

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalouden koulutusohjelma

Juridiikka

2010

Tiina Järvinen

ITSESÄÄNTELY RAVINTOLA-ALALLA

– Vaihtoehtoisella sääntelyllä vastuullista
yrittäjätoimintaa



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalouden koulutusohjelma | Juridiikka

Marraskuu 2010 | 63

Ohjaaja: Kaisa Sorsa

Tiina Järvinen

ITSESÄÄNTELY RAVINTOLA-ALALLA

– Vaihtoehtoisella sääntelyllä vastuullista yritystoimintaa

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia itsesääntelyn eri keinoja vaihtoehtoisena ja vapaaehtoisena sääntelyä lainsäädännön rinnalla ravintola-alalla. Työssä tarkastellaan sekä itsesääntelyä yleensä ja mitä eri itsesääntelykeinoja on olemassa kuin myös miten itsesääntelyä on käytettävissä ravintola-alalla. Opinnäytetyössä tarkastellaan itsesääntelyn vaikutusta arvoketjussa ja perehdytään myös ravintola-alaan yleisesti.

Työn tarkoituksena on luoda kuva itsesääntelyn mahdollisuuksista tarkasteluun valitulla toimialalla. Tutkimusmenetelmänä on käytetty kvalitatiivista tutkimusta, joka on perustunut olemassa olevan aineiston tutkimiseen ja analysointiin. Erityisesti on pyritty tutkimaan ravintola-alan julkaisuja ja artikkeleita ja näin pyritty pitämään lähdeaineisto ajankohtaisena. Tarkastelu on pyritty pitämään toimialakohtaisena ja esimerkkien avulla esittää miten itsesääntely toteutuu yksittäisen yrityksen tasolla.

Työn lopputuloksena pohditaan ravintola-alalla esiintyvää itsesääntelyä ja sen hyötyjä ja mahdollisia haittoja alalla toimijoille.

ASIASANAT:

Arvoketjut, itsesääntely, ravintola-ala, sääntely, vastuullisuus, yhteiskuntavastuu

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme of Business Administration | Law

November 2010 | 63

Instructor: Kaisa Sorsa

Tiina Järvinen

SELF-REGULATION IN THE RESTAURANT BUSINESS

- Responsible business with alternative methods of regulation

The purpose of this Bachelor's thesis was to examine the different methods of self-regulation as an alternative and voluntary regulation alongside the legislation in the restaurant business. This thesis examines both, self-regulation in general and what kind of different methods of self-regulation there are and also what kind of self-regulation there is in the restaurant business. This Bachelor's thesis looks at the effects of self-regulation in the value chain and finds out more about the restaurant business in general.

The main purpose of this Bachelor's thesis was to create an image of the possibilities of self-regulation in the restaurant business. The research method used was qualitative research method based on the research and analysis of existing material, especially articles and other publications in the restaurant business. The observation has been kept on the line of business – level, with some examples of how self-regulation implements itself on the level of an individual company.

At the end of this thesis, there is some consideration regarding self-regulation in the restaurant business and its possible pros and cons.

KEYWORDS:

Corporate social responsibility, regulation, responsibility, restaurant business, self-regulation, value chains

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 ITSESÄÄNTELY	9
2.1 Itsesäätely käsitteenä	9
2.2 Itsesäätely osana vastuullista yritystoimintaa	13
2.3 Erilaiset sääntelykeinot	14
2.3.1 Standardit ja sertifikaatit	14
2.3.2 Eettiset ohjeet	15
2.3.3 Käytännösäännöt ja hyvät käytänteet	17
2.3.4 Suositukset	17
2.4 Itsesäätelyä vai yhteissäätelyä	18
3 VASTUULLINEN YRITYSTOIMINTA	20
3.1 Vastuullisen yritystoiminnan historiaa	20
3.2 Taloudellinen vastuullisuus	21
3.3 Sosiaalinen vastuullisuus	22
3.4 Ympäristövuastuullisuus	23
3.5 Vastuullisuus arvoketjussa	24
3.6 GRI-raportointi	27
4 RAVINTOLA-ALA	28
4.1 Ruokaravintolat	29
4.2 Anniskeluravintolat	30
4.3 Ravintola-alalla noudatettava lainsäädäntö	30
5 ITSESÄÄNTELYN SOVELTAMINEN RAVINTOLA-ALALLA	33
5.1 Taloudellisen vastuun toteuttamisen itsesäätelykeinoja	33
5.2 Sosiaalisen vastuun toteuttamisen itsesäätelykeinoja	34
5.2.1 Henkilöstö	34
5.2.2 Asiakkaat	40
5.2.3 Muut sidosryhmät	42
5.3 Ympäristövuastuun toteuttamisen itsesäätelykeinoja	43
5.4 Arvoketju	47
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	51
LÄHTEET	53
KUVIOT	
Kuvio 1. Kaavio vastuullisen yritystoiminnan osa-alueista	13
Kuvio 2. Kaavio itsesäätelykeinoista	14

Kuvio 3. Sosiaalisen vastuun portaat tuontikaupassa	26
Kuvio 4. Majoitus- ja ravintola-alan toimipaikkojen lukumäärät vuonna 2009	28
Kuvio 5. Matkailu- ja ravintola-alan henkilöstömäärä vuodet 2000 – 2009.	29
Kuvio 6. Ravintola-alan arvoketju	48

LIITTEET

Liite 1. Tunnettuja merkkejä	56
Liite 2. Keskuskauppakamarin vastuullisen tuontikaupan periaatteet	59
Liite 3. Joutsenmerkki ravintoloille	61
Liite 4. Global Compact in Finnish - Suomeksi	62

1 JOHDANTO

Jokainen on mitä todennäköisimmin jossain elämänsä vaiheessa kosketuksissa ravintola-alan palveluihin, joko työntekijänä tai alan tarjoamien palveluiden kuluttajana. Muuttuva maailma tarkoittaa muuttuvia arvoja ja ihmisten suhtautumisten muuttumista myös ravintola-alaa kohtaan. Jatkuva kehitys tuo myös uusi haasteita alan yrityksille kilpailunäkökulmasta. Yritysten on jatkuvasti pysyttävä mukana uusien tilanteiden tuomassa kilpailutilanteessa ja etsittävä keinoja selvitäkseen kilpailun aiheuttamista vaatimuksista erottuakseen edukseen ja pysyäkseen kilpailukykyisenä. Lainsäädännöllä ja sen muuttumisella on oma osansa myös tässä kohdassa. Voidaanko siis omaehtoisella toiminnanohjauksella erottua edukseen ja ennakoida tulevia tilanteita ja näin pysyä alati kiristyvässä kilpailussa selviytyjänä?

Yhä useammilla toimialoilla on olemassa olevan lainsäädännön ohella käytössä toimialakohtaisia itsesääntelymekanismeja eli omaehtoista toiminnanohjausta. Lainsäädäntö on usein yleiselle tasolle säädettyä ja moniselkoista. Itsesääntelyn tarkoituksena on luoda tarkempia ohjeistuksia kyseisellä alalla toimijoille. Itsesääntelyn voidaan katsoa olevan osa paremman sääntelyn toimintaohjelmaa, jonka Suomen hallitus on ottanut osaksi lainvalmistelua ja sen suunnittelua. (Valtioneuvoston kanslia 2007, 91.)

Pyrin työssäni aluksi kertomaan itsesääntelystä ja eri itsesääntelykeinoista ja tätä kautta selvittämään mitä itsesääntelyä on käytettävissä tarkempaan tarkasteluun valitsemallani elinkeinoalalla eli ravintola-alalla.

Ravintola-ala on muiden elinkeinoalojen ohella alati alttiina muutoksille ja tarkastelulle. Ravintola-alaa säännellään myös tarkasti lainsäädännöllä. Ravintola-ala kuuluu osaksi majoitus- ja ravintola-alaa. Työssäni pyrin rajaamaan tarkastelun vain ravintola-alalle, tarkemmin ruoka- ja anniskeluravintoloille suunnattuun sääntelyyn. Jätän tutkimuksen ulkopuolelle majoitus- ja elämyspalveluita tuottavat yritykset, vaikka ne kuuluvatkin perustellusti samaan luokkaan ravintola-alan kanssa.

Työssäni keskityn siis sekä ruokaravintoloihin että anniskeluravintoloihin kohdistuvaan lainsäädäntöön ja niille osoitettuihin omaehtoiseen toiminnanohjaukseen. Tarkoituksena on selvittää, onko ravintola-alalle luotu itsesääntelykeinoja, miten ravintola-alalla mahdollisesti oleva itsesääntely näkyy sidosryhmille ja mitkä itsesääntelyn vaikutukset ovat alalla toimivien yritysten yritystoimintaan.

Itsesääntelyn koen mielenkiintoisena toimintavaihtoehtona sekä lainvalmistelua ajatellen että alakohtaisena ohjeistuskeinona olemassa olevaa lainsäädäntöä selvennettäessä. Tarkastelun kohteena olevan toimialan valitsin sen tunnettavuuden ja omakohtaisten työ- ja kuluttajakokemusten vuoksi. Käytän pohjana alalle suunnattua jo olemassa olevaa lainsäädäntöä ja toimialaan liittyviä ohjeistuksia. Aineistoa hankittaessa olen tutustunut lainsäädäntöön ja alan ammattilehtiin sekä muihin artikkeleihin ja itsesääntelyyn liittyviin kirjoituksiin.

Omaehtoisen toiminnanohjauksen tarkastelun rajaan itsesääntelyyn ja mahdolliseen yhteissääntelyyn, mikäli tulee todetuksi, ettei ravintola-alalla ole huomattavaa määrää itsesääntelyksi luokiteltavaa ohjeistusta.

Tarkoitukseni on työssäni tuoda esille ravintola-alalla viimeaikoina julkaistuja ohjeistuksia, joilla on tarkoitus yhtenäistää alalla toimijoiden toimintaa. Alalla tapahtuvat muutokset vaikuttavat myös kuluttajiin ja tarkoituksenmukaista onkin kenties myös sivuta sitä aihetta, kuinka eri itsesääntelykeinoista tiedotetaan yleisölle, vai tiedotetaanko niistä ollenkaan ja mitä vaikutuksia itsesääntelyllä on. Muutokset lainsäädännössä vaikuttavat totuttuihin toimintamalleihin ja kaikki palveluita käyttävät eivät välttämättä saa niistä tietoa etukäteen vaan vasta siinä vaiheessa, kun alalla toimiva yritys soveltaa säännöstä käytäntöön.

Itsesääntelyn tarkoituksena on usein selkeyttää lain monesti vaikealukuista säännösviidakkoa. Tarkastelen, kuinka tämä on toteutunut käytännössä ja kuinka toimialajärjestöjen tai yritysten itse luomat ohjeistukset helpottavat säännösten soveltamista jokapäiväisessä yritystoiminnassa.

Pyrin työssäni tarkastelemaan lisäksi itsesääntelyn vaikutusta arvoketjussa toimijoille sekä sitä, miten itsesääntely liittyy yhteiskuntavastuun käsitteeseen. Haluan selventää käsitteitä, joita käytetään puhuttaessa vastuullisesta yritystoiminnasta ja tuoda esille itsesääntelyn merkityksen vastuulliseen yritystoimintaan pyrittäessä.

Toivon, että tämä opinnäytetyö auttaa saamaan käsityksen itsesääntelystä yleensä sekä erityisesti itsesääntelyn merkityksestä yhteiskuntavastuun toteuttamisen työkaluna ravintola-alalla.

2 ITSESÄÄNTELY

2.1 Itsesääntely käsitteenä

Itsesääntely on järjestelyä, jossa jokin elinkeinoala, ammattiryhmä tai yhteiskunnan muu osa-ala laatii omat toimintaansa koskevat säännöt, luo niiden noudattamista tukevan valvontajärjestelmän mahdollisine sanktioineen sekä mekanismin, jolla mahdolliset erimielisyydet ja kiistat voidaan ratkoa. Itsesääntelyä voidaan luoda lukuisissa erilaisissa muodoissa, eikä kaikkia edellä mainittuja elementtejä välttämättä esiinny jokaisessa muodossa. (Tala 2007, 9.)

Itsesääntelyn merkitystä yhtenä vaihtoehtoisena sääntelykeinona perinteisen lainsäädännön rinnalla on alettu korostamaan yhä enemmän. Itsesääntelyä voidaan pitää lainsäädäntöä täydentävänä oikeutena. Itsesääntely perustuu toimialojen ja yhteisöiden itse luomiin ohjeistuksiin, joiden noudattamista ne valvovat ja tarvittaessa sanktioivat. Itsesääntelynormit ovat helpommin tarkistettavissa ja niiden lähtökohta on yleensä käytännönläheinen. (Arvopaperimarkkinayhdistys 2009.)

Itsesääntelylle elinkeinoelämässä on tyypillistä, että se on vapaaehtoista ja että sen velvoittavuuden aste vaihtelee. Itsesääntely on toimialajärjestön tai -järjestöjen yhdessä laatimaa. Itsesääntely on yksityiskohtaisempaa kuin lainsäädäntö, minkä vuoksi se usein korvaa tai täydentää lainsäädäntöä. Itsesääntelyyn voi liittyä valvontaa ja seuraamuksia sen rikkomisesta. (Arvopaperimarkkinayhdistys 2009.)

Itsesääntelyn vahvuuksia voidaan katsoa olevan muun muassa sen joustavuus, nopeus järjestelmän luomisessa sekä muutoksissa ja asiantuntemus sääntöjen laadinnassa. Itsesääntelyn avulla on mahdollista ylittää lain asettama vähimmäistaso, mikä on helpompaa alalla toimivien asiantuntijoiden tekemänä. Alalla toimijoilla on parempi tuntemus kunkin alan erityisistä intresseistä. Toimialan itse luomat itsesääntelykeinot myös säästävät julkisia kustannuksia,

joskin jonkun on kuitenkin aina vastattava mahdollisista kuluista. (Tala 2007, 10.)

Itsesääntely on siis luonteeltaan oikeudellista sääntelyä, joka kuitenkin toteutetaan varsinaisen säädösjärjestelmän ulkopuolella. Jos itsesääntely ei perustu miltään osin voimassa olevaan säädösjärjestelmään, voidaan puhua aidosta itsesääntelystä. (Rissanen ym. 2006, 125.) Olennaista on, että yhdenmukainen sääntely koskee useita yrityksiä suoraan tai välillisesti tietyllä toimialalla (Rissanen ym. 2006, 126).

Itsesääntelyyn kuuluvat myös ne elimet, joiden avulla elinkeinoelämä valvoo itsesääntelysäännösten noudattamista. Tavoitteena voi olla tarpeettoman yksityiskohtaisen lainsäädännön välttäminen sekä esimerkiksi tuomioistuimissa käsiteltävien asioiden määrän vähentäminen silloin, kun asiat voidaan ratkaista asianmukaisesti muulla tavoin. Itsesääntely on keino yrityksille etsiä tarkoituksenmukaisin tapa keskinäisten ongelmien selvittämiseksi. (Rissanen ym. 2006, 125.)

Itsesääntelystä puhutaan usein lainsäädäntöä ”pehmeämpänä” sääntelykeinona (soft law). Tämä saattaa kuitenkin antaa virheellisen kuvan itsesääntelyn luonteesta, koska itsesääntelyllä saatetaan määrätä yrityksille jopa lakia pidemmälle menevämpiä ja yksityiskohtaisempia velvollisuuksia. (Rissanen ym. 2006, 126.)

Itsesääntelyn ongelmiksi voidaan laskea lainlaadintaa vastaavan valvonta-, julkisuus- ja vastuujärjestelmän puute. Itsesääntely kattaa kullakin alalla vain siihen sitoutuneita jolloin saattaa muodostua niin sanottu vapaamatkustajaongelma, eli yritykset jotka eivät ole sitoutuneet noudattamaan alalla olemassa olevaa itsesääntelyä hyötyvät kuitenkin sen tuomista eduista. Vapaamatkustajaongelma esiintyy erityisesti, mikäli itsesääntelykeinolle ei ole asetettu mitään sanktiojärjestelmää. Itsesääntely saattaa myös kohdella eri tavoin eri toimijaryhmiä, jolloin muodostuu eroja esimerkiksi suurten ja pienten yritysten välille tai alalla jo vakiintuneiden toimijoiden ja uusien tulokkaiden välille. (Tala 2007, 10.)

Itsesääntelyn vahvuuksista ja ongelmista tarkemmin

Toimiala voi luoda itsesääntelymekanismeja, joita toteutetaan yritystasolla jokapäiväisessä käytännössä. Lainsäädäntöön verrattuna alakohtaisen itsesääntelyn vahvuuksina voidaan mainita esimerkiksi seuraavia tunnuspiirteitä:

- sääntöjen laadinnan ja toteutuksen korkeatasoinen asiantuntemus sitä kautta, että asianomaisen alan toimijat osaamisensa ja kokemuksensa kautta osallistuvat järjestelyyn,
- yhteisvastuu ja yhteistoiminnan tiivistyminen alan toimijoiden keskuudessa sekä eräänlaisen yhteisomistusoikeuden syntyminen sääntelyjärjestelmään,
- joustavuus ja nopeus sääntöjen laadinnassa, muuttamisessa ja niiden toteuttamisessa,
- mahdollisuus ylittää lainsäädännön kyseiselle toiminnalle asettama vähimmäistaso,
- mahdollisuus kytkeä alan toimijoita etukäteen ohjaavaan ja paremmin informoivaan neuvontajärjestelmään kuin virkavastuulla toimiviin hallintoviranomaisiin,
- mahdollistaa tarjoamisen erityisesti julkiselle vallalle kustannussäästöä, kun asianomainen ala osallistuu sääntöjen laadintaan ja implementointiin,
- mahdollistaa asianosaisen alan käyvän keskuudessaan sekä ulkopuolisen toimintaympäristön kanssa optimitapauksessa pysyväluonteisesti dialogia toimintatavoistaan ja niille asetettavista myös eettisistä vaatimuksista.

