olemme käyneet läpi eettisen työolosuhteiden osa-alueet kansainvälisen Social Accountability International – järjestön teollisuuden käyttöön laatiman SA8000 sertifiointistandardin avulla. Standardi auttaa kehittämään ja käyttämään yhteiskunnallisesti hyväksyttäviä eettisiä menettelytapoja yrityksen kaikissa tuotantopaikoissa globaalisti. Kerättyämme tietoa aiheesta ja löydettyämme

SA8000 -standardin olimme aluksi sitä mieltä, että suosittelisimme toimeksiantajayritykselle kyseisen sertifikaatin hakemista. Uskoimme, että sertifikaatin saaminen olisi yritykselle kilpailuvaltti ja uusien asiakkaiden hankintaan vahva näyttö yrityksen vastuullisesta toiminnasta. SA8000 -sertifiointi onkin yritykselle vahva todistus oikeanlaisesta toiminnasta, mutta perehdyttyämme tarkemmin standardin vaatimuksiin huomasimme sen vaativan yritykseltä huomattavia sitoumuksia ja suurta panostusta. Standardin vaatimukset ovat osittain niin tiukkoja, että ne vaativat enemmän kuin Suomen laki ja työehtosopimukset määräävät.

Maissa, joissa ei ole Suomen kaltaista työehtosopimusjärjestelmää, eettisten työolosuhteiden huomioiminen tuo turvaa sekä yrityksille että sen työntekijöille ja standardi antaa yrityksen toiminnalle raamit. Standardin tiukkuudesta kerroimme esimerkiksi lapsityövoimaa käsittelevässä kohdassa ja huomasimme, että tilanteen korjaaminen vaatii yritykseltä pitkäjänteistä ja taloudellista sitoutumista. Yritys ei voi korjata lapsityövoiman käyttöä pelkästään irtisanomalla lapsen työstään, vaan sen tulee huolehtia lapsen koulutuksesta ja varmistaa perheen elanto lapsen täysi-ikäisyyteen saakka. Yritykseltä tällainen tilanne voi vaatia merkittävää taloudellista panostusta.

Suosittelimme toimeksiantajayritykselle perehtymistä SA8000 -standardin osa-alueisiin ja vaatimuksiin, jotta yritys saa kattavan kuvan eettisistä työolosuhteista. Tämän jälkeen yrityksen pitää päättää osa-alueittain millä tasolla se haluaa toimia. Mikäli yritys ei tavoittele SA8000 sertikaattia, se voi määrittää osa-alueille yrityksessä noudatettavat vaatimustasot. Vähimmäistasona tulee noudattaa paikallista lainsäädäntöä ja työehtosopimuksia. Yrityksen toimintamalli ja osa-alueiden vaatimukset tulee kirjata selkeästi ja ottaa käyttöön koko yrityksessä. Tärkeintä toimintamallin käyttöönotossa on johdon sitoutuminen asiaan. Henkilöstölle tulee kertoa oikeat toimintatavat ja varmistaa niiden noudattaminen.

Ilman kunnollista perehtymistä aiheeseen yritys ei voi laatia sellaisia toimintaohjetta, jolla on todellista vaikutusta yrityksen toimintaan ja joka on

kaikkien sidosryhmien ja työntekijöiden tiedossa. Monet yritykset kertovat internet-sivuillaan noudattavansa YK:n ja ILO:n julistuksia ja herää kysymys siitä, ymmärtävätkö yritykset, mitä ne todellisuudessa tarkoittavat ja mihin yritys sitoutuu.

Työtä tehdessä olemme pohtineet syitä siihen, miksi yrityksille on siirtymässä yhteiskunnalle kuuluneita velvoitteita. Esimerkiksi Suomessa työterveyshuolto on laajentunut ja siitä johtuen suuri osa terveydenhuoltoon on siirtynyt työnantajan hoidettavaksi. Monet yritykset turvaavat työntekijöilleen lakisääteistä paremman työterveyshuollon, joka keventää yhteiskunnan velvoitteita. Vaikka työterveyshuolto on yritykselle kuluerä, niin se tuo myös säästöjä työnantajalle pienentyneinä sairauspoissaolokustannuksina ja työhyvinvointina. Uskomme, että yrityksen näkökulmasta panostus on kuitenkin kannattavaa, sillä se pitkällä tähtäimellä säästää kustannuksia ja parantaa yrityksen työntantajakuva.

