

IHMISOIKEUSKESKUS
MÄNNISKORÄTTSCENTRET
HUMAN RIGHTS CENTRE



Ihmisoikeudet yritystoiminnassa

*Kristiina Kouroksen ja Kristiina Vainion artikkeli
on alun perin julkaistu teoksessa Ihmisoikeuksien
käsikirja (Tietosanoma 2014).*

© Ihmisoikeuskeskus 2014, Helsinki

ISBN: 978-952-7117-05-7

Taitto: Anna Mattsson / Suomi Design Oy



Ihmisoikeudet yritystoiminnassa

Ihmisoikeudet yritystoiminnassa

Yritykset luovat työtä, vaurautta ja hyvinvointia. Niiden toiminnan vaikutukset ulottuvat moniin ihmisiin: yrityksen omiin työntekijöihin ja näiden perheisiin, palveluiden tai tuotteiden ostajiin, alihankkijoihin ja raaka-aineiden tuottajiin, paikallisyhteisöön ja joskus kokonaisen alueen tai maan asukkaisiin. Kolme maailman suurinta yritystä, Exxon Mobile, Royal Dutch Petroleum ja Walmart, tuottavat kukin vuosittain yli 400 000 miljardia dollaria, mikä ylittää moninkertaisesti vaikkapa Suomen valtion vuositulot (47 miljardia euroa vuonna 2012). Maailman suurimmalla yksityisellä työnantajalla Walmartilla on listoillaan noin 2 miljoonaa työntekijää. Tällä luvulla Walmart hätyyttelee maailman suurimpia julkisia työnantajia: Yhdysvaltojen puolustusministeriötä ja Kiinan kansan armeijaa. On siis selvää, että yrityksillä on valtaa – joissain tilanteissa enemmän kuin valtioilla, joissa ne toimivat. Mutta olipa yritys sitten pieni tai suuri, sen toiminta vaikuttaa jollain tavalla ihmisoikeuksien toteutumiseen, ja siksi on tärkeää, että yritykset toimivat vastuullisesti.

Kuvat miehistä ja pojista raatamassa kaivoksissa, täyteen ahdetuista tehdassaleista, laihoista ja pyörtyilevistä ompelijanaisista ja maahan vuotaneesta öljystä herättävät aika ajoin länsimaalaiset kuluttajat huomaamaan, että käytössämme olevat tavarat saattavat kantaa mukanaan myös tarinaa, jota emme haluaisi kuulla. Yritysten välinen kova kansainvälinen kilpailu aiheuttaa myös valtavia rakenteellisia muutoksia. Tavaroiden lisäksi yhä useammin myös ihmiset liikkuvat paremman tai

ainoan toimeentulon toivossa – eivätkä aina vapaaehtoisesti. Suomessakin on annettu tuomioita ihmiskaupasta ja ihmiskaupan kaltaisista rikoksista: törkeästä parituksesta, törkeästä maahantulon järjestämisestä ja kiskonnan tapaisesta työsyrynnästä. Ne muistuttavat siitä, ettei kaikki paha ole ”jossain kaukana”. Tavallinen kansalainen on saattanut törmätä tietämättään ihmisoikeuksia polkevaan yritystoimintaan vaikkapa kynsistudion tai ravintolan asiakkaana.

Mikä on yritysten vastuu toimintansa vaikutuksista? Erityisen polttavaksi tämä kysymys nousi globalisaation myötä: 1990-luvulla lukuisat kansainväliset suuryritykset siirsivät tuotantonsa halvan työvoiman maihin, tuotantoketjut pitenivät entisestään ja kansainvälisten brändien kulta-aika alkoi. Alkoi olla yhä vaikeampi hahmottaa yritysten toimintaa ja vaikutuspiiriä, saada tietoa tuotanto-olosuhteista ja valvoa yritysten toimintaa. Useaan eri valtioon jakautunut yritystoiminta on samalla usean eri tavalla velvoittavan kansallisen lainsäädännön alainen – eivätkä lain vaatimukset suinkaan ole samat kaikkialla.