(Tala 2009, 329 – 330.)

Vastaavasti itsesääntelyjärjestelyjen mahdollisina ongelmina voidaan havaita erityisesti:

- sääntöjen laadinnalta ja itsesääntelyjärjestelyn ylläpidolta puuttuu sellainen osallistumista, julkisuutta ja vastuunalaisuutta toiminnan tuloksista varmistava mekanismi kuin lainsäädännön laatimiseen ja implementointiin liittyy. Jos itsesääntely epäonnistuu, ei ole selvää kuka kantaa siitä vastuun,
- itsesääntelyjärjestely saattaa kattaa vain osan alan tai aihealueen relevanteista toimijoista, jolloin syntyy aukkoja sääntöjen toteuttamiseen ja toisaalta alan kilpailuasetelmaa vinouttava ns. vapaamatkustajaongelma,
- itsesääntelyssä saattavat alan omat erityisintressit saada hallitsevan aseman sääntöjen sisällössä tai niiden implementoinnissa, erityisesti yleisten tai julkisten intressien kustannuksella,
- sääntöjen sanktiointi, valvonta ja implementointi on tosiasiassa organisoitu tehottomasti,
- itsesääntelyn edellyttämä alan toimijoiden yhteistoiminta saattaa aiheuttaa häiriöitä tai vinoumia kilpailulle, erityisesti silloin kun itsesääntelyn avulla säännellään ja kavennetaan käytettävissä olevien kilpailukeinojen valikoimaa,
- itsesääntely saattaa vahvistaa alalla jo toimivien, erityisesti vakiintuneiden ja isojen toimijoiden asemaa, jos ja kun näillä on vahva ote järjestelyn luomisessa ja toiminnassa,
- alan ulkopuoliset, esimerkiksi kyseisen elinkeinotoiminnan asiakkaat, on saatettu jättää marginaaliseen asemaan, vaikka näillä olisi paljon intressiä itsesääntelyn toimivuuteen tai sovellettaviin sääntöihin nähden.

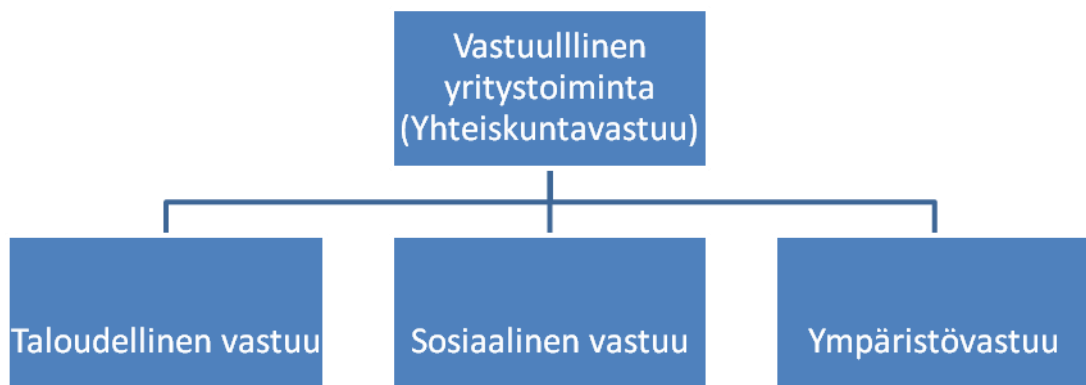
(Tala 2009, 330 – 331.)

2.2 Itsesääntely osana vastuullista yritystoimintaa

Itsesääntelykeinot ovat osa vastuullista yritystoimintaa. Vastuullisen yritystoiminnan merkitys on alati korostumassa suomalaisessa yritystoiminnassa, etenkin jos yritys on mukana kansainvälisessä yritystoiminnassa ja kilpailussa, esimerkiksi viennin saralla. Yrityksen vastuullisen toiminnan sisältö ja painotukset muuttuvat ajan myötä ja ovat erilaisia eri yrityksissä. Myös yrityksen toimiala vaikuttaa vastuullisen toiminnan sisältöön ja painotuksiin.

Vastuullinen yritystoiminta on siis yrityksen liiketoimintaa tukevaa, yrityksen omaehtoista vastuullisuutta. Taloudellisten näkökohtien lisäksi vastuullinen yritys kiinnittää huomiota toiminnassaan ympäristöasioihin sekä sosiaalisiin, yhteiskunnallisiin ja eettisiin näkökohtiin. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2006, 4.)

Vastuullisen yritystoiminnan, eli yhteiskuntavastuun, voidaan katsoa jakautuvan kolmeen eri osa-alueeseen kuvion 1 mukaisesti.



Kuvio 1. Kaavio vastuullisen yritystoiminnan osa-alueista

Eri osa-alueiden tarkempaa sisältöä on selvitetty kohdassa 3.

Yritys voi ottaa itsesääntelyn avulla huomioon myös toimintaansa vaikuttavan arvoketjun eri vaiheissa tapahtuvat prosessit ja miten ne sopivat yrityksen omaan toimintamalliin ja –periaatteisiin. Arvoketjulla (value chain) tarkoitetaan jonkun hyödykkeen vaiheittaista jalostumista raaka-aineesta valmiiksi tuotteeksi ja jossa jokainen arvoketjun vaihe, yksittäinen prosessi, nostaa tuotteen arvoa.

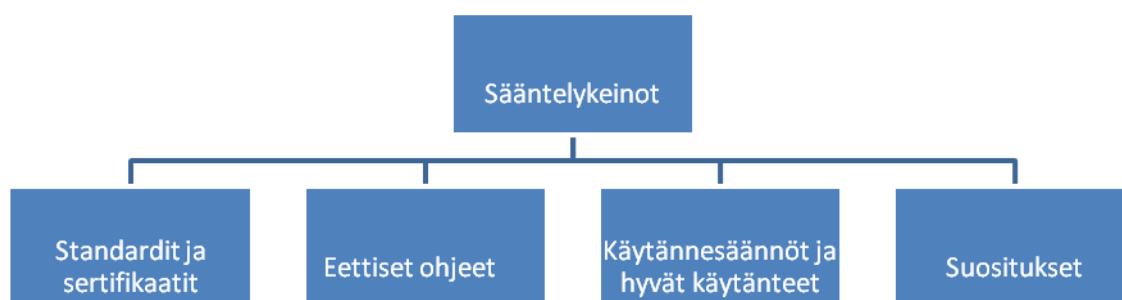
(Sorsa 2009, 21.) Yksittäinen yritys voi toimia arvoketjun tietyssä vaiheessa, esimerkiksi valmistamalla vain tietyn osan toisen yrityksen kokoamaan laitteeseen (Sorsa 2009, 21). Ravintola-alalla ravintolayritys yleensä valmistaa valmiin tuotteen jonkin toisen yrityksen tuottamista raaka-aineista sekä anniskelee valmiiksi tuotettuja alkoholijuomia ja on näin ollen yleensä alan arvoketjun lähes viimeisenä linkkinä.

2.3 Erilaiset sääntelykeinot

Lainsäädäntö asettaa kullekin alalle vaatimusten minimitaso. Tarkemman sääntelyn jokainen toimiala ja joskus myös yksittäinen yritys luo itse. Sidosryhmien vaatimukset ja odotukset vaikuttavat yleensä ratkaisevasti tavoitetason määrittelyyn. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2006, 6.)

Ravintola-alalla tärkein sidosryhmä yrityksille on usein asiakas, jonka vaatimukseen yritys pyrkii toiminnallaan vastaamaan ja jonka odotukset yritys pyrkii täyttämään toimintansa jatkamiseksi.

Erilaiset itsesääntelykeinot voidaan jakaa neljään eri kategoriaan kuvioista 2 ilmenevällä tavalla.



Kuvio 2. Kaavio itsesääntelykeinoista

2.3.1 Standardit ja sertifikaatit

Standardisoinnilla tarkoitetaan yhteisesti laadittuja sääntöjä, joilla helpotetaan viranomaisten, elinkeinoelämän sekä kuluttajien elämää. Standardisointi hyödyttää kuluttajia edistämällä esimerkiksi laatua, terveyttä, turvallisuutta,

yhteensopivuutta, vaihdettavuutta sekä alhaisia kustannuksia ja hintaa. (Halme ja Lahtinen 2009, 13.)

Euroopan standardisointikomitean (CEN) mukaan standardi on *tekninen dokumentti, jota käytetään sääntönä, ohjeena tai määritelmänä*. Olennaista on, että se pohjautuu yhdenmieliseen, toistuvaan tapaan tehdä jotain. (Halme ja Lahtinen 2009, 13.) Virallisen standardisointiprosessin myötä syntyvä standardi on *asiakirja, jonka kansalliseksi, alueelliseksi tai kansainväliseksi tunnustettu elin on hyväksynyt*. (Halme ja Lahtinen 2009, 13.)

Suomen standardisoimisliitto määrittelee standardisoinnin olevan ”*yhteisten toimintatapojen laatimista ja se on luotu helpottamaan viranomaisten, elinkeinoelämän ja kuluttajien elämää*.” Kansainvälinen standardi on malli ja ohjeistus hyvästä käytännöstä ja näin mittatikka esimerkiksi organisaation ympäristöasioiden hallinnan kehittämiseen ja siitä viestimiseen. Standardit ovat luonteeltaan suosituksia ja niiden käyttö on vapaaehtoista. (Suomen standardisoimisliitto 2010a, 4.)

Sertifiointi liittyy läheisesti standardisointiin. Sertifiointi on kansainvälisten ja kansallisten standardien ja ohjelmien vaatimuksenmukaisuuden arviointia. Sen kohteena voi olla esimerkiksi yrityksen johtamisjärjestelmä, tuotteet, palvelut tai raportit. (Halme ja Lahtinen 2009, 14.) Sertifikaatilla yritys pystyy usein vakuuttamaan osaamisensa asiakkailleen tai muille sidosryhmilleen. Sertifiointiin kuuluu tavallisesti arviointeja kohteessa, standardoitua testausta ja tarkastuksia sekä määräaikaisarviointeja sertifikaatin voimassaoloaikana. Se voi sisältää tarvittaessa myös suunnitelmien katselmointivaiheen. (Bureau Veritas Finland 2007.)

2.3.2 Eettiset ohjeet

Eettisillä ohjeilla voidaan ohjata yritysten ja ammattiryhmien toimintamalleja erilaisissa vastaantulevissa tilanteissa. Eettisillä ohjeilla voidaan myös ohjata yritysten käytäntöjä ja vastuullisuutta koskien esimerkiksi ympäristöasioita ja suhteita työntekijöihin, kuluttajiin sekä hankintaketjuun, eli yrityksen

sidosryhmiin. Eettiset ohjeet on tarkoitettu usein etenkin toimintamalleiksi eri aloilla vastaantuleviin, mahdollisesti hankaliin tilanteisiin, joissa työntekijän tulee miettiä, mikä on oikea tapa toimia kyseisessä tilanteessa. Eettisillä ohjeilla voidaan myös tarkentaa yrityksen arvoja niin taloudellisia, sosiaalisia kuin ympäristöä koskevilla osa-alueilla.

Suomessa jo useat eri ammattiryhmät ovat luoneet alalleen eettisiä ohjeita. Esimerkkeinä voidaan mainita muun muassa lakimiesliiton eettiset ohjeet, apteekkitoiminnan eettiset ohjeet, lääkärin eettiset ohjeet sekä mainonnan eettisen neuvoston hyvää markkinointitapaa koskevat ohjeet.

Esimerkki: Lakimiesliiton eettisissä ohjeissa on seuraavat 12 kohtaa:

1. Lakimiehen on toimittava oikeudenmukaisesti ja tavoiteltava oikeudenmukaista lopputulosta.
2. Lakimiehen on toiminnassaan ja käyttäytymisessään oltava tehtävänsä vaatiman luottamuksen arvoinen. Hän ei saa antaa omien taloudellisten etujensa tai muiden henkilökohtaisten vaikuttimiensa haitata tehtävän tunnollista hoitamista.
3. Lakimiehen on hoidettava hänelle uskotut tehtävät ammattitaitoisesti, huolellisesti ja viivyttämättä.
4. Lakimiehen on pysyttävä totuudessa
5. Lakimiehen on toiminnassaan oltava riippumaton ulkopuolisista vaikutteista, jotka saattavat haitata tehtävän asianmukaista hoitamista tai oikeudenmukaisen lopputuloksen saavuttamista.
6. Lakimiehen on työssään käyttäydyttävä asiallisesti ja toimittava tasapuolisesti. Kollegiaalisuus ei saa vaikuttaa asiaan.
7. Lakimies ei saa oikeudettomasti ilmaista, mitä hän tehtävää hoitaessaan on saanut tietoonsa.
8. Lakimies ei saa antaa asianosaisen rodun, sukupuolen, uskonnon, yhteiskunnallisen aseman, poliittisen näkemyksen tai muunkaan vastaavan seikan vaikuttaa tehtävänsä hoitamiseen.
9. Lakimies ei saa käyttää väärin toisen ymmärtämättömyyttä tai tietämättömyyttä lain sisällöstä. Hänen on tarvittaessa kehotettava tätä käyttämään asiantuntevaa apua.
10. Lakimiehen on tehtävää hoitaessaan pyrittävä mahdollisuuksien mukaan asiassa sovinnolliseen ratkaisuun.
11. Lakimiehen on jatkuvasti kehitettävä ammattitaitoaan sekä pyrittävä kehittämään yhteiskuntaa oikeudenmukaisuuden edistämiseksi.
12. Lakimies ei saa toiminnallaan vahingoittaa lakimieskunnan yleistä arvostusta.

(Suomen lakimiesliitto.)

2.3.3 Käytännösäännöt ja hyvät käytänteet

Käytännösäännöillä voidaan ohjata yrityksessä käytettäviä toimintamalleja erilaisissa tilanteissa. Käytännösäännöt ja hyvät käytänteet voivat olla koko alalla käytössä olevia ja yleisesti hyväksyttäviä toimintamalleja. Käytännösäännöillä ja hyvillä käytänteillä voidaan ohjata ja helpottaa henkilöstön toimintamalleja erilaisissa vastaantulevissa tilanteissa jokapäiväisessä töihin liittyvässä toiminnassa. Käytännösäännöt ja hyvät käytänteet voivat myös ohjata yrityksen toimintamallia liiketoiminnassa yleisesti hyväksytyjen mallien mukaiseksi.

Käytännösääntöjä voivat laatia esimerkiksi eri järjestöt jäsenistölleen ja viranomaiset toimivaltansa puitteissa hallinnonalansa viranomaisille ja laitoksille. Tavoitteena on, että toimialakohtaisessa ohjauksessa voitaisiin ottaa huomioon nimenomaan alan erityiskysymykset. Näin voidaan merkittävästi myös helpottaa ja vähentää toimialan jäsenistöön tai sen piiriin kuuluvien yhteisöjen, yritysten, yhdistysten ja viranomaisten tai laitosten työtä. Toimialojen toteuttamana menettelyt voidaan suunnitella palvelemaan samalla toiminnallisia tavoitteita. (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2010.)

2.3.4 Suositukset

Suosituksilla voidaan ohjata eri toimialojen alallaan käyttämiä toimintamalleja. Suosituksia voidaan julkaista koskemaan koko alan toimintaa. Suositukset eivät ole pakottavaa sääntelyä, mutta hyvin usein niiden huomioimatta jättäminen saa aikaan paheksuntaa muiden samalla alalla toimijoiden osalta. Suosituksilla voidaan pyrkiä yhtenäistämään alalla toimijoiden käytäntöjä. Suosituksilla voidaan kehottaa alalla toimijoita ottamaan toiminnassaan huomioon erilaisia asetettuja toimintamalleja tai suosituksella itsellään voidaan asettaa toimintamalleja.

Koska suositukset eivät ole suoranaisesti pakottavaa sääntelyä, ne ovat usein yleisesti ohjeistavia ja jättävät paljon harkintavaraa kohdeyrityksille. Suosituksella voidaan siis antaa yleisiä ohjeita miten alalla tulisi toimia tai mitä

toiminnassa pitäisi välttää, mutta jokainen yritys päättää itse siitä, miten soveltaa suositusta omassa toiminnassaan.

Esimerkki: Suosituksia on annettu esimerkiksi mainontaa koskien. Suosituksia voi antaa eri alojen keskusliitot tai jopa yleiskansalliset aloja koskevat liitot, kuten EU-maiden elintarvike- ja juomateollisuusliitto (CIAA eli Confederation of the Food and Drink Industries of the EU), joka on julkaissut omat elintarvikemainontaa koskevat suosituksensa vuonna 2004. Edellä mainitulla suosituksella on yleisesti korostettu seuraavaa:

- mainonta ei saa olla harhaanjohtavaa.
- ravitsemukseen ja terveyteen liittyvien väittämien on oltava tieteellisesti todennettuja.
- mainonta ei saisi johtaa liikakulutukseen.
- mainonta ei saisi väheksyä terveellistä ruokavaliota tai elämäntapaa.