Työstä saatavan palkan on riitettävä perheen elättämiseen, sillä köyhyys aiheuttaa monia ongelmia. Mielestämme SA8000 -standardin esille tuomista ongelmista lapsityövoima-, pakkotyö- sekä työaikaongelmat liittyvät köyhyyteen ja olisivat ainakin osittain hoidettavissa perheen elättäjälle maksettavalla riittävällä palkalla. Mikäli perheellä ei ole varaa laittaa lapsia kouluun, lapset joutuvat osallistumaan perheen elättämiseen, jolloin köyhyyden kierre jatkuu sukupolvesta toiseen. Vaikka yritykset toimisivat standardin vaatimusten tasolla, se ei riitä, jos yhteiskunta ei hoida omaa osuuttaan ongelmien poistamiseksi. Vaikka yritysten tehtävä on tuottaa voittoa omistajilleen, ne voivat olla mukana hyvinvoinnin parantamisessa yhdessä valtioiden kanssa, joilla kuitenkin on päävastuu asioiden hoidosta. Sosiaalisen vastuun kantaminen ja eettisistä työolosuhteista huolehtiminen osoittavat, että liiketoiminnan lisäksi yritykset parantavat myös maailmaa.

Työssämme käsitelimme lyhyesti auditointia ja mielestämme siihen liittyviä asioita voisi tutkia tarkemmin jossain toisessa opinnäytetyössä. Mielenkiintoisia tutkimuskysymyksiä olisivat auditoinnin jälkeen tapahtuva toiminta, miten yritys parantaa toimintojaan ja ottaa huomioon saamansa muutosehdotukset.

Haluaisimme myös tietää, miten laajentuneilla markkinoilla auditointeja tekevät yritykset varmistavat saamiensa dokumenttien luotettavuuden ja mitä vaaditaan hyvältä auditoijalta. Miten auditoija pystyy tekemään oikeanlaiset johtopäätökset?

Lopuksi

Päädyimme yllätykseksemme tekemään yhteisen opinnäytetyön ja päätös on osoittautunut meille sopivaksi vaihtoehdoksi. Olemme matkan varrella käyneet vuoropuhelua monista aiheeseen liittyvistä asioista ja jakaneet kokemuksiamme työuriamme ajalta. Olemme oppineet paljon uutta sekä aiheesta että prosessista, jolla työtä olemme tehneet.

Aiheen rajaaminen ja rajauksesta kiinni pitäminen on varmasti kaikille opinnäytetyön tekijöille haasteellista, niin myös meille. Helposti ajautuu sivupoluille ja tekee työtä, jonka myöhemmin huomaa olevan epäoleellista aiheen kannalta. Haasteellista on ollut myös työn, opiskelun ja opinnäytetyön kirjoittamisen yhdistäminen. Aikaa on raivattu kalentereista muun elämän kustannuksella ja hieman jouduimme joustamaan alkuperäisestä aikataulusta.

Etsiessämme esimerkkitapauksia eettisten työolosuhteiden osa-alueista löysimme monia kauheita tapauksia ja pienten lasten työskentely vaarallisella kaatopaikalla järkyttää meitä edelleen. Olemme seuranneet kiinnostuksella aiheeseemme liittyviä asioita tiedotusvälineistä ja uskomme kiinnostus aiheeseen jatkuu vielä tämän työn valmistumisen jälkeenkin.

LÄHTEET

Ahtiainen, L. 2011. Palkansaajien järjestäytyminen vuonna 2009 ja työehtosopimusten kattavuus vuonna 2008 Suomessa. Työpoliittinen Aikakauskirja 3/2011.

Bangladeshin vaatetyöläisten minimipalkka nousee. 2013. Helsingin Sanomat.