Yritysten yhteiskuntavastuu jaetaan usein kolmeen osa-alueeseen: taloudelliseen vastuuseen, ympäristövastuuseen ja sosiaaliseen vastuuseen. Yrityksen vastuu sen toiminnan välittömistä ja välillisistä vaikutuksista ihmisoikeuksiin on noussut viime vuosina tärkeäksi osaksi keskustelua yritysten sosiaalisesta vastuusta (englanniksi *corporate social responsibility, CSR*). Vaatimukset yritysten ihmisoikeusvastuusta koskevat kaikenkokoisia kotimaisia ja kansainvälisiä yrityksiä. Yritysten vastuullisuus kohdistuu yrityksen omiin työntekijöihin, alihankkijoihin ja liikekumppaneihin, toiminnan lähiympäristöön ja laajemmin niihin yhteiskuntiin, joissa yritys toimii.

Tässä kirjoituksessa käsitellään ihmisoikeuksien kunnioittamisen haasteita monikansallisessa ja globaalissa yritystoiminnassa. Lisäksi perehdytään erilaisten kansainvälisten ja alueellisten järjestöjen yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevaan sääntelyyn ja ohjeistukseen.

Yritysten yhteiskuntavastuu

Yritysten yhteiskuntavastuuta koskevan kansainvälisen ohjeistamisen juuret ulottuvat 1930-luvulle Kansainvälisen työjärjestön ILO:n ensimmäisiin työelämää koskeviin sopimuksiin, joita olivat neuvottelemassa valtioiden lisäksi työnantaja- ja työntekijäjärjestöt. ILO:n lukuisista sopimuksista kahdeksaa pidetään työelämän oikeuksien ja ihmisoikeuksien kannalta keskeisinä: ne käsittelevät pakkotyötä, yhdistymisvapautta ja työehtosopimusten neuvottelemista, palkkatasa-arvoa, syrjinnän kieltoa sekä työnteon vähimmäisikää ja lapsityövoimaa. Nämä ovat edelleen ajankohtaisia ja tärkeitä sopimuksia, mutta järjestön luon-

teen mukaisesti ne koskevat vain työntekijöitä eivätkä siten käsittele yritysten yhteiskuntavastuuta laajemmin.

Yritysten sosiaalisesta vastuusta alettiin puhua toisen maailmansodan jälkeen Yhdysvalloissa sillä ajatuksella, että yritysten tuli toimia myös yhteiskunnallisten päämäärien puolesta. Tällöin syntyikin runsaasti yritysten hyväntekeväisyystoimintaa. Yhä edelleen monilla yrityksillä on erilaista hyväntekeväisyystoimintaa, mutta nykyään sitä ei pidetä riittävänä osoittamaan yrityksen vastuullisuutta. 1970-luvulta lähtien liiketoimintaa säätelevien kansainvälisten aloitteiden ja standardien määrä on nopeasti kasvanut, ja ympäristökysymysten rinnalle ovat nousseet myös kysymykset yritystoiminnan vaikutuksista ihmisoikeuksien toteutumiseen. YK:n yritys luoda kansainvälisille yrityksille käytäntösäännöt (englanniksi *code of conduct*) kuitenkin epäonnistui tuolla vuosikymmenellä.

Aivan viime vuosikymmeninä kansainvälisten suuryritysten taloudellinen, ympäristöllinen ja sosiaalinen vaikutusvalta on kasvanut merkittävästi suhteessa valtioiden vaikutusvaltaan. Poliittinen ja lainsäädännöllinen ohjaus ei ole pysynyt kansainvälisen liiketoiminnan ja markkinoiden kasvun ja kehityksen perässä. On syntynyt ympäristöön ja ihmisiin merkittävästi vaikuttavaa toimintaa, jonka mahdollisia haitallisia vaikutuksia ei välttämättä pystytä riittävästi ohjaamaan ja valvomaan.