Lapsiin kohdistettua mainontaa koskevissa lisäsuosituksissa todetaan seuraavaa:

- mainokset eivät saisi väheksyä vanhempien roolimallia ravitsemukseen liittyvän tiedon antajana
- mainokset eivät saisi kehottaa lapsia suostuttelemaan vanhempia hankkimaan mainostettuja tuotteita
- fantasiaa (esimerkiksi animaatiohahmoja) käytettäessä lapsia ei saa rohkaista huonoihin ruokailutottumuksiin
- mainonnassa ei saa käyttää painetussa tai sähköisessä tiedotusvälineessä esiintyvää elävää tai animoitua hahmoa siten, että raja ohjelman tai toimituksellisen sisällön sekä myyinnedistämisen välillä hämärtyy.

(Suomen kuluttajaliitto 2009.)

2.4 Itsesääntelyä vai yhteissääntelyä

Yhteisääntelyn perusajatuksena on yhdistää tavanomaista lainsäädäntöä ja yksityistä sääntelyä (itsesääntelyä) yhdeksi kokonaisuudeksi. Olennainen ja välttämätön yhteisääntelyn tunnusmerkki on jokin linkki, joka kytkee toisiinsa julkisen vallan ja yksityisten toimijoiden aktiviteetit. Tällainen linkki voi olla esimerkiksi lain säännös tai sopimus julkisen ja yksityisen tahon kesken. (Tala 2009, 327.)

Itsesääntelyyn, toisin kuin yhteissääntelyyn, ei liity lainsäädäntöä (Huovinen 2006, 1209). Yhteissääntely on oikeudellisen sääntelyn ja itsesääntelyn piirteiden yhdistämistä ja sen tehokkuus syntyy siitä, että samalla kun yhteissääntely nojaa osaltaan lainsäädäntöön ja lisää siten vakautta, se

sitouttaa sääntelykohteet tavoitteiden taakse, kun ne ovat mukana sääntöjen laadinnassa. (Huovinen 2006, 1214 – 1215.)

Valvova viranomaisen voi osallistua yhteissääntelyyn eri tavoin sääntelykohteesta riippuen. Tällöin voidaan kiinnittää huomiota toimielimen tehtävän, välineiden ja käytäntöjen määrittelyyn, ajallisiin rajoituksiin ja tavoitteisiin, sanktiomekanismiin, yhteistoiminnan varmistamiseen viranomaisten kanssa sekä toimiin, joihin saatetaan ryhtyä, mikäli yhteissääntelyelimen toiminta tavoitteiden saavuttamiseksi epäonnistuu. (Huovinen 2006, 1218.)

3 VASTUULLINEN YRITYSTOIMINTA

3.1 Vastuullisen yritystoiminnan historiaa

Vastuullinen yritystoiminta eli yhteiskuntavastuu kohdistuu siis kolmeen eri osa-alueeseen yrityksen toiminnassa; taloudelliseen vastuullisuuteen, sosiaaliseen vastuullisuuteen sekä ympäristövastuullisuuteen. Yleensä yrityksissä vastuullisuuden ulottuvuudet nivoutuvat tiiviisti toisiinsa. (EK 2006, 5.)

Suomessa vastuullinen yritystoiminta on vuosikymmenten kuluessa muokkautunut kotimaisuuspainotteisesta yhä globaalimpaan suuntaan, jossa toimintaa ei sääntele enää vain kotimaiset lait ja säädökset vaan oheen on tullut myös kansainvälisiä lakeja ja ohjeita. Samalla on tullut pakolliseksi tiedostaa myös globaalit ongelmat jotka vaikuttavat kotimaiseen yritystoimintaan. (Ketola 2005, 15 – 19.)

Suomalaisessa yritystoiminnassa yritysten yhteiskuntavastuu säilyi peruseriaatteiltaan pitkälti samanlaisena koko viime vuosisadan ajan aina 1900-luvun alusta 1970-luvun alkuun saakka. 1970-luvulta alkaen yrityksille asetettiin lakisääteisiä henkilöstöön liittyviä velvoitteita ja yritysten omistajuus muuttui yhä enemmän osakeyhtiöiksi, joissa omistajuuden ja johtajuuden tiet erosivat ja yritykset alkoivat nähdä toimintansa tarkoituksiksi omistajiensa taloudellisen edun ajamisen. Toisaalta ympäristöstä huolestuneet kansalaiset alkoivat painostamaan etenkin teollisuusyrityksiä ympäristönsuojelullisiin toimenpiteisiin. (Ketola 2005, 16.)

1980-luvulta lähtien ympäristölakeja syntyi nopeaan tahtiin ja yritykset veloitettiin näin ottamaan vastuuta toimintansa ekologisista vaikutuksista. Samalla suomalainen yhteiskunta oli kehittynyt myös sosiaaliselta omatunnonaltaan ja sen sosiaaliturvaverkosto loi hyvinvointiyhteiskunnan yhdessä taloudellisen laskun tuottaman materiaalisen hyvän kanssa. Yritykset alkoivat myös kansainvälistyä. (Ketola 2005, 17.)

Talouselämä 1990-luvulla sai suomalaiset yritykset keskittymään taas taloudenpitoon jolloin sosiaalinen vastuu henkilöstöstä ja yhteisöstä siirtyi korostuneesti yksilön omaksi vastuuksi. Ekologinen vastuullisuus kuitenkin pysyi ja lisääntyi ja yritykset ottivat toimistaan aktiivisesti lakienkin ylittävää ympäristövastuuta itselleen. Suomen luonnon arvo korostui. (Ketola 2005, 17.)

2000-luvulle siirryttäessä EU-lainsäädäntö oli tuottanut monia ympäristösäädöksiä, jotka eivät vaatineet suomalaisilta yrityksiltä niiden jo aiemmin tekemien toimenpiteiden vuoksi paljoakaan lisäponnistuksia. Globaalit ympäristöongelmat sen sijaan aiheuttivat päänvaivaa, sillä kansainväliset sopimukset, kuten päästökauppa vaativat lisätoimenpiteitä. Samalla sosiaalisen vastuun vaatimukset toivat paineita tuotteiden alkuperään ja tuotteen valmistamiseen käyttämättä lapsi- tai pakkotyövoimaa. (Ketola 2005, 17 – 18.)

Ympäristövastuullisuuden osalta tiukentuva lainsäädäntö oli saattanut ajaa yrityksiä siirtämään tuotantoaan, esimerkiksi päästökaupan takia, sellaiseen maahan, missä päästökauppakiintiöt olivat suuremmat kuin Suomessa tai paikkaan, jossa päästökauppaa ei oltu ratifioitu ollenkaan. Samalla tiukentuva sosiaalinen vastuu työntekijöistä Suomessa oli saattanut ajaa yritykset siirtämään toimintaansa ja tuotantoaan maihin, joissa työvoima oli halpaa ja toiminta näin taloudellisesti kannattavampaa. (Ketola 2005, 18.)

Globaalissa taloudessa on siis jouduttu tilanteeseen, jossa omistajien etu vie voiton kansantalouden edusta (Ketola 2005, 18) ja aikaisempi isänmaallisuus on korvattu tuoton maksimoimisella. Vaikka suomalaiset yritykset ovatkin edelleen yrityseettisissä kysymyksissä monia kansainvälisiä kilpailijoitaan valveutuneempia, ovat ne edelleen kaukana ruotsalaisten yritysten jäljessä. Ruotsalaiset yritykset ovat jo huomanneet vihreyden ja sosiaalisen vastuun olevan todellisia myyntivaltteja. (Ketola 2005, 18.)

3.2 Taloudellinen vastuullisuus

Taloudelliseen vastuullisuuteen kuuluvat kannattavuudesta ja kilpailukykyvystä huolehtiminen sekä omistajien tuotto-odotuksiin vastaaminen. Yrityksen

tarkoituksena on tuottaa yhteiskunnalle taloudellista hyvinvointia tuottamalla tavaroita ja palveluita sekä maksamalla veroja. (EK 2006, 5.)

Taloudellinen vastuullisuus on yritykselle erittäin tärkeää ja se myös luo pohjan muille vastuullisen yritystoiminnan osa-alueille. (EK 2006, 5.)

Taloudellinen vastuu on länsimaisille yrityksille suurilta osin itsestään selvä asia, sillä ne pitävät yleensä omistajiensa tarpeiden tyydyttämistä toimintansa päätarkoituksena ja omistajien ja rahoittajien tyytyväisenä pitäminen on usein yrityksen elinehto. (Ketola 2005, 32.)

Yritykset kantavat taloudellista vastuutaan muun muassa seuraavin keinoin:

- jakamalla voitto-osuuksia (osinkoja) yrityksen omistajille,
- pyrkimällä yrityksen oman pääoman arvon (usein osakekurssi) nostamiseen,
- tyydyttämällä vieraan pääoman antajien (rahoittajien ja omistajien) tarpeet korkoja ja lyhennyksiä maksamalla,
- työllistämällä ihmisiä suoraan sekä välillisesti,
- maksamalla yhteiskunnalle veroja.

(Ketola 2005, 32.)

3.3 Sosiaalinen vastuullisuus

Yrityksissä sosiaalinen vastuullisuus näkyy yrityksen toimenpiteistä henkilöstön hyvinvoinnin, koulutuksen ja motivaation turvaamiseksi, tuoteturvallisuudessa ja kuluttajansuojassa sekä yhteistyössä yritysverkoissa. (EK 2006, 5.)

Sosiaalinen vastuullisuus näkyy myös yrityksen avoimessa vuorovaikutuksessa eri sidosryhmien kanssa sekä hyvien toimintatapojen sekä yhteistyön edistämisenä. (EK 2006, 5.)

Sosiaalinen vastuullisuus konkretisoituu ennen kaikkea kansainvälisessä kaupassa, jossa kehitysmaiden työntekijöiden oikeuksien puuttuminen on herättänyt kansalaisjärjestöt ja muut työntekijöiden oikeuksia ajavat tahot (Sorsa 2010, 22). Sosiaalinen vastuu ulottuu siis niin yrityksen sisäiseen toimintaan kuin sen hankintaketjuunkin.

Yrityksen sosiaalinen vastuullisuus on osittain lakisääteistä, mutta se mahdollistaa myös yrityskohtaista sääntelyä (Ketola 2005,40). Lait määrittelevät monia yritysten sosiaalisen vastuun osa-alueita, muun muassa työntekijöiden sosiaaliturvaa ja työterveyshuoltoa sekä tuotevastuuta. Yritysten vapaaehtoisen sosiaalisen vastuun toiminta-alue on kuitenkin laajempi kuin taloudellisen ja ympäristövastuun osioissa, joita lait ohjaavat laajemmin kuin sosiaalista vastuuta. Sosiaalisesti vastuullista toimintaa voi olla muun muassa työllistää maahanmuuttajia, tukea ikääntyvien työssä jaksamista, verkottaa korkeakoulujen tutkimustyöhön ja jopa tukea sitä taloudellisesti. Yritysten kaikenlaista työhyvinvoinnin ja laadukkaan työelämän edistämistä voidaan pitää sosiaalisena vastuullisuutena. (Työ- ja Elinkeinotoimisto 2008.)

3.4 Ympäristövastuullisuus

Yrityksen ympäristövastuullisuus käsittää yrityksen tavoitteet luonnonvarojen kestäväen käytön tavoittelemiseksi, luonnonvarojen säästeliään käytön, jätteiden määrän vähentämisen, ympäristöhaittojen pitämisen mahdollisimman pieninä eli vesien, maaperän ja ilman suojelun sekä ilmastonmuutoksen hallinnan (EK 2006, 5). Yrityksen ympäristövastuu kattaa siis vastuun yrityksen oman toiminnan kaikista vaikutuksista luonnonympäristöön kaikkialla missä yritys toimii (Ketola 2005, 46).

Yrityksen kaikki ympäristövaikutukset, kuten luonnonvarojen käyttö, päästöt maahan, ilmaan ja vesiin sekä jätteiden määrä ja kohtalo voidaan laskea mukaan yrityksen jättämään niin kutsuttuun ekologiseen jalanjälkeen (Ketola 2005, 46). Ekologisella jalanjäljellä tarkoitetaan mittaria, jonka avulla voidaan tarkastella joko henkilön tai yrityksen elämäntavan ja valintojen yhteyttä maapallomme hyvinvointiin.

Sertifioidut vapaaehtoiset ympäristöjärjestelmät ovat toimintatapoja, joiden avulla yritys voi osoittaa sidosryhmilleen, kuten asiakkaille, omistajille, kansalaisille ja viranomaisille, että yritys toimii ympäristöasioissa yhteiskuntavastuullisesti. (Sorsa 2010, 60.)

Yrityksen ympäristöstrategioiden tarkoituksena voi olla pyrkimys taloudellisen hyödyn saavuttamiseksi, jotta ne voisivat jatkaa toimintaansa. Se voi toteutua joko suoraan suurempien markkinaosuuksien ja voittojen tavoitteluna tai välillisesti parempana imagona, joka houkuttelee lisää asiakkaita, sijoittajia tai yhteistyökumppaneita ja samalla pitää viranomaiset, kansalaisjärjestöt, tiedotusvälineet ja kansalaiset tyytyväisenä. Tietenkin löytyy myös yrityksiä, jotka ovat aidosti huolissaan luonnonympäristön tilasta ja haluavat tehdä parhaansa suojellakseen sitä. (Ketola 2005, 47.)

3.5 Vastuullisuus arvoketjussa

Arvoketju on käsite, joka kuvaa jonkin hyödykkeen vaiheittaista jalostumista raaka-aineesta valmiiksi tuotteeksi. Yksittäinen yritys voi toimia arvoketjun tietyssä vaiheessa, esimerkiksi valmistamalla tiettyä osaa toisen yrityksen kokoamaan tuotteeseen tai laitteeseen. (Sorsa 2009, 21.)

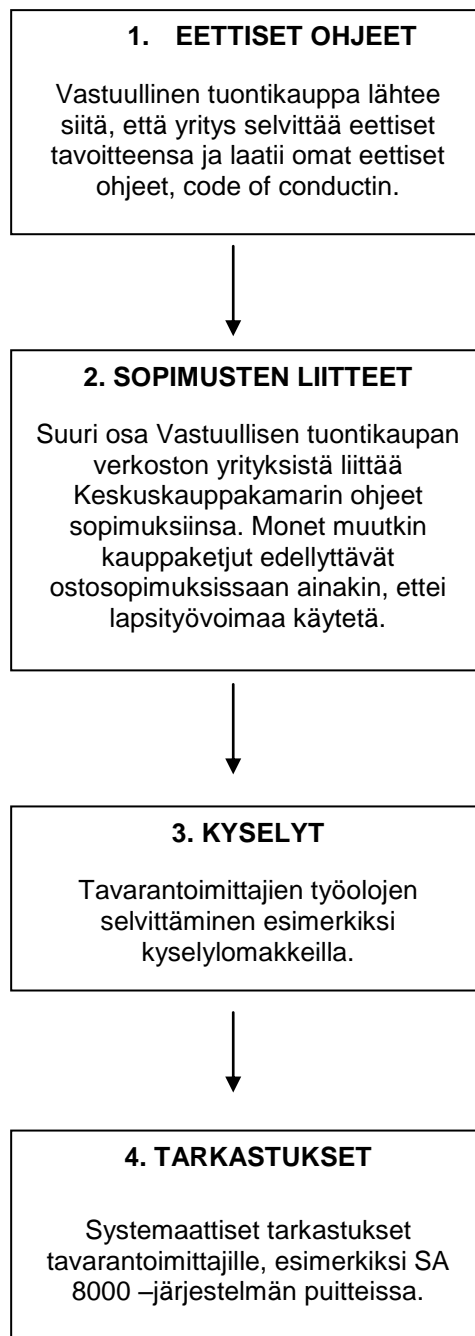
Arvoketju voi nykyaikana ulottua globaalissa toimintaympäristössä myös valtion rajojen yli. Tällöin esimerkiksi jonkun tuotteen raaka-aineen alkuperämaa voi olla toisella puolella maapalloa tuotteen loppujalostuksen ja myynnin tekevästä yrityksestä.

Yrityksen arvoketjussa korostuu toiminnan etiikka ja yrityksen sosiaalinen vastuu silloin, kun yrityksen tavarantoimittaja sijaitsee niin kutsutussa halpatuotantomaassa. Esimerkiksi kaupan alalla on jo tietoa lapsityöstä ja muista tuonnin sosiaalisista riskeistä sekä paljon hyvää tahtoa niiden kitkemiseen, mutta keinot puuttuvat. Koska tuonti nopeasti markkinataloudelle avautuneista Kaukoidän maista on lisääntynyt, myös Suomessa myytävien kulutustavaroiden tuotannossa on nykyään runsaasti ihmisoikeus- ja ympäristörikkomusten riskejä. (Grundström 2004, 125.)

Keskuskauppakamari on julkaissut vastuullisen tuontikaupan periaatteen vuonna 2000 (liite 2). Keskuskauppakamarin mukaan vastuullisen tuontikaupan tehtävänä on varmistaa se, että suomalaisille kuluttajille tarjottavat tuotteet on valmistettu sosiaalisesti ja eettisesti hyväksyttävissä olosuhteissa. Vastuulliseen tuontiin liittyy myös ympäristönäkökohtien huomioon ottaminen. Vastuullisen tuontikaupan periaatteet pohjautuvat Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimukseen, YK:n Ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen sekä YK:n yleissopimukseen lapsen oikeuksista. (Keskuskauppakamari 2010.)

Suomalaisten elintarviketuonnissa sosiaaliset riskit ovat vähäisempiä kuin kestokulutustavaroiden tuonnissa, koska elintarvikkeissa tiukka laadunvalvonta on välttämätöntä ja tavarantoimittajat ja tuotantolaitokset tulevat samalla muutenkin tutuiksi suomalaisille sisäänostajille. (Grundström 2004, 126.)

Tuontikaupassa sosiaalisen vastuun portaat voidaan kuvata kuvion 3 mukaisesti neljällä eri vaiheella.