BSCI 2014. About BSCI. Viitattu 1.2.2015. <http://www.bsci-intl.org/about-bsci>

DNV GL Business Assurance Finland Oy AB 2014. SA800. Viitattu 17.8.2014. <http://www.dnvba.com/fi/Sertifointi/Hallinta-ja-johntamisjarjestelmat/Sosiaalinen-vastuu/Pages/SA8000.aspx>

EK 2015. Elinkeinoelämän keskusliitto. Vastuullisuus liiketoiminnan ytimessä. Viitattu 15.2.2015. <http://ek.fi/mita-teemme/energia-liikenne-ja-ymparisto/vastuullisuus/>

FIBS 2014. Yritysvastuuverkosto. Liiketoiminta kehittyvillä markkinoilla. Työkirja vastuullisempaan bisnekseen. Viitattu 24.9.2015. http://www.fibsry.fi/images/TIEDOSTOT/Vastuullinen_liiketoiminta_kehittyvilla_markkinoilla.pdf

Finnair 2014a. Finnairin tapa toimia. Viitattu 2.12.2014. http://www.finnairgroup.com/linked/fi/yhteiskunta/Code_of_Conduct_webbi.pdf

Finnair 2014b. Finnair kommentoi iltapäivälehtien uutisointia: Vuoden 2002 sopimusta ei koskaan ole sovellettu sellaisenaan. Viitattu 24.10.2014. http://www.finnairgroup.com/media/media_7.html?Id=xml_1685600.html

Finnwatch 2015. Nokia Solutions and Networks NSN estää työntekijöiden järjestäytymistä Intiassa? Viitattu 22.2.2015. <http://www.finnwatch.org/fi/uutiset/83-nokia-siemens-network-nsn-estaeae-tyontekijoeiden-jaerjestaeytymista-intiassa?highlight=WyJub2tpYSIsInNvbHV0aW9ucyIsIm5va2lhIHV0aW9ucyJd>

ILO 2014a. International Labor Organization. The four fundamental principles and rights at work. Viitattu 23.8.2014. <http://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang-en/index.htm>

ILO 2014b. International Labor Organization. ILO Says forced labour generates annual profits of US\$ 150 billion. Viitattu 29.1.2015. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_243201/lang-en/index.htm

ILO 2014c. International Labor Organization. What is child labour. Viitattu 12.11.2014. <http://www.ilo.org/ipecc/facts/lang-en/index.htm>

Inspecta 2015. Sertifointi. Viitattu 15.2.2015. <http://www.inspecta.com/fi/Palvelut/Sertifointi/>

ISO 2014. International Organization for standardization. About ISO. Viitattu 23.8.2014 <http://www.iso.org/iso/home/about.htm>

Jokipii, P. 2000. Laatutyöllä tuloksiin. Helsinki: Maaseutukeskusten liitto.

Joutsenvirta, M.; Halme, M.; Jalas, M. & Mäkinen, J. 2011. Vastuullinen liiketoiminta kansainvälisessä maailmassa. Helsinki: Gaudeamus.

Kaupan liitto 2004. Riskimaiden tavarantoimittajien työolojen parantaminen BSCI-mallin avulla. Viitattu 1.2.2015.
http://www.kauppa.fi/tietoa_kaupasta/toimintaymparisto/ympaeristoe/kaupan_ympaeristoevaikutuket/vastuullisuus_kaupan_toimialalla/riskimaiden_tavarantoimittajien_tyoeolojen_parantamine_n_bsci_mallin_avulla_205

Keskisarja, T. 2010. Vihreän kullan kirous. Helsinki:Siltala.

Könnölä, T. & Rinne, P. 2001. Elinehtona eettisyys Vastuullinen liiketoiminta kilpailuetuna. Helsinki. Kauppakaari.

Lehtonen, M. 2014. Finnairin riistosopimus vuodelta 2002: Homous, raskaus ja lakkoilu kielletty. Iltalehti 2.9.2014. Viitattu 24.10.2014.
http://www.iltalehti.fi/tyoelama/2014090218624266_tb.shtml

Moilala, O. 2013. Tappajafarkut ja muita vastuuttomia vaatteita. Helsinki:Into.

NuorL. Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998

OHCHR 2014. The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. Universal Declaration of Human Rights. Viitattu 4.12.2014.
<http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=fin> .