Yhtenä vastauksena tälle puutteelle syntyi vuonna 2000 YK:n entisen pääsihteerin Kofi Annanin johdolla niin kutsuttu Global Compact -aloite. Aloite sisältää kymmenen periaatetta liittyen työntekijöiden oikeuksiin, ihmisoikeuksiin, ympäristönsuojeluun ja korruption vastustamiseen. Yritykset voivat vapaaehtoisesti sitoutua näiden periaatteiden noudattamiseen. Periaatteista kaksi koskee ihmisoikeuksia, mutta ne ovat varsin yleisesti muotoiltuja ja siten niiden perusteella on vaikea sanoa, mitä yritysten pitäisi itse asiassa tehdä välttääkseen loukkaamasta ihmisoikeuksia. On kuitenkin erittäin myönteistä, että jo yli 10 000 tahoa (noin 7 000 yritystä) on sitoutunut periaatteiden noudattamiseen. YK:n Global Compact -toimisto tuottaa myös hyvää tiedotus- ja opetusmateriaalia teemaan liittyen.

Paine ottaa yhteiskuntavastuun alalla viimein ihmisoikeudetkin huomioon näkyi myös siten, että yritysjohtajat itse olivat 2000-luvulla aloitteellisia

näiden kysymysten käsittelemisessä. Maininnan ansaitsee esimerkiksi 16 monikansallisen, maailmanlaajuista toimintaa harjoittavan yrityksen aloite, Business Leaders' Initiative for Human Rights. Se toimi vuosina 2003–2009 etsien tapoja toimeenpanna YK:n ihmisoikeusjulistus yritystoiminnan puitteissa. Hanke päättyi, kun YK:n johdolla saatiin käyntiin prosessi, jota käsitellään seuraavaksi.

YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevat periaatteet

Vuosituuhannen vaihteessa YK:n ihmisoikeustoimikunnassa (nykyisin ihmisoikeusneuvosto) käytiin pitkiä neuvotteluja yritysten ihmisoikeusvastuun määrittelevien kansainvälisten normien aikaansaamiseksi. Neuvotteluiden ajaututtua umpikujaan yritysten ja kansalaisjärjestöjen ristiriitojen seurauksena perustettiin vuonna 2005 YK:n pääsihteerin erityisedustajan tehtävä koskien ihmisoikeuksia ja monikansallisia yhtiöitä sekä likeyrityksiä. YK:n silloinen pääsihteerin Kofi Annan nimitti tehtävään yhdysvaltalaisen ihmisoikeuksien ja kansainvälisten suhteiden asiantuntijan, professori John Ruggien, jonka laatima yrityksistä ja ihmisoikeuksia koskeva Protect, Respect and Remedy -viitekehys (suomeksi *suojele, kunnioita ja korjaa*) hyväksyttiin ihmisoikeusneuvostossa vuonna 2008. Viitekehyksen toimeenpanoa koskevat ohjaavat periaatteet (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) valmistuivat vuonna 2011, ja ne ovat nopeasti saavuttaneet johtavan aseman yritysten ihmisoikeusvastuuta määrittelevänä asiakirjana.

Viitekehys ja periaatteet eivät luo uusia oikeudellisia velvoitteita yrityksille, vaan niissä tarkastellaan olemassa olevien normien merkitystä valtioiden ja yritysten näkökulmasta. Ohjaavat periaatteet rakentuvat kolmesta edellä mainitusta pilarista (suojele, kunnioita ja korjaa) sekä 31:stä valtiota ja yrityksiä koskevasta niin sanotusta peruseriaatteesta (englanniksi *foundational principles*) ja toimintaperiaatteesta (englanniksi *operational principles*) sekä näitä periaatteita koskevista selityksistä (englanniksi *commentaries*).