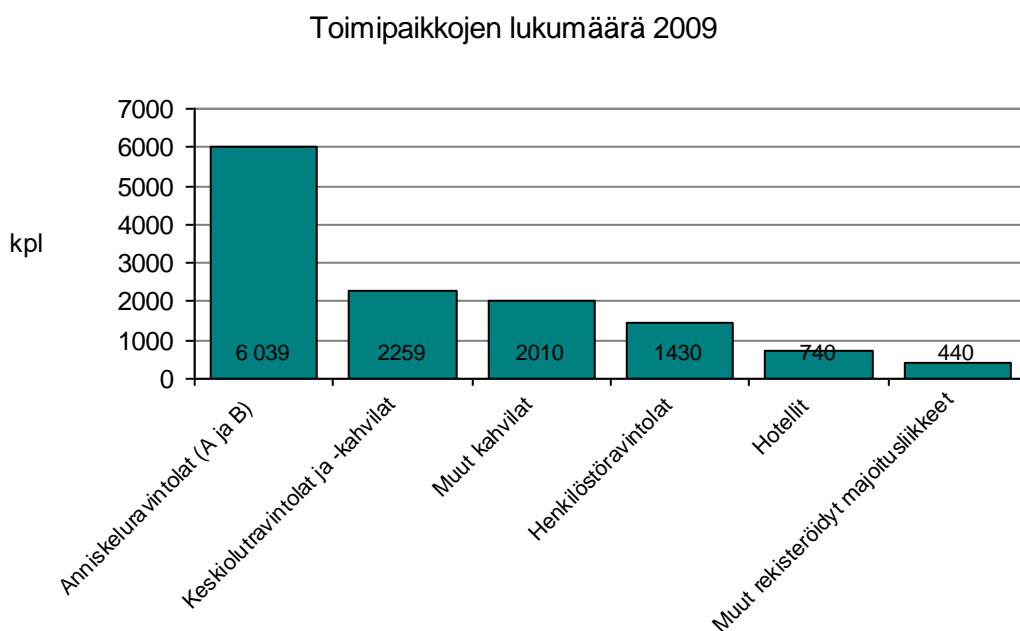
Kuvio 3. Sosiaalisen vastuun portaat tuontikaupassa
(Grundström 2004, 125.)

3.6 GRI-raportointi

Global Reporting Initiative (GRI) on kansainvälinen ohje yritysten ja organisaatioiden yhteiskuntavastuun raportointiin. GRI ohjeistaa organisaatiota raportoimaan toimintansa tuloksista ympäristö-, sosiaalisen ja taloudellisen vastuun alueilla. Yhteiskuntavastuuraportti on arviointi- ja viestintätyökalu, jonka avulla organisaatio voi kertoa kaikille sidosryhmilleen, miten se on onnistunut yhteiskuntavastuutavoitteissaan. (Global Reporting Initiative 2010.)

4 RAVINTOLA-ALA

Ravintolalla tarkoitetaan yleensä julkista paikkaa, jossa tarjotaan ruokaa ja juomaa. Ravintoloita on useita eri tyyppisiä, jotka voidaan karkeasti jakaa kahteen eri ryhmään, ruokaravintoloihin ja anniskeluravintoloihin. Ruokaravintoloissa pääpaino keskittyy ruoka-annosten tarjoamiseen siinä missä anniskeluravintolassa on harvemmin tarjolla muuta kuin juomia ja mahdollisesti jotain pientä suolaista purtavaa. Erilaisten hotelli- ja ravintola-alan yritysten lukumäärät Suomessa vuonna 2009 ilmenevät kuviosta 4.



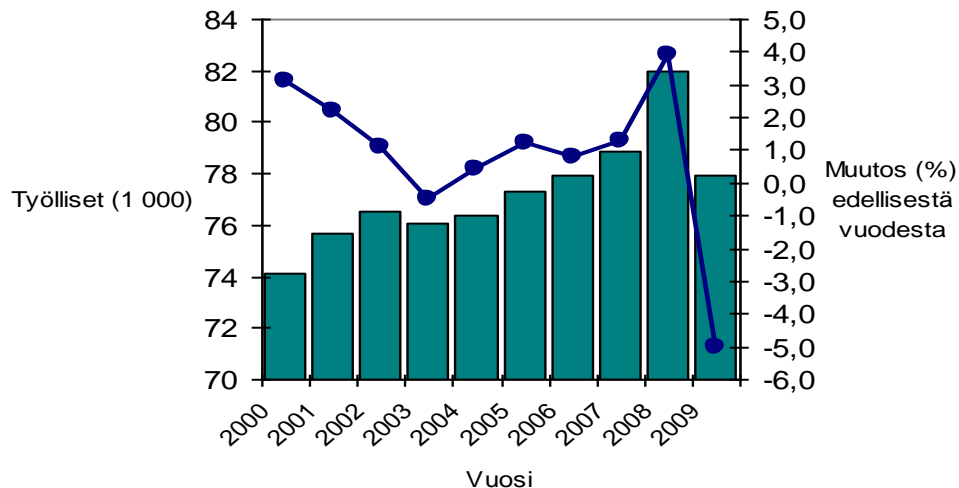
Kuvio 4. Majoitus- ja ravintola-alan toimipaikkojen lukumäärät vuonna 2009

(MaRa 2010b.)

Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry on matkailu-, hotelli-, ravintola- ja elämyspalvelualan sekä niihin liittyvän hyvinvointipalvelualan edunvalvoja. MaRa edustaa muun muassa hotelleja, kylpylöitä, ravintoloita, catering-yrityksiä, eines- ja valmistuskeittiöitä, kahviloita, liikenneasemia, pubeja, yökerhoja sekä huvi-, teema- ja elämyspuistoja, keilahalleja, festivaaleja ja konserttitapahtumia, ohjelmapalveluyrityksiä, luontomatkailuyrityksiä,

hihtokeskuksia sekä matkailun markkinointi- ja välityspalveluja tarjoavia yrityksiä. (MaRa 2010a.)

Matkailu- ja ravintola-ala työllistää Suomessa tällä hetkellä noin 80 000 henkilöä. (Mara 2010a.) Kuvio 5 ilmenee matkailu- ja ravintola-alan työntekijämäärät viimeisen kymmenen vuoden ajalta.



Kuvio 5. Matkailu- ja ravintola-alan henkilöstömäärä vuodet 2000 – 2009.

(Mara 2010b.)

4.1 Ruokaravintolat

Ruokaravintolan päätehtävänä on tarjota asiakkailleen ruokaa. Useimmilla ruokaravintoloilla on myös anniskeluoikeudet, mutta alkoholin tarjoileminen ei ole ruokaravintolan päätehtävä.

Ruokaravintoloita on useita erityyppisiä. Ruokaravintola voi olla joko lounastarjoiluun keskittyvä, á la carte –ravintola tai jopa pikaruokaravintola, jolloin ravintolan tarkoituksena ei välttämättä ole tarjota asiakkaalle kokonaista ruokailukokemusta vaan tarkoituksena voi olla niin kutsuttu ”take away” –periaate, jossa ravintola valmistaa ruuan, mutta asiakas nauttii sen jossain toisessa tilassa, esimerkiksi kotonaan.

Perinteisten ruokaravintoloiden toimintaperiaatteena on tarjota asiakkaalle kokonaisvaltainen ruokailukokemus, johon kuuluu sekä tarjottava ruoka, sen tarjoilu sekä viihtyisä ruokailutila. Ravintola siis tarjoaa sekä ruuan että palvelun josta muodostuu yhtenäinen kokonaisuus.

4.2 Anniskeluravintolat

Anniskeluravintoloiden toimintatarkoitus keskittyy yleensä alkoholipitoisten juomien tarjoiluun. Alkoholipitoisten juomien anniskelu on luvanvarainen elinkeino. Alkoholijuominen anniskelu- ja vähittäismyyntiluvat myöntää 1.1.2010 lukien aluehallintovirasto, joita Manner-Suomessa on kuusi. Aluehallintovirastot myös valvovat alkoholin anniskelua sekä myyntiä. (Valvira 2010.)

Edellytyksenä anniskeluluvan saamiselle on, että luvanhakija on anniskelulupaa hakiessaan kaupparekisterissä tai vastaavassa ja että liikehuoneisto on terveydensuojelulain mukaisesti hyväksytty ravitsemisliikekäyttöön ja vähittäismyyntilupaa haettaessa elintarvikehuoneistoksi. Ennen luvan myöntämistä aluehallintovirasto myös selvittää luvanhakijan luotettavuuden sekä taloudelliset ja ammatilliset edellytykset luvanhaltijaksi. Anniskelulupa myönnetään toistaiseksi, määräajaksi tai tilapäisesti ja anniskelulupa on anniskelupaikka- ja elinkeinonharjoittajakohtainen. Anniskeluluvanhaltijan velvollisuuksiin kuuluu raportoida anniskelutoiminnastaan neljännesvuosittain aluehallintovirastoille. (Valvira 2010.)

Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto ohjaa aluehallintovirastojen (aikaisemmin lääninhallitusten) toimintaa ja valvoo yhdessä niiden kanssa anniskelu- ja vähittäismyyntiluvanhaltijoita sekä alkoholijuomien mainontaa. (Valvira 2010.)

4.3 Ravintola-alalla noudatettava lainsäädäntö

Ravintola-alalle sovelletaan useaa lainsäädäntöä, josta seuraavassa mainitaan oleellimmat yleisten liiketoimintaa ohjaavien lakien ohessa ravintola-alalla vaikuttavat lait.

Laki majoitus- ja ravitsemistoiminnasta (2006/308) määrittelee ravitsemistoiminnan olevan ”ammattimaisesti tapahtuvaa ruoan tai juoman tarjoamista yleisölle elintarvikelaissa (2006/23) tarkoitettussa elintarvikehuoneistossa nautittavaksi” (Laki majoitus- ja ravitsemistoiminnasta 2006/308, 1 § 2-kohta).

Laki majoitus- ja ravitsemistoiminnasta (2006/308) säätelee ravintola-alan liittyen ravitsemisliikkeen aukioloajat (3 §), asiakasvalintaoikeuden ja järjestyksen turvaamisen (5 §) sekä lain noudattamista valvovat viranomaiset (11 §).

Elintarvikelakia (2006/23) sovelletaan elintarvikkeisiin ja niiden käsittelyolosuhteisiin, elintarvikealan toimijoihin sekä elintarvikevalvontaan kaikissa elintarvikkeiden tuotanto-, jalostus- ja jakeluvaiheissa.

Alkoholilain (1994/1143) tarkoituksena on alkoholin kulutusta ohjaamalla ehkäistä alkoholipitoisista aineista aiheutuvia yhteiskunnallisia, sosiaalisia ja terveydellisiä haittoja (1 §). Alkoholilaki koskee alkoholipitoisia aineita, niiden valmistusta, maahantuontia, maastavientiä, myyntiä ja muuta luovutusta, käyttöä, hallussapitoa ja kuljetusta sekä alkoholijuomien mainontaa (2 §). Alkoholilaissa säädetään myös alkoholin luvanvaraisesta anniskelusta (21 §) sekä seuraamuksista lain rikkomuksista (22 §).

Asetuksessa alkoholijuomista ja väkiviinasta (1994/1344) 1 a §:ssä säädetään alkoholijuomien vähittäismyyntiä ja anniskelua sekä mainontaa ja myyninedistämistä koskevasta valvonnasta ja ohjauksesta. Asetuksen 20 § - 27 a §:t säätelevät anniskeluluvan myöntämistä sekä alkoholin anniskelua yleensä.

Ravintola-alalla työskentelevät henkilöt kuuluvat Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevan työehtosopimuksen piiriin. Työehtosopimus määrittää sekä majoitus- ja ravintola-alalla työskentelevien että alan työnantajien oikeudet ja velvollisuudet koskien niin palkkaa, työaikaa kuin muitakin työsuhteasioita.

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevan työehtosopimuksen sopimusosapuolina ovat työnantajapuolelta Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry ja työntekijäosapuolena Hotelli- ja ravintolahenkilökunnan Liitto HRHL ry, (Palvelualojen ammattiliitto PAM ry) (Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus 5.2.2002 4/2002.)

5 ITSESÄÄNTELYN SOVELTAMINEN RAVINTOLA-ALALLA

Itsesääntelyä voidaan käyttää ravintola-alalla vastuullisen yritystoiminnan toteuttamiseksi. Se luo mahdollisuudet kilpailuedun saavuttamiseksi muihin alalla toimiviin yrityksiin nähden.

5.1 Taloudellisen vastuun toteuttamisen itsesääntelykeinoja

Ravintola-alan yritysten taloudellinen vastuu lähtee ennen kaikkea yrityksen taloudellisesta kannattavuudesta. Kun yritys toimii kannattavasti, siitä on hyötyä sekä sen omalle liiketoiminnalle että ympäröivälle yhteisölle. (MaRa 2010c.)

Kannattava yritys voi maksaa veronsa sekä hoitaa muut yhteiskunnalliset velvoitteensa. Yrityksen kannattavuus takaa myös henkilökunnalle työpaikan sekä toimeentulon. Asiakkaille yrityksen kannattavuus ja näin ollen taloudellinen vastuu näkyy turvallisuutena sekä palveluiden oikeana hinta-laatusuhteena. (MaRa 2010c.)

Eettiset ohjeet ja hyvät käytänteet

Taloudellinen vastuullisuus perustuu luotettavaan liiketaloudelliseen raportointiin sekä yhtenäisten, yleisesti hyväksytyjen kirjanpitoperiaatteiden, standardien ja määritelmien noudattamiseen. Lisäksi taloudellinen vastuullisuus edellyttää voimassaolevien lakien ja säädösten noudattamista sekä verojen maksamista ajallaan. (Elintarviketeollisuusliitto 2005, 12.)

Ravintola-alalla, kuten muillakin elinkeinoaloilla, taloudellinen vastuullisuus on yksi toimivan ja kannattavan yrityksen tukipilareista. Ravintola-alan yritys voi käyttää taloudellisen vastuullisuutensa vapaaehtoiseen todentamiseen muun muassa GRI-raportointia tai soveltaa YK:n Global Compact –oheistusta (liite 4), jonka kohdassa 10 sitoudutaan toimimaan korruptiota, kiristystä ja lahjontaa vastaan.

5.2 Sosiaalisen vastuun toteuttamisen itsesääntelykeinoja

Sosiaalisen vastuu voi koskea niin yrityksen toimintaa sen omaa henkilökuntaa kohtaan kuin sen toimintaa yrityksen eri sidosryhmiä kohtaan.

5.2.1 Henkilöstö

Yrityksen sosiaalinen vastuullisuus sen henkilöstöä kohtaan näkyy yrityksen toimenpiteistä henkilöstön hyvinvoinnin, koulutuksen ja motivaation turvaamiseksi (EK 2006,5). Ihmisten fyysisestä terveydestä ja turvallisuudesta huolehtiminen, heidän kohtelunsa ja ihmisoikeuksiensa kunnioittaminen sekä psyykkisten, sosiaalisten ja taloudellisten tarpeiden tyydyttäminen vaihtelee tasoltaan ja tavoiltaan eri yritysten välillä joskus paljonkin (Ketola 2005, 40).

Ravintola-alalla toimivat työntekijät ovat usein moniosaajia, jotka hallitsevat monesti oman vastualueensa lisäksi monia muita toimipaikan työtehtäviä minkä takia henkilöstön kehittäminen ja kouluttaminen on hyödyllistä niin yritykselle eli työnantajalle kuin myös työntekijälle. (MaRa 2010c.)

Ravintola-alan työntekijöiden perusoikeudet pohjautuvat kansainvälisesti tunnustettuihin Kansainvälisen työjärjestön ILO:n ohjeistuksiin, työsopimuslakiin (2001/55) sekä ravintola-alalla voimassa olevaan Matkailu-, ravintola- ja vapaaajan palveluita koskevaan työehtosopimukseen.

Eettiset ohjeet

Henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseksi ravintola-alan yritykset voivat laatia lain vaatimuksia tarkemmat ohjeet yrityksen periaatteista työtuntien teettämisestä, palkoista, työntekijöiden koulutuksesta sekä työturvallisuuden ja työterveyden osalta. Yritys voi myös ottaa käyttöönsä toimintamalleja erilaisten tilanteiden hoitamiseen; toimintatavat hankalissa tilanteissa, lapsiperheiden kohtaaminen ja vaikeiden tilanteiden jälkipuinti. (Sininauhaliitto 2009.)

Henkilöstön hyvinvoinnin huomioonottamisella voidaan vähentää työntekijöiden työstä poissaoloja ja parantaa työntekijöiden työmotivaatiota. Tyytyväinen henkilöstö on myös yleensä yksi yrityksen valttikorteista työmarkkinoilla.

Yhdistyneiden kansakuntien alainen UN Global Compact on luonut oheistuksen yrityksille, jotka ovat valmiita sitoutumaan toiminnassaan kymmenen maailmanlaajuisesti hyväksytyyn periaatteen mukaisesti. Periaatteet koskevat muun muassa ihmisoikeuksia sekä työvoimaa. UN Global Compactin luomat periaatteet voidaan katsoa olevan eettisiä ohjeita, joiden mukaan pyritään muun muassa eliminoimaan syrjintää lain asettamia vaatimuksia tiukemmin. (United Nations 2010.)

Esimerkkinä Fazer-konsernin eettiset ohjeet jotka pohjautuvat kansainväliseen Yhdistyneiden Kansakuntien alaisen UN Global Compactin luomiin periaatteisiin. Ohjeet ovat sovellettavissa Fazerin ravintoloihin:

Fazerin Eettiset periaatteet

Lainsäädännön noudattaminen

- Fazer noudattaa voimassa olevaa lainsäädäntöä ja voimassa olevia sääntöjä.