Okkonen, K. 2008. Wahlroos: Yrityksellä ei ole moraalia. Taloussanomat 2.9.2008. Viitattu 2.2.2015. <http://www.taloussanomat.fi/markkinointi/2008/09/02/wahlroos-yrityksella-ei-ole-moraalia/200822734/135>

Oksanen, K. 2014. Subwayn väitetään kyykyttävän nuoria työntekijöitään Vuosaassa. Helsingin Sanomat 21.10.2014. Viitattu 13.11.2014. <http://www.hs.fi/kaupunki/a1413779313474>

OKV 2014. Valtioneuvoston oikeuskansleri. Päätös 19.11.2014. Dnro OKV/1364/1/2013. Viitattu 6.1.2015. http://www.okv.fi/media/uploads/ratkaisut/ratkaisut_2014/okv_1364_1_2013.pdf

Pattison, P. 2013. Revealed: Qatar's World Cup "Slaves". The Guardian 25.9.2013. Viitattu 17.2.2015. <http://www.theguardian.com/world/2013/sep/25/revealed-qatars-world-cup-slaves>

Penttinen, H. & Ijäs, A. 2012. Tukes.Onnettomuustutkintaraportti Dnro 2007/06/2012. Viitattu 17.2.2015.
http://www.tukes.fi/Tiedostot/varoasiat/raportit/onnettomuustutkintaraportti_talvivaara_final.pdf

PL. Perustuslaki 11.6.1999/731.

Saarinen, M. 2013. Työsuhdeasioiden käsikirja. 6., Uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

SAI 2015. Social Accountability International. SA8000® Standard. Viitattu 15.2.2015.
<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=937>

Sajaniemi, S (toim.).2012. Mitä on yritysten yhteiskuntavastuu? Opas ay-aktiiveille. Helsinki: Into.

SFS 2014. Suomen standardisoimisliitto SFS ry. ISO 26000 Yhteiskuntavastuu. Viitattu 1.2.2015.
http://www.sfs.fi/julkaisut_ja_palvelut/tuotteet_valokeilassa/iso_26000_yhteiskuntavastuu

SGS Inspection Services Oy 2014. SA8000 -sertifiointi - sosiaalinen vastuu. Viitattu 24.8.2014.
www.sgs.fi/fi-FI/Health-Safety/Quality-Health-Safety-and-Environment/Sustainability/Social-Sustainability/SA-8000-Certification-Social-Accountability.aspx

Tala, J. 2007. Selvitys vaihtoehtojen hyödyntämisestä erityisesti yrityksiin vaikuttavan lainsäädännön valmistelussa. Viitattu 26.3.2015.
https://www.tem.fi/files/25910/Tala_vaihtoehtoselvitys_2007_lopullinen.pdf

Tala, J. 2012. Lainvalmistelu ja sääntelyn vaihtoehdot. Viitattu 26.3.2015.
<http://www.optula.om.fi/fi/index/julkaisut/tutkimustiedonantoja-sarja/lainvalmistelujasaantelynvaihtoehdot.html>

Talentiimi Oy. 2012. Koulutusmateriaali.

Talvio, C. & Välimaa, M. 2004. Yhteiskuntavastuu ja johtaminen. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Tapanainen, M. 2010. Yritysten yhteiskuntavastuu - Eettisyyttä, bisnestä vai sinipesua. Finnwatch. Viitattu 9.12.2014. <http://finnwatch.org/images/Yhteiskuntavastuu.pdf>

Telkki, H. 2015. Elämiseen riittävä palkka ihmisoikeutena – Laskentamalli ja suositukset. Finnwatch 2015. Viitattu 17.2.2015. <http://www.finnwatch.org/fi/uutiset/285-elaemiseen-riittaevaen-palkan-laskentamalli-julkaistu>

TEM 2015. Työ- ja elinkeinoministeriö. Kansainvälinen työjärjestö ILO. Viitattu 15.2.2015.
<http://www.tem.fi/index.phtml?C=97989&s=3441&xmid=4940>

Tervonen, A. 2001. Laadun kehittäminen suomalaisissa yrityksissä. Väitöskirja. Industrial Engineering. Lappeenrannan teknillinen korkeakoulu. Viitattu 17.2.2015.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-214-848-3>

Tieteen termipankki 2015. Auditointi. viitattu 15.2.2015.
<http://tieteentermipankki.fi/wiki/Nimitys:auditointi>

Tikkurila Oyj 2015. Vuosikertomus 2013. Viitattu 18.1.2015.
http://www.tikkurilagroup.com/fi/vuosikertomus_2013/yritysvastuu/henkilosto/vastuullinen_johtaminen