Työntekijät

- Fazer kohtelee kaikkia työntekijöitä reilusti ja tasa-arvoisesti kansainvälisen ihmisoikeusjulistuksen mukaisesti. (UNGC 1)
- Fazer järjestää säännöllisesti työilmapiiritutkimuksia ja kehityskeskusteluja.
- Fazer kunnioittaa jokaisen työntekijän ihmisarvoa, yksityisyyttä ja oikeuksia, eikä suvaitse työpaikalla minkäänlaista syrjintää, uhkailua, häirintää tai loukkauksia. (UNGC 6)

Kilpailulainsäädännön noudattaminen

- Fazer kannattaa reiluja liiketoimintatapoja, eikä se käytä mitään laittomia tai rajoittavia kaupantekotapoja.
- Tarkempia lisätietoja ja ohjeita saa lakiasianosastolta tai Fazernetistä löytyvästä dokumentista ”Kilpailutilanteen muistilista”.

Liiketoiminnan tietoturva ja luottamuksellisuus

- Fazerin ja sen työntekijöiden on kunnioitettava liiketoimintatietojen luottamuksellisuutta.

Immateriaalioikeudet

- Fazer ja sen henkilökunta ovat tietoisia siitä, että Fazerin tuotemerkit ja muut immateriaalioikeudet ovat olennainen osa yrityksen kokonaisomaisuutta, ja ovat sitoutuneita kunnioittamaan muiden yritysten immateriaalioikeuksia.

Toimittajat

- Fazer kannustaa kaikkia liikekumppaneitaan noudattamaan eettisiä periaatteitaan.
- Fazerin työntekijät eivät anna tai vastaanota rahaa tai mitään vähäistä suurempaa lahjaa, jota voidaan pitää lahjuksena tai pyrkimyksenä vaikuttaa päätöksentekoon.
- Fazer kohtelee toimittajiaan ja kumppaneitaan reilusti ja tasa-arvoisesti.

Kuluttajat

- Fazer myy ja markkinoi tuotteitaan eettisesti kestäväällä tavalla ja hyviä tapoja noudattaen.
- Alansa markkinajohtajana Fazer on sitoutunut kehittämään uusia tuotteita ja palveluja, jotka vastaavat kuluttajien nykyisiä ja muuttuvia tarpeita.

Ympäristö

- Fazer on sitoutunut jatkuvasti kehittämään tuotteitaan, toimintojaan ja tuotantolaitoksiaan vähentääkseen ympäristön kannalta haitallisia vaikutuksia ja optimoidakseen luonnonvarojen kulutusta. (UNGC 7, 8, 9)

Työolot

- Fazer panostaa työturvallisuuteen.
- Fazer ei hyväksy lapsityövoiman käyttöä eikä minkäänlaista pakkotyön muotoa tai muita ihmisoikeuksien loukkauksia. (UNGC 2, 4, 5)
- Fazer kunnioittaa yhdistymisvapautta ja työntekijöiden vapautta järjestäytyä ammatillisesti. (UNGC 3)

Vastuu

- Jokainen Fazerin työntekijä vastaa eettisten periaatteiden noudattamisesta päivittäisessä työssään.
- Esimiehet ovat vastuussa tiedottaa periaatteista, niihin liittyvästä ohjaamisesta ja periaatteiden noudattamisesta omilla vastuualueillaan.
- Kaikenlaisissa tapauksissa, joihin liittyy väärinkäsityksiä tai epäselvyyksiä, työntekijät voivat aina ottaa yhteyttä esimiehiinsä, Fazer-konsernin riskienhallintaan tai lakiasiainosastoon.

Asiakkaat

- Fazer kohtelee asiakkaitaan reilusti ja tasa-arvoisesti.
- Fazerin työntekijät eivät anna tai vastaanota rahaa tai mitään vähäistä suurempaa lahjaa, jota voidaan pitää lahjuksena tai pyrkimyksenä vaikuttaa päätöksentekoon.

Eturistiriidat

- Fazerin työntekijöiden on vältettävä tilanteita, jotka ovat ristiriidassa tai joiden voidaan katsoa olevan ristiriidassa työntekijän henkilökohtaisten ja liiketoimintaan liittyvien etujen kanssa.
- Fazerin työntekijät eivät saa käyttää asemaansa Fazerilla tai asemansa ansiosta saamaansa tietoa tai Fazerille kuuluvia varoja henkilökohtaisen edun tavoittelemiseen.

Korruption torjunta ja liiketoiminnan lahjomattomuus

- Fazer tai sen työntekijät eivät saa antaa tai vastaanottaa mitään suoria tai epäsuoria lahjuksia tai muita etuja, joita voidaan pitää lahjuksina tai korruptiona. (UNGC 10)
- Fazerin kirjanpidon ja asiakirjojen on oltava täsmällisiä ja kuvattava tapahtumaa rehellisesti ja reilusti.

Eettisten periaatteiden noudattaminen

- Kaikkien Fazerin työntekijöiden odotetaan noudattavan eettisiä periaatteita.
- Kuka tahansa työntekijä tai lähipiirissä oleva henkilö voi ottaa nimettömästi yhteyttä konsernin toimitusjohtajaan, konsernin lakiasiainosastoon tai riskienhallintaan ilmoittaakseen mistä tahansa noudattamatta jättämisestä pelkäämättä vastatoimia tai muita negatiivisia seuraamuksia.

- Periaatteiden noudattamatta jättäminen tutkitaan asianmukaisesti, ja tarvittaessa ryhdytään aiheellisiin toimenpiteisiin.

Eettiset periaatteet – yhteisien toimintatapojen selkäranka

Perinteisenä perheyriksenä Fazerilla on vahvat arvot ja yrityskulttuuri. Tärkeitä ovat myös koko konsernin yhteiset toimintatavat, joita noudattamalla voimme saavuttaa määritellyt tavoitteemme. Fazer-konsernin eettiset periaatteet luovat raamit ja selkärangan yhteisille toimintatavoille.

Eettiset periaatteet pohjautuvat Fazer-konsernin yhteisiin arvoihin. Eettiset periaatteet ohjaavat fazerilaisia esimerkiksi kohtelevaan asiakkaita, yhteistyökumppaneita ja omia työtovereita yhdenvertaisesti ja reilusti. Samoin periaatteet ohjaavat toimimaan jokapäiväisessä työssä tavalla, joka vähentää ympäristön kuormitusta.

Työnantajana Fazer puolestaan sitoutuu järjestämään kaikille työntekijöilleen kaikissa maissa ajanmukaiset ja turvalliset työolosuhteet, huolehtimaan henkilöstön terveydestä, työhyvinvoinnista ja työssä viihtymisestä sekä kohtelevaan tasapuolisesti jokaista työntekijää.

Periaatteet pohjautuvat kansainväliseen toimintamalliin

Eettiset periaatteet perustuvat kansainvälisiin, UN Global Compactin luomiin periaatteisiin, joiden tavoitteena on edistää yritysten kestävä kehitystä ja hyvää yrityskansalaisuutta. Yritykset voivat määritellä toimintansa kymmenen yleismaailmallisesti hyväksytyyn UNGC-periaatteen mukaan. Periaatteet koskevat muun muassa ihmisoikeuksia, työoloja, ympäristöä, vastuullisuutta ja lahjonnan vastaista toimintaa. UNGC-periaatteita noudattaa yli 5 200 yritystä yli 100 maassa.

(Fazer, 2010.)

Käytännösäännöt

Ravintola-alan harjoittamaa itsesääntelyä on nykyään jo havaittavissa esimerkiksi anniskelun omavalvonnan muodossa. Esimerkiksi MaRa on luonut ravintoloille oman anniskelun omavalvontakansion jonka ostamalla yritys saa käyttöönsä kaikki anniskelun omavalvonnan laatimisessa tarvittavat asiakirjat ja tiedot yksissä kansissa. Kansion hankkimalla MaRan jäsenet samalla tukevat MaRan tavoitetta, että vastuullinen anniskelutoiminta voidaan toteuttaa parhaiten alan itse toteuttamalla itsesääntelyllä ja omavalvonnalla eikä lisääntyvällä lainsäädännöllä ja viranomais määräyksillä. (Massa 2009.)

Alkoholilain (1994/1143) 23 § ja 24 § säätelevät anniskelupaikan järjestyksestä sekä anniskelukielloista. 24 §:n mukaan alkoholijuomaa ei saa anniskella muun

muassa kahdeksaatoista vuotta nuoremmalle (1-kohta), häiritsevästi käyttäytyvälle tai selvästi päihtyneelle (2-kohta) tai jos on aihetta olettaa alkoholijuoman väärinkäyttöä (3-kohta).

Omavalvonta alkoholin anniskelun osalta on ravintolan itsensä suorittamaa anniskelun suunnittelua ja valvontaa. Alkoholijuomien anniskelun omavalvonnan tarkoituksena on varmistaa, että anniskelussa noudatetaan alkoholilakia sekä siitä annettuja säännöksiä ja määräyksiä. (Valvira 2010.)

Anniskelun omavalvonnasta on hyötyä sekä henkilökunnalle että asiakkaalle. Anniskelun omavalvontaohjeisiin on mahdollista kirjata yrityksen ohjeistukset henkilökunnalle erilaisten vastaantulevien tilanteiden varalle (esimerkiksi omavalvontasuunnitelmaan voidaan kirjata yrityksen tapa toimia ikärajojen valvonnassa tai yrityksen tapa toimia häiriötilanteissa). Omavalvontaohjeista yrityksen työntekijöiden on helppo tarkistaa käytäntösäännöt ja toimia niiden mukaan.

Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto on laatinut ohjeistuksen hotelli-, ravintola- ja cateringalan työturvallisuusasioita koskien. Asiakirjan on tarkoitus lisätä yritysten sosiaalista vastuuta ravintola-alalla. Työntekijöiden suojelusta on EU:n alueella annettu direktiivi 89/391/ETY (puitedirektiivi). Direktiivin peruseräteenä on riskien ehkäisy. Siinä edellytetään työnantajilta vaarojen arviointia ja veloitetaan heidät varmistamaan työntekijöidensä työsuojelu. Puitedirektiiviä on täydennetty yksittäisillä direktiiveillä, kuten EU:n työaikadirektiivillä, työpaikkadirektiivillä 89/654/ETY ja meludirektiivillä 2003/10/EY. Euroopan työterveys- ja turvallisuusviraston ohjeistus on näitä direktiivejä täydentävää ja siinä keskitytään nimenomaan hotelli-, ravintola- ja cateringalan työturvallisuuteen. Ohjeistus on listannut alan ominaispiirteitä, jotka voivat vaikuttaa kielteisesti työterveyteen ja –turvallisuuteen. Näitä ovat muun muassa:

- työn kuormittavuus
- pitkät seisomisajat ja staattiset asennot

- työskentely (joskus hankalien) asiakkaiden kanssa
- suuri ilta- ja yötyön osuus, joka vaikeuttaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista
- työn stressaavuus
- työn yksitoikkoisuus
- ahdistelu ja jopa väkivalta asiakkaiden, työtovereiden ja työnantajien taholta
- naisten ja ulkomaalaisten syrjintä.

(Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto.)

Standardit

Ravintola-alalla yrityksen on mahdollista perustaa toimintansa erilaisten standardien vaatimusten asettamiin uomiin. Standardeja voidaan asettaa ravintola-alalla eri sosiaalisen vastuun osa-alueille; turvallisuus, laatu, työhyvinvointi ym. Standardien avulla voidaan taata toiminnan ja henkilöstön sekä asiakkaiden luotto siihen, että yritys toimii tiettyjen sosiaalisen vastuullisuuden kriteerien mukaisesti.

Pelkästään standardien asettaminen ei takaa toiminnan luotettavuutta. Henkilökunnan on myös osallistuttava omalla toiminnallaan standardien täyttämisen toiminnassaan. Yksityisten yritysten osalta standardien luominen on erilaista. Yritys voi sitoutua toimimaan yleisten, olemassa olevien standardien mukaan ja näyttää sen hankkimalla esimerkiksi Joutsenmerkin, joka takaa kuluttajalle tietoisuuden yrityksen sitoutumisesta merkin saamisen vaatimuksena oleviin ympäristöasioiden huomioon ottamiseen.

Yritys voi osoittaa sosiaalista vastuullisuuttaan henkilöstöään kohtaan hankkimalla työterveyden ja työturvallisuuden varmistavan OHSAS 18001 –standardin. OHSAS 18001 on kansainvälinen standardi, joka sisältää terveyden ja turvallisuuden hallintajärjestelmiin liittyviä vaatimuksia. Standardin avulla

organisaatio hallitsee ja tuntee kaikki tavanomaiseen toimintaan ja poikkeustilanteisiin liittyvät merkitykselliset vaaratekijät ja pystyy tehostamaan toimintaansa. (Bureau Veritas.)

Sosiaalisen vastuullisuutensa näyttämiseksi ravintola-alan yritys voi ottaa käyttöönsä myös esimerkiksi SA 8000 -standardin, jonka mukainen sertifiointi on maailmanlaajuisesti hyväksytty. Siihen kuuluu sosiaalisesti hyväksyttäviä työtapoja edistävien, koko toimitusketjua hyödyttävien hallintajärjestelmien kehittäminen ja arviointi. (Bureau Veritas.)

5.2.2 Asiakkaat

Matkailu- ja ravintola-ala on ollut edelläkävijä omavalvonnassa ja omaehtoisessa asiakkaiden turvallisuuden lisäämisessä. Alalla ennaltaehkäistään monenlaisia vaara- ja vahinkotilanteita ja toimitaan yhteistyössä viranomaisten kanssa turvallisuuden lisäämiseksi. (MaRa 2010c.)

Toimivat omavalvontasuunnitelmat takaavat asiakkaille turvallisen ravintolokokemuksen ja mahdollistavat sen, että asiat yrityksessä sujuvat ja samalla säästävät sekä yrityksen että valvojan viranomaisen resursseja muuhun toimintaan. (MaRa 2010c.)

Eettiset ohjeet ja käytäntö

Edellä kerrotusta alkoholin anniskelun omavalvontasuunnitelmasta on hyötyä myös ravintolassa asioiville asiakkaille. Ravintoloitsija vastaa, että ravintolassa myytävät alkoholijuomat ovat turvallisia ja laillisten kanavien kautta hankittuja. Ravintoloitsija vastaa lisäksi siitä, että ravintolassa noudatetaan lakien asettamia määräyksiä anniskelusta. (MaRa 2010c.)

Esimerkkinä kansainvälisestä itsesääntelystä alkoholin anniskeluun liittyen:

Alkoholialalle ja alkoholiteollisuudelle itsesääntelyä on luotu jo vuonna 1990 perustetun Amsterdam Groupin toimesta. Amsterdam Group (TAG) on Euroopan johtavien oluen-, viinin- ja viinantuottajien liittoutuma, jotka työskentelevät yhdessä niin valtion hallintojen kuin muidenkin intressiryhmien kanssa. Alkoholiala ja alkoholiteollisuus noudattavat jo nyt useissa EU:n maissa Amsterdam Groupin jäsenistönsä kanssa alalle luomia ohjeistuksia ja mainonnan sääntöjä, joilla korostetaan alkoholin käytön itsesääntelyä ja sosiaalista vastuuta.

Tarkoituksena on itsesääntelyä luomalla torjua kansallisten alkoholilakien ja – rajoitusten kiristyminen sekä myös koko Eurooppaa koskevan EU-tason alkoholirajoitusten tiukentuminen. (The Globe 2002, 8.)

Vuodesta 2001 lähtien Amsterdam Group on painottanut sitä, että myös ravintola-alan olisi sitouduttava omalla tavallaan itsesääntelyyn toiminnassaan. Tavoitteena on ehkäistä ja vähentää alkoholihaittoja sitouttamalla anniskeluravintolat kouluttamaan salihenkilökuntansa omavalvontaan, jonka keskiössä on ravintoloiden sosiaalinen vastuu ja itsesääntely. (Rislakki 2005.)

Ravintola voi toteuttaa itsesääntelyä alkoholin anniskeluun liittyen myös esimerkiksi omaehtoisella aukiolon rajoittamisella. Ravintola voi asettaa aukioloaikansa lain sallimaa vähemmäksi, jolloin alkoholin nauttimiseen mahdollinen aika vähenee ja asiakkaiden päihtymystä voidaan näin rajoittaa. Käytännössä kovinkaan moni ravintola tuskin kuitenkaan haluaa tätä keinoa ainakaan jatkuvassa määrin käyttää, koska se vaikuttaa ravintolan kilpailukykyyn.

Alkoholin mainonnasta säädetään asetuksessa alkoholijuomista ja väkiviinasta (1994/1344) ja mainontaa valvoo sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto yhdessä aluehallintoviranomaisten kanssa. EU-maista vain Ruotsissa ja Ranskassa alkoholimainonta on tiukemmin säänneltyä kuin Suomessa (Viisi tähteä 2010a).

Useissa maissa lainsäädännöllisten rajoitusten rinnalla toimii alkoholin tuottajien tai viestimien omia itsesääntelyjärjestelmiä. Suomessa alkoholimainontaa pohtinut sosiaali- ja terveysministeriön alkoholimainontatyöryhmä katsoi vuonna 2007 laatimassaan muistiossa, että alkoholimainontaa koskevaa lakiperusteista sääntelyä ei tulisi entisestään lisätä vaan mainonnan muotoihin ja sisältöihin tulisi pyrkiä vaikuttamaan ensi sijassa itsesääntelyä kehittämällä. (Viisi tähteä, 2007.)