Tuohino, T. & Ojala, T. 2013. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoselvitys Yhteenveito.
http://files.snstatic.fi/hs/2014/1/tuomarit/Liite_2.pdf

Turtola, I. 2012. H&M vaatii Bangladeshin tehdastyöläisille korkeampia palkkoja. YLE 5.9.2012. Viitattu 7.12.2014.
http://yle.fi/uutiset/hm_vaatii_bangladeshin_tehdastyolaisille_korkeampia_palkkoja/6282800

TSL. Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

TT:2014-88. Työtuomioistuin. Irtisanomissuojasopimuksen vastainen menettely. Viitattu 4.1.2014.
<http://www.edilex.fi/tt/20140088?offset=1&perpage=20&phrase=lippalakki&sort=relevance&typeIds%5b%5d=18&searchKey=622037&quickSearch=true>

TV4 2014a. Kalla fakta: Lögnen om barnen. Viitattu 10.8.2014.
<http://www.tv4.se/kalla-fakta/klipp/kalla-fakta-del-1-l%C3%B6gnen-om-barnen-2569777>

TV4 2014b. Nyheterna: AP-fonderna säljer sinä aktier i Stora Enso. Viitattu 1.2.2015.
<http://www.tv4.se/nyheterna/klipp/ap-fonderna-s%C3%A4ljer-sina-aktier-i-stora-enso-3028464>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2014. CSR Kompassi. Viitattu 24.8.2014. <http://yksityinen.csr-kompassi.fi/mita-csr-on>

Työsuojeluhallinto 2014. Suurin osa syytteistä hylättiin Lassila & Tikanoja Oyj:n ylityöasiassa (03.07.2014). Viitattu 18.1.2015. http://www.tyosuojelu.fi/fi/ajankohtaista_etela/5871

Työsuojelurahasto 2014. Palkansaajien järjestäytyminen ja työehtosopimusten kattavuus Suomessa vuonna 2013. Viitattu 7.12.2014. <http://www.tsr.fi/tutkimustietoa/tata-tutkitaan/hanke?h=114085>

YK 2014. Historiaa ja toiminnan taustoja. Viitattu 23.9.2014. <http://www.yk.fi/node/255>