Esimerkkinä käytännöstä muualta maailmasta voidaan mainita Skotlannin baareja ja pubeja koskeva alkoholipromootioita koskeva, sosiaalista vastuullisuutta korostava ohjeistus. Ohjeistus on osa The Licensing (Scotland) Act 2005 –asiakirjaa, joka on ravintola- ja alkoholialan yhteinen itsesääntelysäännöstö. Skotlannin baarien ja pubien on vuoden 2007 keväästä alkaen tullut noudattaa alkoholipromootiossaan sosiaalisen vastuun periaatteita. Säännösten takana on niin viranomaiset kuin 16 alkoholi- ja ravintola-alan liittoa ja järjestöä. Säännösten tarkoituksena on muodostaa periaatteet, jotka on otettava huomioon alkoholin promootioissa ajoituksen, pituuden ja alkoholin

hinnoittelussa, jotka eivät saa suosia liiallista tai nopeaa juomista. (Rislakki 2007.)

Eurooppalainen Alkoholi- ja Terveysfoorum

Euroopan Unioni on perustanut Eurooppalaisen Alkoholi- ja Terveysfoorumin (EATF) uudeksi lähestymistavaksi saada aikaan tuloksia alkoholihaittojen vähentämiseksi ilman direktiivien säätämistä EU:n alueella. EATF:n tavoitteena on luoda alkoholielinkeinojen itsesääntelyä alkoholiin liittyvien haittojen vähentämiseksi. (Lappi 2008.)

MaRan hallitus on tehnyt päätöksen siitä, että MaRa osallistuu toimiin EU:n komission tavoitteiden saavuttamiseksi. Mikäli MaRa liittyy EATF:iin, on sen sitouduttava yhteen tai useampaan komission määrittelemään tavoitteeseen. Tällaisia tavoitteita on esimerkiksi edistää sellaisia toimia, joilla MaRan jäsenravintoloissa valvotaan, ettei alkoholia anniskella alaikäisille. (Lappi 2008.)

Omavalvonta

Omavalvontaa toteutetaan myös elintarvikkeiden ja raaka-aineiden laadun ja käsittelyn valvonnassa. Elintarvikkeiden omavalvonta kattaa elintarvikkeiden käsittelyn aina tuotteiden hankinnasta ja vastaanotosta puhtaanapitoon ja jätehuoltoon. Henkilöstön hygieniosaaminen varmistetaan niin sanotun hygieniapassin avulla. (MaRa 2010c.) Elintarvikkeiden omavalvonnasta säädetään elintarvikelaissa (2006/23). Elintarvikkeiden osalta omavalvonta voitaneen kuitenkin katsoa yhteissääntelyksi, koska sen toteutumista valvoo viranomainen.

5.2.3 Muut sidosryhmät

Sosiaalinen vastuullisuus liittyy ensisijaisesti yrityksen henkilöstön hyvinvointiin ja osaamisen ylläpitämiseen (Sorsa 2010, 23), mutta se voidaan ulottaa myös yrityksen muihin sidosryhmiin. Edellisessä kappaleessa mainittiin ravintola-alan asiakkaisiin vaikuttavista itsesääntelykeinoista sosiaalisen vastuullisuuden todentamiseksi, mutta sosiaalista vastuullisuutta voi löytyä myös muihin sidosryhmiin nähden.

Standardit ja eettiset ohjeet

Ravintola-alan yrityksen muihin sidosryhmiin, muun muassa tavarantoimittajiin, nähden yrityksen sosiaalista vastuullisuutta koskevaa itsesääntelyä voidaan toteuttaa käyttämällä tuotteen turvallisuutta ja laatua varmistavia standardeja, kuten ISO 9001 (laadunhallinta) ja ISO 14001 (ympäristöjärjestelmät). Myös YK:n alaisen UN Global Compact –oheistuksen käyttäminen yrityksen toiminnassa kertoo yrityksen sidosryhmille yrityksen toiminnan eettisyydestä.

Ravintola-alan yritys voi vaatia tavarantoimittajiltaan tiettyjen standardien vaatimukset täyttäviä tuotteita ja raaka-aineita. Ravintola-alan yritys voi valita tavarantoimittajakseen esimerkiksi Keskon, joka käyttää suomalaisia vihannestoimittajia, joilla on Kotimaisten Kasvisten sirkkalehtitunnuksen käyttöoikeus ja jotka noudattavat Kotimaisten Kasvisten ”Hyvät tuotantomenetelmät” –ohjeistusta. Tuontivihanneksilta Kesko vaatii puolestaan EurepGAP-sertifikaatin, jolla määritellään tuotannolle asetetut jäljitettävyy-, tuoteturvallisuus- ja ympäristövaatimukset. (Elintarviketurvallisuusliitto ry, 2005.)

5.3 Ympäristövastuun toteuttamisen itsesääntelykeinoja

Ravintola-alan yrityksen ympäristövastuu voi ulottua aina raaka-aineiden hankintaketjusta jätehuoltoon saakka.

Eettiset ohjeet

Ympäristöasioiden huomioon ottaminen voi näkyä ravintola-alalla usein eri keinoin. Ravintolat yleensä itse määrittelevät, missä määrin ne ottavat ympäristöasiat huomioon toiminnassaan.

Ravintolan ympäristöystävällinen toiminta alkaa jo raaka-aineiden valinnasta. Lähialueella kasvatetut ja sieltä toimitetut raaka-aineet vähentävät kuljetuksen tuottamia päästöjä. Toisaalta ravintola voi ottaa huomioon raaka-aineen tuottamisen ympäristöystävällisyyden ja vastuullisuuden raaka-aineita valikoidessaan.

Hankintaketjun eettisyyden takaamiseksi ravintola-alan yritykset voivat ottaa huomioon raaka-aineiden hankintaketjun eettisyyden. Ravintola voi sitoutua käyttämään vain kotimaisia raaka-aineita ja valita niistäkin mahdollisimman pitkälle lähellä tuotettuja valmisteita. Lisäksi yrityksen hankintaketjun eettisyyteen voidaan lukea se, ottaako yritys huomioon esimerkiksi sen, missä oloissa eläimiä kasvatetaan karjailoilla tai syötetäänkö eläimille geenimuunneltua rehua. Raaka-aineiden hankkiminen lähiseudulta vähentää kuljetuksesta ympäristölle aiheutuvaa päästökuormitusta.

Ympäristöasioissa eettisyys voidaan ottaa huomioon myös jätemäärien mahdollisella vähentämisellä, kierrätyksellä, energian säästämällä ja vedenkulutuksen vähentämisellä. Ravintola voi saada hakemuksesta yritykselleen Joutsenmerkin, mikäli sen toiminta täyttää merkille asetetut ympäristökriteerit. (Ympäristömerkki 2010.)

Standardit

Ympäristöasioiden huomioon ottamisen merkiksi ravintola voi noudattaa erilaisia standardeja. Tunnetuin ympäristöasioihin liittyvä standardi lienee Joutsenmerkki.

Joutsenmerkki on Pohjoismaiden yhteinen ympäristömerkki. Se perustettiin vuonna 1989 pohjoismaisen ministerineuvoston päätöksellä. Joutsenmerkki on erittäin tunnettu ja luotettu pohjoismaissa. Joutsenmerkki ilmoittaa kuluttajalle hänen ostamansa tuotteen tai palvelun ympäristöystävällisyydestä. (Ympäristömerkki 2010.)

Myös ravintolan on mahdollista saada Joutsenmerkki. Joutsenmerkin saadakseen ravintolan on täytettävä merkin saamiselle asetetut kriteerit. Joutsenmerkityn ravintolan koko toiminta on oltava ympäristöystävällistä. Vaatimus koskee niin raaka-aineiden hankintaa, energiankulutusta, jätehuoltoa sekä kemiallisten tuotteiden käyttöä. Ravintolassa käytettävistä elintarvikkeista osan on oltava luomua ja ravintolalla on lisäksi oltava selkeä ympäristöjohtamisjärjestelmä. (Ympäristömerkki 2010.)

Kaikenlaiset ravintolat, jotka valmistavat annoksia syötäväksi ravintolan tiloissa sekä catering- ja take away –ravintolat joiden toiminnan päätarkoituksena on ruuan valmistus ja tarjoilu, voivat saada Joutsenmerkin. Kokonainen ravintolaketju voi saada Joutsenmerkin, jos kaikki ketjun ravintolat täyttävät Joutsenmerkkivaatimukset. (Ympäristömerkki 2010.)

Joutsenmerkkiä haetaan hakemuksella ja se on hakijalle maksullinen. Ennen Joutsenmerkin käyttökuvan myöntämistä käy Pohjoismainen ympäristömerkintä tarkastuskäynnillä ravintolassa. Käynnin aikana varmistetaan vaatimusten täytyminen. (Ympäristömerkki 2010.)

Joutsenmerkki on tavaramerkki, joka on erittäin tunnettu ja luotettu pohjoismaissa. Joutsenmerkitty ravintola voi hyödyntää Joutsenmerkkiä markkinoinnissaan käyttöluvan voimassaoloajan. Pohjoismainen ympäristömerkintä valvoo, että ravintola täyttää Joutsenmerkin vaatimukset. Tämä voidaan tehdä valvontakäynneillä tai pistokokeiden muodossa. (Ympäristömerkki 2010.) Esite Joutsenmerkistä ravintoloille löytyy liitteenä 3.

Ravintola-alalle on myös kehitteillä ympäristöpassi, jolla kannustetaan ravintola-alan yrityksiä ja alalla työskenteleviä kestävän kehityksen mukaisiin hankintoihin ja ympäristövastuulliseen toimintaan.

Savon ammatti- ja aikuisopiston EkoCentrian Ympäristöpassi-hanke on käynnistynyt. Ympäristöpassi kannustaa ammattikeittäjiä kestävän kehityksen mukaisiin hankintoihin ja ympäristövastuulliseen toimintaan. Ympäristöpassin tavoitteena on nostaa ruokapalvelualan toimijoiden ympäristöosaamisen tasoa sekä luoda osaamisen osoittamisen järjestelmä. *Ympäristöpassiä* kehitetään vuoden 2010 aikana hankkeessa, jossa tuotetaan verkko-opiskelupaketti ja osaamistesti kestävästä raaka-ainevalinnoista ja hankinnoista, keittiötoiminnan ympäristövaikutuksista sekä ruokapalveluiden käytäntöjen ohjaamisesta kestäväan suuntaan.

Ruokapalvelualan ammattilaiset voivat tukiaineiston itsenäisen opiskelun jälkeen suorittaa Ympäristöpassi-testin verkossa ja saada todistuksen osaamisestaan.

Ympäristöpassistä kaavaillaan työelämässä yleisesti tunnettua ja arvostettua osaamistodistusta ammattikeittäjiä työskenteleville, ja se liitetään myöhemmin ammattitutkintojen osaksi.

Hankkeen taustalla Valtioneuvoston periaatepäätös

Ympäristöpassin taustalla on Valtioneuvoston periaatepäätös *Kestävien julkisten hankintojen edistämiseksi*.

Periaatepäätöksessä mainitaan, että osaksi neuvontaa kehitetään ja pilotoidaan ympäristöpassitoimintamalli, jonka avulla ruokapalveluista vastaavat pystyvät osoittamaan hallitsevansa ympäristövastuulliseen toimintaan ja hankintoihin liittyvät säädökset ja käytännöt.

Ohjeistuksella ja neuvonnalla edistetään elinkaarinäkökulman huomioonottamista. Tavoitteena on edistää energian ja veden kulutuksen optimointia sekä vähentää biojätteiden määrää ja elintarvikkeiden ilmastovaikutusta.

Ympäristöpassi-aineiston kehittämistyössä mukana ovat muun muassa *Opetushallitus, Suomen ympäristökeskus, Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Suomen ympäristöopisto Sykli, Keski-Suomen ELY -keskus, Motiva, Koulutuksenjärjestäjien yhdistys, Miljöönääri Oy ja Damico Oy*.

Ympäristöpassin kehittämistä rahoittaa *maa- ja metsätalousministeriön Suomalaisen ruokakulttuurin edistämishjelma (Sre)*.

(Viisi tähteä, 2010b.)

Ravintola-alan yritys voi sitoutua noudattamaan maailmanlaajuisesti tunnettua ISO 14001 –standardia. Standardi auttaa organisaatiota sekä parantamaan ympäristönsuojelunsa tasoa että osoittamaan ympäristöasioidensa hyvää hoitoa. Sitoutumalla ISO 14001 –standardiin organisaatio:

- sitoutuu ympäristönsuojelun tasonsa jatkuvaan parantamiseen
- tunnistaa tuotteidensa, toimintojensa ja palveluidensa ympäristövaikutukset
- selvittää lakisääteiset velvoitteensa ja huolehtii niiden täyttämisestä
- asettaa ympäristötavoitteet ja seuraa niiden toteutumista
- varaa resurssit
- ylläpitää henkilöstön osaamista
- ohjaa prosesseja ja toimintoja
- varautuu ympäristöriskeihin ja onnettomuustilanteisiin

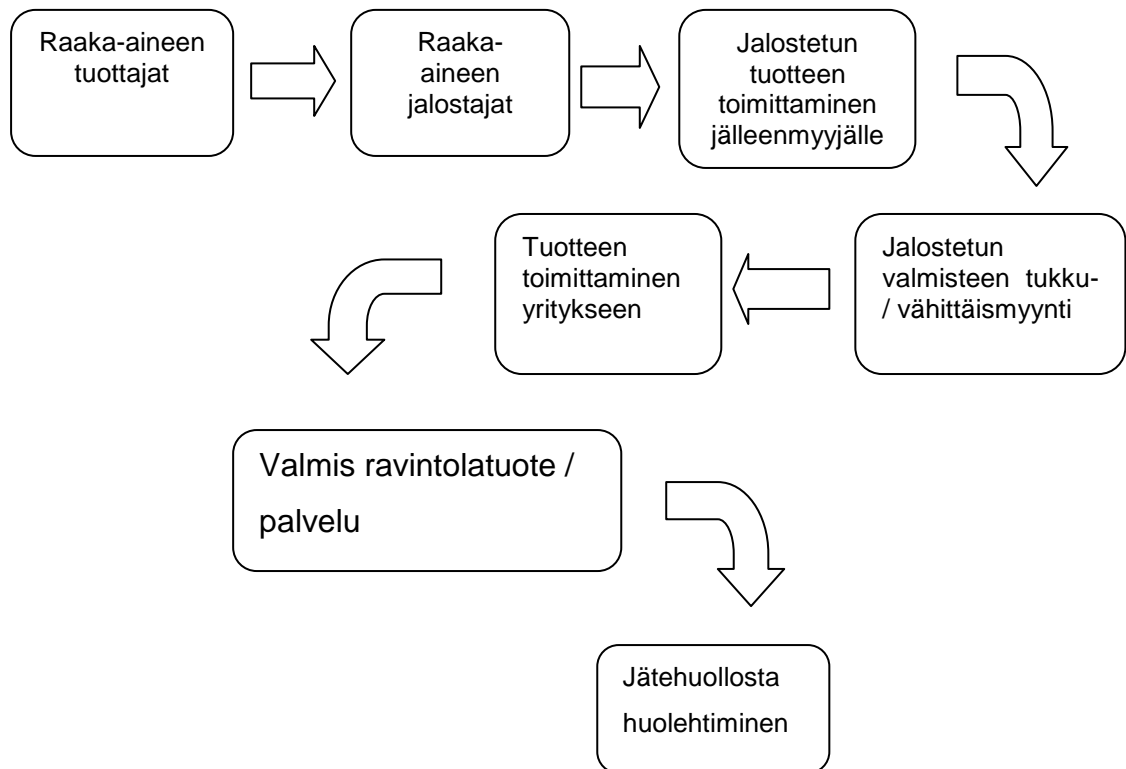
- tarkkailee ja seuraa ympäristövaikutuksia
- ennaltaehkäisee ympäristövahinkoja ja estää niiden toistumisen
- ylläpitää hyviä ympäristökäytäntöjä
- arvioi toimintansa tuloksia ja parantaa toimintaansa

ISO 14001 on tehty riittävän joustavaksi, jotta sitä voidaan soveltaa minkä tahansa tyyppiseen ja kokoiseen organisaatioon sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. (Suomen standardoimisliitto 2010b.)

Edellä mainitut standardit ovat kokonaisvaltaisia ja kattavat laajalti ympäristöasioihin liittyviä osa-alueita. Niiden lisäksi on olemassa monia muita, tietyille osa-alueelle suunnattuja standardeja, joista voidaan mainita esimerkkinä kalankasvattamisen ympäristö- ja sosiaaliset vaikutukset, joiden standardisoimiseksi on yhdeksän kala- ja äyriäislajin osalta suunnitteilla sertifikaatti, joka takaa kestävän kalanviljelyn paremman ympäristöystävällisyyden. Standardin avulla ravintola voi varmistua ostamansa raaka-aineen tukevan ympäristönsuojelua. (Viisi Tähteä, 2009.)

5.4 Arvoketju

Ravintola-alalla arvoketjuun lukeutuvat kaikki alalla käytettävien raaka-aineiden valmistamisesta, niiden jalostamisesta, jakelusta ja myynnistä sekä toimittamisesta vastaavat tahot kuten myös jätehuollosta vastaavat toimijat. Kuvio 6 selventää ravintola-alan arvoketjua.



Kuvio 6. Ravintola-alan arvoketju

Arvoketjua voidaan ohjata joko eteenpäin tai taaksepäin. Loppukuluttajan vaatimuksesta lähtevä ohjaus on taaksepäin etenevää ja siinä lopputuottaja tai vähittäiskauppa ottaa vastaan kuluttajien vaatimuksia ja välittää ne alihankkijoilleen tai tavarantoimittajilleen. Tarve voi syntyä esimerkiksi asiakkaiden vaatiessa ympäristöystävällisempää tuotetta tai ympäristön huomioon ottamista lopullisen tuotteen valmistamisessa tai siihen käytettävissä raaka-aineissa. (Sorsa 2009, 29.)

Arvoketjun alkupään, raaka-ainevalmistajan, aloitteesta syntyvät standardit tai käytännesäännöt ovat arvoketjua eteenpäin ohjaavia ja niitä kutsutaan tuottajavetoisiksi arvoketjuiksi (Sorsa 2009, 29). Tuottajavetoisten arvoketjujen taustalla saattaa olla imago-, kustannus- tai eettiset syyt (Sorsa 2009, 29).

Jälleenmyyjävetoiset arvoketjut (taaksepäin ohjautuva) vaativat yleensä useamman saman toimialan yrityksen omaehtoista ohjausta. Tästä voi kehkeytyä toimialakohtaisia standardeja tai käytännesääntöjä jotka ohjaavat

raaka-aineiden valmistajat ja tuottajat vastaamaan kysynnän vaatimuksiin. (Sorsa 2009, 28-29.)

Elintarvikealan sääntely on tiukkaa niin Euroopan tasolla kuin kansallisella tasollakin. ”Elintarvikealalla keskeinen sääntelyn tavoite on *elintarvikkeiden turvallisuus ja torjunta-aineiden käytön minimointi elintarvikkeissa*” (Sorsa 2009, 51). Elintarvikeeturvallisuuteen liittyvää sääntelyä on niin lakisääteisinä määräyksinä, yritys- ja toimialakohtaisina vaatimuksina kuin vähittäiskauppioiden toimijoiden kehittäminä standardeina. (Sorsa 2009, 51.)

Elintarvikeeturvallisuuden periaatteet ovat maailmanlaajuisia ja niitä ohjataan myös kansainvälisellä tasolla. Kansainvälinen elintarvikealan sääntely onkin varsin kattavaa, mutta silti elintarvikealalla on nähty tarpeelliseksi itsesääntelyn keinoilla mennä pidemmälle kuin mitä laki vaatii tai luoda sääntöjä ja menettelytapaohjeita sinne, missä lainsäädäntöä ei ole. (Sorsa 2009, 53.)

Elintarvikealan luomien jälleenmyyjävetoisten standardien (esimerkiksi GlobalGAP, GFSI, GMP ja GAP) avulla tuotteen ostaja voi varmistua standardin asettamien vaatimusten täytymisestä.

Esimerkki: GlobalGAP on yksityisen sektorin osa, joka asettaa vapaaehtoisia standardeja maanviljely (sekä kalankasvatus) tuotteiden valmistusprosesseille ympäri maailman.

GlobalGAP on suunniteltu ensisijaisesti varmistamaan kuluttajille, kuinka tuote on valmistettu maatilalla minimoimalla vahingolliset ympäristöhaitat jotka syntyvät maanviljelyoperaatioista, vähentämällä kemikaalien käyttöä sekä varmistamalla vastuullisen lähestymistavan työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden kuten myös eläinten hyvinvoinnin osalta.

(GlobalGAP 2010.)

Elintarvikealan tiukka sääntely hyödyttää myös ravintola-alaa sen pystyessä paremmin varmistamaan käyttämiensä raaka-aineiden laatu ja turvallisuus.

Esimerkkinä taaksepäin ohjautuvasta arvoketjusta voidaan mainita tilanne, jossa ravintola sitoutuu käyttämään Reilun kaupan (Fair Trade) tuotteita. Tämä luo paineita raaka-aineiden tuottajille ja mahdollisesti saa muita ravintoloita yhtymään käytäntöön. Ravintoloissa yleisimmin käytetyt Reilun kaupan tuotteet ovat kahvi, tee ja viinit. Suomesta löytyy jo useita kymmeniä ravintoloita, joiden

valikoimasta löytyy Reilun kaupan kahvia, teetä tai viiniä ja on olemassa myös ravintoloita, jotka ovat ottaneet esimerkiksi Reilun kaupan kahvin ainoaksi vaihtoehtokseen. (Reilu kauppa.)

Reilun kaupan merkki sekä lisätietoa Reilun kaupan tuotteista sekä muista tunnetuista merkeistä löytyy liitteestä 1.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli esitellä itsesääntelyä sekä vastuullista yritystoimintaa ja tutkia, miten itsesääntelyä on löydettävissä tarkastelun kohteeksi valitulta toimialalta, eli ravintola-alalta. Tarkoituksena oli selventää itsesääntelyn sekä yhteiskuntavastuun käsitteitä ja selventää itsesääntelyn merkitystä yhteiskuntavastuun toteuttamisen työkaluna.

Tässä työssä on tutustuttu itsesääntelyyn ja sen rooliin lakia täydentävänä sääntelynä yritystoiminnassa. Itsesääntelyn on havaittu olevan vapaaehtoista toiminnanohjausta ja sen on todettu olevan toimialakohtaista sääntelyä.

Tämän työn tarkastelukohteena olivat erityisesti ravintola-alalle suunnattu tai alalla käytettävissä oleva itsesääntely ja sen eri keinot joilla mahdollistettaisiin yhteiskuntavastuun toteutuminen ravintola-alan yrityksissä. Työn tuloksena on havaittavissa, että ravintola-alalla on olemassa niin itsesääntelyä kuin yhteissääntelyäkin. Tässä työssä ei kuitenkaan perehdytty sen syvemmin alalle suunnattuun yhteissääntelyyn, vaan pyrittiin esittelemään erilaisia itsesääntelyn keinoja.

Tarkastelun tuloksena voidaan havaita, että ravintola-alalle voidaan soveltaa sekä kaikille toimi- ja elinkeinoaloille yleisesti sovellettavia itsesääntelykeinoja, kuten ISO 14001 ja SA 8000 –standardeja, että ravintola-alalle erityisesti suunnattuja oheistuksia ja suosituksia, kuten alkoholijuomien anniskelun omavalvontaohjeet.

Yhteiskuntavastuun voidaan todeta käsittävän yrityksen toimet sosiaalisen-, taloudellisen- ja ympäristövastuullisuuden toteuttamiseksi, joista muodostuu vastuullinen yritystoiminta. Itsesääntelyn voidaan todeta olevan erittäin tärkeässä roolissa yhtenä yhteiskuntavastuun toteuttamisen keinona.

Nykypäivän kuluttaja on usein erittäin tietoinen etenkin erilaisista sosiaalisista ja ympäristöön liittyvistä kysymyksistä, joilla voi olla vaikutusta ihmisten kulutustottumuksiin ja valintoihin. Elintarvikealalla ja sen myötä myös ravintola-alalla on tullut yhä tärkeämmäksi kiinnittää huomiota raaka-aineiden alkuperään

ja alkutuotantoon ja näiden myötä raaka-aineiden sosiaaliseen vastuullisuuteen ja ympäristövastuullisuuteen.

Kansainvälisten tutkimusten mukaan laatujärjestelmien suurin hyöty elintarvikekaupan ja -teollisuuden näkökulmasta on niiden kyky ylläpitää ja parantaa yrityksen mainetta muun muassa parantamalla elintarvikeketjun näkyvyyttä sekä vahvistaa kuluttajien luottamusta ruuan turvallisuuteen (Karttunen 2010, 40). Myös ravintola voi käyttää edellä mainittua hyödykseen.

Voidaan siis päätellä, että itsesääntelyn avulla ravintola-alan yritys voi nykyään parantaa kilpailukykyään ja taata asiakkailleen tiettyjen kriteerien täyttävää laatua tarjoamissaan tuotteissa. Ravintola voi osoittaa vastuullisuutensa erilaisten itsesääntelymuotojen tuomien keinojen avulla, esimerkiksi ympäristöasioihin liittyvissä asioissa sitoutumalla toimimaan Joutsenmerkin saamisen edellyttämien vaatimusten mukaisesti.

Ravintola-alan yritys saa hyötyä itsesääntelystä myös työnantajana, mikäli se sitoutuu toiminnassaan seuraamaan lakia tarkemmiksi määriteltyjä ohjeistuksia esimerkiksi koulutukseen ja työturvallisuuteen liittyvissä asioissa.

Itsesääntelyn voidaan todeta soveltuvan hyvin ravintola-alalle. Itsesääntelyn avulla ravintola-alan yritys voi toteuttaa itsesääntelylle yleisesti asetettuja tavoitteita sekä käyttää itsesääntelykeinoja pyrkiessään yhteiskuntavastuulliseen yritystoimintaan.

LÄHTEET

Alkoholilaki 8.12.1994/1143

Aluehallintovirasto 2010. Tervetuloa aluehallintoviraston verkkosivuille. Viitattu 20.4.2010 www.avi.fi > Virastot > Lounais-Suomen AVI > Alkoholihallinto

Arvopaperimarkkinayhdistys 2009. Itsesääntelystä. Viitattu 26.2.2009 www.cgfinland.fi > Suositukset > Itsesääntelystä

Asetus alkoholijuomista ja väkiviinasta 22.12.1994/1344

Bureau Veritas Finland, 2010. Sertifiointi. Viitattu 14.10.2010 www.bureauveritas.fi > Palvelut > Sertifiointi

Elinkeinoelämän keskusliitto 2006. Vastuullinen yritystoiminta – käytäntöjä suomalaisissa yrityksissä. Julkaisumoni Eteläranta Oy. Saatavissa myös http://www.ek.fi/ek_suomeksi/ajankohtaista/tutkimukset_ja_julkaisut/ek_julkaisuarkisto/2006/Vastuullinen_yritystoim.pdf

Elintarvikelaki 13.1.2006/23

Elintarviketeollisuus ry, 2005. Yhteiskuntavastuu elintarvikeketjussa – Selvitys vastuullisista toimintatavoista ja käytännöistä kotimaisessa elintarvikeketjussa. Viitattu 3.11.2010 http://www.etl.fi/www/fi/julkaisut/Julkaisut/Yhteiskuntavastuu_elintarvikeketjussa1.pdf

Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto 2010. Onnettomuuksien ehkäiseminen hotelli-, ravintola- ja cateringalalla. Viitattu 2.11.2010 www.osha.europa.eu > eri toimialat > The hotel, restaurant and catering sector > Onnettomuuksien ehkäiseminen hotelli-, ravintola- ja cateringalalla.

Fazer, 2010. Yritysvastuu Fazerilla. Viitattu 14.9.2010 www.fazer.fi > Vastuullisuus > Yritysvastuullisuus Fazerilla > Eettiset periaatteet

GlobalGAP 2010. Welcome to GlobalGAP. Viitattu 27.9.2010 http://www.globalgap.org/cms/front_content.php?idcat=9

Global Reporting Initiative, 2010. Yhteiskuntavastuun raportointiohjeisto. Viitattu 2.11.2010 Saatavissa myös http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/DB6C9DEA-E315-4466-9CDD-2946E717A3D9/4239/G3_Guidelines_FIN_Update_200510.pdf

Grundström, E. (toim.) 2004. Globalisaation portinvartijat. Helsinki. Edita Publishing Oy.

Halme, K. ja Lahtinen, H. 2009. Standardisoinnin hyödyntäminen innovaatiotoiminnassa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Innovaatio 60/2009. Saatavissa myös http://www.tem.fi/files/25307/TEMjul_60_2009_Innovaatio.pdf

Huovinen, S. 2006. Yhteissääntely ja itsesääntely – julkisen vallan tehtäviä muuttavat sääntelykeinot. Lakimies 7-8/2006. Helsinki. Suomalainen lakimiesyhdistys.

Karttunen, K. (toim.) 2010. Huomisen ruoka – Kansallisen ruokastrategian taustaraportti. Helsinki. Yliopistopaino.

Keskuskauppakamari 2010. Vastuullisen tuontikaupan tukeminen. Viitattu 15.10.2010 www.keskuskauppakamari.fi > Edunvalvonta > Elinkeinopolitiikka > Vastuullinen yritystoiminta > Vastuullinen tuontikauppa

Ketola, T. 2005. Vastuullinen liiketoiminta – Sanoista teoiksi. Helsinki. Edita Prima Oy.

Laki majoitus- ja ravitsemistoiminnasta 28.4.2006/308

Lappi, T. 2008. EU alkoholipolitiikan sääntelijänä. Vitriini 2/2008.

Massa, K. 2009. Selkeä ja helppokäyttöinen anniskelun omavalvontakansio MaRan jäsenille. Vitriini 6/2009, 31-32.

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita korkevan työehtosopimus 5.2.2002 4/2002

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry 2010a. Mikä MaRa on? Viitattu 22.4.2010 www.mara.fi > Mikä MaRa on?

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry 2010b. Tilastotietoja matkailu- ja ravintola-alalta 2010 www.mara.fi > Toimiala numeroina > Tilastotietoja matkailu- ja ravintola-alalta 2010 > Taskutilasto 2010

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry 2010c, Vastuullinen yritystoiminta matkailu- ja ravintola-alalla. Saatavissa myös http://www.mara.fi/files/vastuullinen_yritystoiminta.pdf

Pohjoismainen Ympäristömerkki 2009. Joutsenmerkin kriteerit Ravintolat. Saatavissa myös http://www.ymparistomerkki.fi/files/873/091fi1_2.pdf

Reilu kauppa. 2010. Reilu kauppa – maailma muuttuu ostos kerrallaan. Viitattu 1.11.2010 www.reilukauppa.fi > Yrityksille > Kahviloille ja ravintoloille

Rislakki, E. 2005. Amsterdam Group on alkoholialan ja EU-komission kohtausta. Viisi Tähteä. Viitattu 26.2.2009 <http://www.viisitahtea.fi/politiikka/85/503>

Rislakki, E. 2007. Skotlannin alkoholiala ja ravintolat loivat itsesääntelysäännösten. Viitattu 10.2.2009 <http://www.viisitahtea.fi/politiikka/85/1936>

Rissanen, K.; Siitari-Vanne, E.; Nuutinen, I.; Huhtala, L. 2006. Paremmen sääntelyn toimintaohjelma, osa 1. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 8/2006. Helsinki. Valtioneuvoston kanslia.

Scandic 2010. Kaikki ovat terveitulleita Scandiciin. Viitattu 14.9.2010 <http://www.scandichotels.fi> > Ympäristö ja kestävä kehitys > Esteettömyyttä kaikille

Sininauhaliitto 2009. Eettinen ruokalista – selkeitä toimintamalleja ravintola- ja hotellialan henkilöstölle. Viitattu 10.2.2009 http://www.sininauhaliitto.fi/palvelut/asiantuntijapalvelut/7_tilattava_koulutus/eettinen_ruokalista/

Sorsa, K. 2009. Itsesääntely ja yhteisääntely arvoketjussa – toimialakohtaista tarkastelua. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustiedoksiantoja 100. Helsinki. Hakapaino Oy.

Sorsa, K. 2010. Itsesääntely ja yhteiskuntavastuu. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Kilpailukyky, 45/2010 Saatavissa myös http://www.tem.fi/files/27364/TEM_45_2010_netti.pdf

Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto 2010. Valvonta vaikuttaa. Viitattu 20.4.2010 www.valvira.fi > Alkoholit > Anniskelu

Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto 2010. Alkoholijuomien anniskelun omavalvontaopas. Saatavissa myös http://www.valvira.fi/files/omavalvontaohje_ravintolat.pdf

Suomen kuluttajaliitto 2009. Elintarvikemarkkinointi. Viitattu 1.4.2009 www.kuluttajaliitto.fi > Elintarvikemarkkinointi > Muita suosituksia > Elinkeinoelämän itsesääntely > Elintarvike- ja juomateollisuusliiton suositukset

Suomen lakimiesliitto 2010. Lakimiehen eettiset ohjeet. Viitattu 15.10.2010 Saatavissa myös http://www.lakimiesliitto.fi/instancedata/prime_product_yhdistys/lakimiesliitto/embeds/lakimiesliitto_intranet/eettiset.pdf

Suomen standardisoimisliitto 2010a. Ympäristöasioiden hallinta – Kansainvälinen ISO 14000 – standardisarja. Viitattu 14.10.2010 saatavissa myös <http://www.sfs.fi/files//iso14000esite.pdf>

Suomen standardoimisliitto 2010b. Ympäristöjärjestelmä. Viitattu 15.10.2010 www.sfs.fi > ISO 14000 > Ympäristöjärjestelmä

Tala, J. 2007. Selvitys vaihtoehtojen hyödyntämisestä erityisesti yrityksiin vaikuttavan lainsäädännön valmistelussa. Helsinki: Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustiedonantoja 82

Tala, J. 2009. Itsesääntely ja yhteissääntely lainsäädännön tukena tai korvaajana. Helsinki: Oikeusolot – Katsaus oikeudellisten instituutioiden toimintaan ja oikeuden saatavuuteen. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimuksia 244, 321-346 Saatavissa myös <http://www.optula.om.fi/uploads/geoatgpu.pdf>

The Globe 2002. Alcohol industry's social aspect groups exposed. Saatavissa myös <http://www.ias.org.uk/resources/publications/theglobe/globe200201/gl200201.pdf>

Tietosuojavaltuutetun toimisto 2010. Käytännesääntöjen tarkoitus. viitattu 14.10.2010 www.tietosuoja.fi > Etusivu > Oppaat > Asiaa tietosuojasta –sarja > Toimialakohtaisten käytännesääntöjen laatiminen > Käytännesääntöjen tarkoitus

Työ- ja Elinkeinotoimisto 2008. Yritysten sosiaalinen vastuu. Viitattu 15.10.2010 www.mol.fi > Työsuhdeasiat > Yritysten sosiaalinen vastuu

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

United Nations Global Compact, 2010. What is the Global Compact?. Viitattu 3.11.2010 www.unglobalcompact.org > About us > The ten principles

Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 18/2007. Hallituksen strategia-asiakirja 2007. Saatavissa myös <http://www.vnk.fi/julkaisukansio/2007/j18-j19-hallituksen-strategia-asiakirja/pdf/fi.pdf>

Viisi tähteä, 2007. STM:n työryhmä: ”Lasten ja nuorten suojelu alkoholihaitoilta edellyttäisi mainonnan sääntelyä”. Viitattu 17.3.2009 <http://www.viisitahtea.fi/politiikka/85/1940>

Viisi tähteä, 2009. Kasvatetulle kalalle tulossa vastuullisuuden takaava sertifikaatti. Viitattu 6.6.2010 <http://www.viisitahtea.fi/trendit/84/3860-kasvatetulle-kalalle-tulossa-vastuullisuuden-takaava-sertifikaatti>

Viisi tähteä, 2010a. Alkoholimainontaan ei muutoksia. Viitattu 6.6.2010 <http://www.viisitahtea.fi/politiikka/85/5154-alkoholimainontaan-ei-muutoksia>

Viisi tähteä, 2010b. Ympäristöpassi uudeksi työkaluksi ammattikeittäihin. Viitattu 6.6.2010 <http://www.viisitahtea.fi/component/content/article/68/5145-ympaeristoepassi-uudeksi-tyoekaluksi-ammattikeittioeihin>

LIITE 1

TUNNETTUJA MERKKEJÄ



Reilun kaupan (Fair Trade) –merkki

Reilun kaupan sertifiointijärjestelmä on luotu parantamaan kehitysmaiden pienviljelijöiden ja suurtilojen työntekijöiden asemaa kansainvälisessä kaupankäynnissä. Tuotteiden tuotannossa noudatetaan seuraavia periaatteita:

- Kehitysmaiden pienviljelijät saavat tuotteestaan vähintään Reilun kaupan takuuhintaa. Se kattaa kestävän tuotannon kustannukset.
- Suurtilojen työntekijät saavat vähintään lakien mukaista ja asteittain nousevaa palkkaa, asialliset työolot ja oikeuden liittyä ammattiyhdistykseen.
- Osa Reilun kaupan lisätuloista käytetään yhteisöä hyödyttäviin hankkeisiin (Reilun kaupan lisä).
- Lapsityövoiman hyväksikäyttö on kielletty.
- Tuotannossa noudatetaan tiukkoja ympäristökriteereitä.