FINNWATCHIN SUOSITUS ELÄMISEEN RIITTÄVÄN PALKAN LASKENTAMALLIKSI

Määritelmä	Elämiseen riittävä palkka on työntekijän säännöllisenä työaikana ansaitsema käteen jäävä palkka, jolla työntekijä kykenee hankkimaan itselleen ja perheelleen perustasoisen, mutta ihmisarvoisen ja palkallisesti hyväksyttävän elintason. Palkka riittää tyydyttämään työntekijän ja hänen perheensä perustarpeet – riittävän ravinnon, asumisen, vaatetuksen, terveydenhuollon, lasten koulutuksen jne. – sekä mahdollistaa pienimuotoisen säästämisen ja osallistumisen sosiaaliseen ja kulttuuriseen elämään.
Laskentakaava <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> $\frac{e}{t} + s$ </div>	e = perustasoisen ja hyväksyttävän elintason mukaiset elinkustannukset/kk perheessä (2 aikuista ja 2 lasta tai useampi lapsi, jos tyyppillistä) t = kokoalkajien työntekijöiden määrä kotitaloudessa (tyypillisen määrän vastinearvo eli t = 1, x TAI yksinkertaisena oletuksena t = 1,5 TAI t = 1, jolloin jälkimmäisessä tapauksessa e = elinkustannukset – lastenhoitokulut) s = säästöosuus (10 %)
Elinkustannusten laskemisen yleiset periaatteet	<ul style="list-style-type: none"> – lasketaan alueellisesti (huomioitava olennaiset elinkustannusten erot eri alueiden välillä) – lasketaan matalahintaisten, mutta riittävän hyvätasoisien perushyödykkeiden perusteella siten, kuin palkalliset niitä tyyppillisesti ostavat (huomioitava tavat, tottumukset ja saatavuus) – hinnoissa tulee huomioida tarvittaessa kausivaihtelut (lähinnä ruoka, tarvittaessa muut) – määritettävä vähimmäisstandardit, joita vasten elinkustannukset lasketaan eri perustarpeiden osalta (näin vältetään toisintamasta köyhyyttä) – alueen taloudellinen kehitystaso otettava huomioon hyväksyttävyyssstandardia määritettäessä – hyödynnettävä monipuolisesti erilaisia tietolähteitä, kuten tilastoja, markkinaselvityksiä, työntekijäkyselyitä ja haastatteluita, palkallisten järjestöjen ja muiden sidosryhmien tietoja – tilastotietojen osoittamaa muiden hyödykeryhmien osuutta kotitalouksen kokonaiskulutuksesta voidaan käyttää vertailukohtana elinkustannusten kokonaisarvion riittävyden tarkistamiseen – konsultoitava työntekijöiden edustajia ja muita sidosryhmiä arvioitujen elinkustannusten riittävyyden varmistamiseksi – tarvittaessa voidaan tehdä lisäyksiä/olkaisuja (+x %) esimerkiksi erilaisten plilokulujen ja allraportoinnin huomioimiseksi
Ruoka ja juoma (riittävä ravinto)	<ul style="list-style-type: none"> – ravitsevan ja edullisen perusruokavallon mukaiset kuukausikulut lasketaan seuraavasti: <ol style="list-style-type: none"> (1) asetetaan energia- ja ravintotarpeen vähimmäismäärä (2) määritetään palkallisen perusruokavallon sisältö (3) selvitetään ruokakorin hinta – energiatarve: vähintään 2 100 kcal päivässä (FAO:n määrittämä globaali hyvän terveyden edellyttämä vähimmäismäärä) tai vähintään kansallisen köyhyysrajan yhteydessä määritetty energiatarve jos edellistä korkeampi; työntekijän energiatarvetta korottavana huomioitava työn fyysinen raskaus (aktiivisuustaso) – perusruokavallon FAO:n ja WHO:n ravitsemussuositusten mukainen (energiasta vähintään 10–15 % proteiineista, 15–30 % rasvoista, 55–75 % hiilihydraateista)
Asuminen	<ul style="list-style-type: none"> – tyyppillisen perheen tarvitseman asuntopinta-alan mukainen hyväksyttävän ja perustasoisen asunnon keskuokrahinta alueella; lisäksi sähkö-, vesi- ja muut käyttö- ja ylläpitokulut – hyväksyttävän tasoisien asumisen vertailukohtat: UN-Habitat, Habitat for Humanity ja muut järjestöt, joilla kansainvälisiä ja alueellisia standardeja ja ohjeita – tärkeää konsultoida sidosryhmiä
Muut palkalla tyydyttävät perustarpeet	<ul style="list-style-type: none"> – liikkuminen (joukkoliikenne, kaksipyöräiset ajoneuvot) – terveydenhoito – lasten koulutus (tyypilliset kulut, joiden vertailukohtana yksi lapsi peruskoulussa, toinen toisen asteen koulussa) – lastenhoito – kodin peruskalusteet ja välineet – viestintä (puhelin ja Internet) – henkilökohtainen hygienia – virkistykseelliset ja kulttuuriset aktiviteetit

Julkiset ja yksityiset palvelut	<ul style="list-style-type: none"> – elinkustannuksina huomioidaan vain ilmaisten/edullisten julkisten palveluiden käyttäminen – yksityiset maksulliset palvelut huomioidaan vain, jos halvempia julkisia palveluita ei ole tehokkaasti saatavilla tai ne eivät ole riittävän hyvätaolaisia
Säästöt	<ul style="list-style-type: none"> – palkkaan 10 %:n lisäosuus ("köyhyyspuskuri") harkinnanvaraisina menoja, säästöjä ja ennakollattomia tilanteita varten (sairaudet, onnettomuudet, työttömyys, jne.)
Raha-avustukset lähisukulaisille	<ul style="list-style-type: none"> – säännölliset raha-avustukset ydinperheen ulkopuolisille lähisukulaisille (yleistä Joissakin kehitysmaissa ja erityisesti siirtotyöntekijöiden keskuudessa)
Kotitalouden koko	<ul style="list-style-type: none"> – vähintään 4-henkinen perhe (2 aikuista ja 2 lasta) – kahta useampi lapsi, mikäli alueen perheissä on tyypillisesti enemmän lapsia elätettävänä
Tuloa ansaitsevien määrä kotitaloudessa	<ul style="list-style-type: none"> – 1,X kokoalkaista työntekijää per kotitalous (alueellisia keskimääriä vastaava kokoalkaisten työntekijöiden vastinearvo) – voidaan laskea tai johtaa työllisyys- ja työttömyysasteita ja tyypillisistä työtuntimäärää koskevan tilasto- tai muun tiedon perusteella – mittapuuna 1,5 elättäjää (vastinearvo ei yleensä voi olla tätä huomattavasti korkeampi); tätä suurempi luku tulee perustella ja varmistua sidosryhmien kanssa siitä, että se todella edustaa ihmisten pidemmän aikavälin työssäkäyntiä ja työmäärää riittävän suurella alueella – TAI: yksinkertaisuksena voidaan käyttää oletusta 1,5 kokoalkaisesta työntekijästä (1 kokoalkainen ja 1 osa-alkainen) mikäli se vastaa suurin piirtein alueen keskimäärää eikä ole sen yll (varmistettava palkan riittävyys lastenholtoon) – TAI: yksinkertaisuksena voidaan käyttää myös oletusta, jossa ei huomioida toisen vanhemman tuloja lainkaan, jolloin elinkustannuksina ei tarvitse huomioida lastenhoitokuluja (myös oletuksen mahdollisista vähäisistä vaikutuksista muiden kotitalouden kulujen – kuten puollison liikkumiskulujen – arvioimiseen voidaan keskustella työntekijöiden ja sidosryhmien kesken)
Työtunnit	<ul style="list-style-type: none"> – palkka ansaittava normaalien työtuntien puitteissa eli säännöllisenä työaikana (ei ylittöitä) – ehdoton enimmäismäärä 48 tuntia viikossa
Luontolisedut	<ul style="list-style-type: none"> – palkkaa voidaan maksaa osaksi luontolisetulna vain, jos ne ovat lainmukaisia, relluja ja kohtuullisia (säännöllisiä, sopivia ja hyödyllisiä, tavanomaisia, riittävän hyvätaolaisia, kohtuuden mukaan arvostettuja) – luontolisetulna palkkaa voidaan maksaa vain pieni osuus, sillä työntekijöiden vapaus käyttää ansioitaan haluamallaan tavalla on turvattava (kokonaisuudessaan max 30 %) – bonuksia, tukia ja muita peruspalkan lisäksi ei tule sisällyttää elämiseen riittävän palkan laskelmaan, koska ne ovat tavanomaisesti epä säännöllisiä, määrältään vaihtelevia, ehdollisia ja epävarmoja
Verot ja muut pakolliset maksut	<ul style="list-style-type: none"> – palkkalaskelmaan on lisättävä lakisääteiset ja muut pakolliset maksut, kuten verot ja sosiaaliturvamaksut (terveys- ja työttömyysvakuutusmaksut, työeläkemaksut, jne.). – myös esimerkiksi ammattiliiton jäsenmaksut ja työntekijäitä perittävät dokumentti- ja rekrytointimaksut, täydennyskoulutusmaksut ja muut työnantajalle kuuluvat työntekijälle aiheutuvat piilokulut huomiolltava tapauskohtaisesti
Inflaatiotarkistus	<ul style="list-style-type: none"> – säännöllisesti ja vähintään vuosittain – vuosisykllä alemmin kuluttajahintojen nopean ja suhteellisen suuren nousun vuoksi
Palkkalaskelman läpinäkyvyys	<ul style="list-style-type: none"> – laskelman tulee olla hyvin dokumentoitu – laskelman tulee olla läpinäkyvä: metodologia, käytetyt oletukset ja tietolähteet tulee kuvata yksityiskohtaisesti ja avoimesti
Sidosryhmien konsultointi	<ul style="list-style-type: none"> – työntekijöitä, ammattiliittoja ja kansalaisjärjestöjä osallistettava palkkalaskelman tekemiseen ja sen riittävyden tarkistamiseen
Kollektiivisen neuvottelu oikeuden kunnioittaminen	<ul style="list-style-type: none"> – elämiseen riittävän vähimmäispalkan määrittämisellä ei voi korvata ammatillisista järjestäytymistä ja kollektiivista sopimista