Reilun kaupan ansiosta kehitysmaiden tuottajat pystyvät parantamaan työ- ja elinolojaan. Kuluttajille Reilu kauppa tarjoaa mahdollisuuden vaikuttaa positiivisesti kehitysmaissa asuvien ihmisten elämään.



Joutsenmerkki

Joutsenmerkki on Pohjoismaiden virallinen ympäristömerkki. Merkki opastaa kuluttajia valitsemaan ympäristön kannalta parempia tuotteita ja kannustaa valmistajia tekemään tällaisia tuotteita. Viime vuosina Joutsenmerkki on laajentunut myös palveluihin, kuten esimerkiksi hotelleihin ja ravintoloihin.

Joutsenmerkin voivat saada vain sellaiset tuotteet ja palvelut, jotka omassa ryhmässään kuuluvat ympäristön kannalta parhaiten joukkoon. Merkin vaatimukset asetetaan siten, että enintään 20-30% ryhmän tuotteista/palveluista pystyy läpäisemään ne.

Joutsenmerkki huomioi eri ympäristövaikutukset hyvin monipuolisesti tuotteen/palvelun koko elinkaaren ajalta. Tällaisia vaikutuksia ovat mm. ilmaston lämpeneminen, vesistöjen rehevöityminen ja ympäristön kemikalisoituminen.

Jotta Joutsenmerkki jatkuvasti erottelisi ympäristön kannalta parhaat tuotteet ja palvelut muista, uusitaan vaatimuksia muutaman vuoden välein. Myös merkin käyttöoikeudet ovat määräaikaista. Vaatimusten kiristyessä tulee merkin käyttöoikeutta hakea uudestaan.

Vain sellaiset tuoteryhmät hyväksytään Joutsenmerkinnän piiriin, missä merkillä voidaan saavuttaa huomattavaa ympäristöhyötyä. Tuoteryhmään tulee ensinnäkin liittyä jokin ympäristöongelma. Lisäksi markkinoilla tulee olla ympäristön kannalta parempia ja huonompia tuotteita kyseisessä tuoteryhmässä, jotta merkin avulla voidaan ohjata kulutusta ympäristön kannalta parempiin vaihtoehtoihin.



Luomu – valvottua tuotantoa -merkki

- Suomalaisen viranomaisten valvoma. Merkin myöntää Elintarviketurvallisuusvirasto. Se valvoo että viljelyssä noudatetaan EU:n luomusasetusta.
- Luomumerkki myönnetään maataloustuotteille, rehuille, elintarvikkeille ja alkoholijuomille, jos vähintään 95 % tuotteen maataloudesta peräisin olevista ainesosista on tuotettu luonnonmukaisesti.
- Tuote voi olla kotimainen tai ulkomainen.
- Muuntogeenisten organismien (GMO) ja niiden johdannaisten käyttö on luonnonmukaisessa tuotannossa kiellettyä



EU:n 1.7.2010 käyttöön otettu luomumerkki

Pakatut luomuelintarvikkeet tunnistaa jatkossa lehtimerkistä. EU:n luomumerkki otetaan käyttöön 1.7.2010, mutta sitä voidaan käyttää aikaisemminkin. Myös tuttua aurinkomerkkiä voidaan käyttää jatkossakin lehtimerkin lisäksi.

Lehtimerkki, tunnusnumero ja raaka-aineiden alkuperäalue tulee olla pakatuissa elintarvikkeissa

Kaikissa luomutuotteissa on oltava valvojan viranomaisen tunnusnumero. Valmiiksi pakatuissa elintarvikkeissa on oltava myös EU:n uusi luomumerkki. Sille ei erikseen myönnetä käyttöoikeutta vaan sitä käytetään asetuksen määräämällä tavalla.

Merkin yhteydessä on myös ilmoitettava, missä tuotteen raaka-aineet on tuotettu. Esimerkiksi suomalaisista raaka-aineista tuotetuissa elintarvikkeissa voidaan käyttää vaihtoehtoisesti ilmaisuja "tuotettu EU:ssa", "tuotettu Suomessa" tai "tuotettu EU:ssa – Suomi". Merkinnän lisäksi pakkauksissa on edelleen oltava myös yleisen elintarvikelainsäädännön vaatima alkuperämerkintä.

Lehtimerkkiä ei saa käyttää irrallisena ilman muita pakollisia luomumerkintöjä tai esimerkiksi yritysmainonnassa. Pakkaamattomissa elintarvikkeissa ja muissa luomutuotteissa merkin käyttö on vapaaehtoista, mutta esimerkiksi lemmikkien luomuruoissa merkkiä ei saa käyttää.

LIITE 2

KESKUSKAUPPAKAMARIN VASTUULLISEN TUONTIKAUPAN PERIAATTEET

Vastuullisen tuontikaupan periaatteet on laadittu Vastuullisen tuontikaupan verkostossa, jonka toimintaa koordinoi Keskuskauppakamari. Periaatteet on julkaistu vuonna 2000.

Vastuullisen tuontikaupan periaatteet

1. Työnteon on oltava vapaaehtoista

Pakkotyön käyttö on kielletty, eikä työntekijöitä saa pitää lukituissa tiloissa tai muulla tavoin rajoittaa heidän vapauttaan. Työntekijöiltä ei saa vaatia työnteon pantiksi rahaa, henkilöllisyyspapereita tms., ja heillä on oltava oikeus irtisanoutua työsuhteestaan kohtuullisen määräajan puitteissa.

(ILO:n yleissopimukset 29 ja 105)

2. Järjestäytymis- ja neuvotteluoikeus on turvattava

Työntekijöillä on oltava oikeus liittyä lain sallimiin järjestöihin ja perustaa niitä sekä neuvotella työoloistaan ja -ehdoistaan kollektiivisesti. Mikäli ammattijärjestöjä ei lainsäädäntö- tai muista syistä ole olemassa, työnantajan tulee mahdollistaa yrityskohtaisen neuvottelumekanismen hyödyntäminen.

(ILO:n yleissopimukset 89 ja 98, YK:n Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus)

3. Työolot ovat turvalliset ja hygieeniset

Työntekijöille on tarjottava turvallinen ja terveellinen työympäristö, eikä fyysistä, psyykkistä tai seksuaalista häirintää tule sallia. Terveys- ja turvallisuusriskejä ja tapaturmia on ehkäistävä sekä lyhyellä että pitkällä tähtäimellä. Työntekijöiden tulee saada säännöllisesti työterveys- ja turvallisuuskoulutusta.

Työntekijöiden saatavilla on oltava puhdasta juomavettä, puhtaat saniteettitilat sekä tarvittaessa myös terveystarkastusten mukaiset oman ruoan säilytysmahdollisuudet.

Työntekijöille tarjottujen asuntojen tulee myös olla puhtaita ja turvallisia ja vastata nais- ja miestyöntekijöiden perustarpeita.

4. Lapsityövoimaa ei käytetä

Työhön pääsemisikä ei saa olla alempi kuin oppivelvollisuuden päättymisikä, eikä alempi kuin 15 vuotta (eräissä taloudellisesti vähemmän kehittyneissä maissa 14 vuotta). Mikäli työssä nyt on tätä nuorempia lapsia, heitä on suojeltava kaikkinaiselta hyväksikäytöltä, ja heille on laadittava aikuisikänsä asti ulottuva siirtymäsuunnitelma, joka takaa heidän koulutuksellisen ja taloudellisen turvallisuutensa. Lapsia ja nuoria (alle 18-vuotiaita) työntekijöitä ei saa pitää terveydelle tai muuten vaarallisessa työssä eikä yötyössä.

(ILO:n yleissopimukset 138 ja 182, YK:n yleissopimus lapsen oikeuksista)

5. Palkan tulee riittää perustarpeisiin

Työntekijälle on maksettava vähintään lain tai työnantajaa sitovan työehtosopimuksen mukaista minimipalkkaa. Vaihtoehtoista tulee valita se, joka on suurempi. Palkan tulee riittää vähintään perustarpeiden kustantamiseen. Palkka on maksettava suoraan työntekijälle, ja palkanlaskutavan on oltava työntekijälle ymmärrettävä. Palkasta pidättämistä ei saa käyttää kurinpidollisena toimenpiteenä.
(ILO:n yleissopimukset 95 ja 131 palkoista)

6. Työajan on oltava kohtuullinen

Säännöllinen työaika ei saa ylittää 48 tuntia eikä ylityö 12 tuntia viikossa, ellei kansallisessa lainsäädännössä ole määrätty alempia rajoja. Ylityön on oltava vapaaehtoista ja tilapäistä ja siitä on maksettava korkeampaa palkkaa. Työntekijällä on oltava oikeus palkalliseen vuosilomaan ja kerran viikossa vähintään vuorokauden mittaiseen yhtenäiseen vapaaseen.
(ILO:n yleissopimukset 14 ja 106 viikottaisista työajoista ja ILO:n yleissopimus 132 palkallisista lomista)

7. Työnteko perustuu kiinteään työsuhteeseen

Silloin, kun työnteko on luonteeltaan jatkuvaa, sen tulee perustua kiinteään työsopimussuhteeseen. Työnantaja ei saa väistää työsopimukseen liittyviä lainsäädäntö-, sosiaaliturva- ym. velvoitteita esimerkiksi teettämällä kotityötä velvoitteita huonommilla ehdoilla tai käyttämällä oppisopimuskoulutusta sääntöjen vastaisesti.

8. Työntekijöitä ei syrjitä

Työntekijöitä ei saa syrjiä rodun, alkuperän, ihonvärin, sukupuolen, uskonnon, poliittisen mielipiteen, ammattiyhdistystoiminnan tai muun vastaavan perusteella.
(ILO:n yleissopimukset 100 ja 111)

LIITE 3



Joutsenmerkki Ravintoloille

Ensimmäistä kertaa ravintolan toimintaa on arvioitu ja tutkittu ympäristön kannalta kokonaisvaltaisesti. Joutsenmerkkikriteereiden avulla ravintolat voivat selvästi vähentää ympäristövaikutuksiaan. Pohjoismainen ympäristömerkintä on laatinut ravintoloille omat Joutsenkriteerit, joiden vaatimukset kohdistuvat ympäristöä eniten kuormittaville toiminnoille. Ravintola voi itse valita niitä kohteita, joiden ympäristövaikutusta halutaan vähentää. Vaatimukset soveltuvat erityyppisille ravintoloille ja suurkeittiöille.

Ruoka

Joutsenmerkityssä ravintolassa käytetään aina pääraaka-aineena vähintään yhtä luomuelintarviketta. Ravintola saa pisteitä alueellisesti tuotetuista elintarvikkeista, kasvisruuasta ja Reilun kaupan tuotteista. Ravintolan tulee aina tietää pääraaka-aineiden alkuperä.

Kemikaalit ja energiankäyttö

Ympäristövaatimuksia asetetaan kemikaaleille sekä astianpesussa ja siivouksessa. Ravintolan on seurattava energiankäyttöään ja suoritettava toimenpiteitä energian- ja vedenkäytön säästämiseksi. Energiaa ja vettä säästämällä saavutetaan selvää rahallista säästöä. Kasvihuoneilmiön vähentämiseksi suositaan uusiutuvaa energiaa ja otsonikerrosta tuhoavien kylmäaineiden käyttö on kielletty. Ravintolan tulee lajitella jätteensä. Pisteitä saa jätteitä vähentävistä toimenpiteistä. Myös kuljetusten ympäristövaikutusten vähentämisestä saa pisteitä.

Ympäristöjohtaminen

Ravintolan ympäristötyön ohjaaminen vaatii toimivaa ympäristöjohtamisjärjestelmää.

Kriteereiden ympäristöjohtamista koskeva osa tukee ravintolan ympäristötyötä. Ympäristöjohtamiseen kuuluu pakollisia vaatimuksia ja eri avaintoiminnoille on nimitettävä vastuuhenkilöt. Energiaa kuluttavien laitteiden toimintaa sekä kemiallisten tuotteiden käsittely tulee hallita ja henkilökunta on koulutettava. Ympäristöjohtamisvaatimukseen kuuluu myös pistevaatimuksia, ravintola voi itse valita mitä ympäristöä parantavia toimia tehdään, varmistaakseen ympäristötyön jatkuvaa paranemista.

LIITE 4

Global Compact in Finnish - Suomeksi

Kymmenen periaatetta (The Ten Principles)

Global Compact –aloitteen periaatteet perustuvat ja ovat täten sopusoinnussa seuraavien yleismaailmallisten periaatteiden kanssa:

The Global Compact's ten principles in the areas of human rights, labour, the environment and anti-corruption enjoy universal consensus and are derived from:

- **YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus**
The Universal Declaration of Human Rights
- **ILO:n työelämän perusperiaatteita ja –oikeuksia koskeva julistus**
The International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
- **YK:n Rion ympäristöä ja kehitystä koskeva julistus**
The Rio Declaration on Environment and Development
- **YK:n korruption vastainen yleissopimus**
The United Nations Convention Against Corruption

Global Compact –aloitteessa pyydetään yrityksiä omaksumaan, tukemaan ja toteuttamaan omassa vaikutuspiirissään näitä ihmisoikeuksiin, työelämän periaatteisiin sekä ympäristöön ja lahjonnanvastaiseen toimintaan liittyviä perusarvoja.

The Global Compact asks companies to embrace, support and enact, within their sphere of influence, a set of core values in the areas of human rights, labour standards, the environment, and anti-corruption:

Ihmisoikeudet (Human Rights)

Periaate 1: Yritysten tulee tukea ja kunnioittaa yleismaailmallisia ihmisoikeuksia omassa vaikutuspiirissään.

Principle 1: Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and

Periaate 2: Yritysten tulee huolehtia, että ne eivät ole osallisina ihmisoikeuksien loukkauksiin.

Principle 2: make sure that they are not complicit in human rights abuses.

Työelämä (Labour)

Periaate 3: Yritysten tulee vaalia yhdistymisvapautta sekä kollektiivisen neuvotteluoikeuden tehokasta tunnustamista.

Principle 3: Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;

Periaate 4: Yritysten tulee tukea kaikenlaisen pakkotyön poistamista.

Principle 4: the elimination of all forms of forced and compulsory labour;

Periaate 5: Yritysten tulee tukea lapsityövoiman käytön tehokasta poistamista.

Principle 5: the effective abolition of child labour; and

Periaate 6: Yritysten tulee tukea työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvan syrjinnän poistamista.

Principle 6: the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

Ympäristö (Environment)

Periaate 7: Yritysten tulee tukea varovaisuusperiaatetta ympäristöasioissa.

Principle 7: Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;

Periaate 8: Yritysten tulee tehdä aloitteita, jotka edistävät vastuullisuutta ympäristöasioissa.

Principle 8: undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and

Periaate 9: Yritysten tulee kannustaa ympäristöystävällisten teknologioiden kehittämistä ja levittämistä.

Principle 9: encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies

Korruption vastaisuus (Anti-Corruption)

Periaate 10: Yritysten tulee toimia kaikkia korruption muotoja vastaan, mukaan lukien kiristys ja lahjonta.

Principle 10: Businesses should work against all forms of corruption, including extortion and bribery.

(Lähde: ICC / käänös 2005)