Valtion velvollisuus suojella ihmisoikeuksia

Ensimmäinen pilari koskee valtioiden oikeudellista velvollisuutta suojella ihmisiä yritysten aiheuttamilta ihmisoikeusloukkauksilta (englanniksi *duty to protect*). Peruseriaatteet velvoittavat valtioita ryhtymään erilaisiin ihmisoikeusloukkauksia ehkäiseviin ja niiltä suojaaviin toimenpiteisiin tarvittavan poliittisen ohjauksen, lainsäädännön ja muun sääntelyn sekä toimivan tuomiolaitoksen keinoin. Lisäksi valtioiden tulee selvästi ilmaista yrityksille, että näiden odotetaan kunnioittavan ihmisoikeuksia.

Toimintaperiaatteissa valtioita kehoitetaan muun muassa tarjoamaan yrityksille ohjeistusta ihmisoikeuksien kunnioittamiseksi sekä ryhtymään erityisiin toimiin omistamiensa yritysten (tai sellaisten, joissa valtio käyttää merkittävää valtaa) osalta. Valtion tulisi rohkaista ja tarvittaessa vaatia näitä yrityksiä noudattamaan huolellisuusvelvoitetta varmistaakseen, etteivät ne toiminnallaan heikennä ihmisoikeuksien toteutumista. Selytyksissä tuodaan esille valtion mahdollisuudet valvoa ja seurata esimerkiksi omien vientiluotto-laitostensa toimintaa ja prosesseja ihmisoikeuksien osalta.

Ohjeissa muistutetaan myös politiikkasektoreiden yhdenmukaisuuden tärkeydestä, esimerkiksi siitä, ettei kauppapolitiikalla tehdä tyhjäksi valtion vastuuta ihmisoikeuksista. Erityistä huomiota kiinnitetään valtion toimintaan kansainvälisissä talousalan järjestöissä, joissa valtion odotetaan muistavan ihmisoikeusvelvoitteensa. Erityiseen varovaisuuteen ja erityistoimiin kehoitetaan silloin, kun valtiossa kotipaikkaansa pitävät yritykset toimivat konfliktimaissa. Lisäksi valtiota kehoitetaan säilyttämään itsellään riittävä päättävältä sellaisissa tilanteissa, joissa se joutuu turvautumaan kansainvälisten rahoituslaitosten apuun.

Yrityksen vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia

Toinen pilari koskee yritysten moraalista vastuuta kunnioittaa ihmisoikeuksia (englanniksi *responsibility to respect*). Vastuuta selvennetään viidessä peruseriaatteessa. Yritysten tulee ensinnäkin välttää loukkaamista ihmisoikeuksia, ja niiden tulee puuttua sellaisiin ihmisoikeuksien kannalta haitallisiin vaikutuksiin, jotka liittyvät niiden toimintaan.

Toiseksi yritysten ihmisoikeusvastuulla viitataan kansainvälisesti tunnustettuihin ihmisoikeuksiin, vähintään ihmisoikeusjulistukseen, YK:n yleissopimukseen kansalaisoikeuksista ja poliittisista oikeuksista (KP-sopimus) ja taloudellisista, sosiaalisista ja sivistyksellisistä oikeuksista (TSS-sopimus) sekä ILO:n julistukseen työelämää koskevista peruseriaateista ja -oikeuksista.

Kolmanneksi yritysten vastuu edellyttää, että ne välttävät ihmisoikeusloukkauksia ja puuttuvat niihin omassa toiminnassaan ja pyrkivät estämään ja lieventämään ihmisoikeuksien kannalta haitallisia vaikutuksia myös niiden liikekumppaneiden toiminnassa.

Neljänneksi vastuu koskee kaikkia yrityksiä riippumatta niiden toimialasta, koosta, toimintaympäristöstä, omistussuhteista tai rakenteesta. Keinot, joilla yritys toteuttaa vastuutaan, voivat vaihdella yrityksen ominaisuudet ja ihmisoikeusloukkausten vakavuus huomioon ottaen.

Viidenneksi yrityksiltä odotetaan menettelytapoja ja prosesseja, joilla voidaan osoittaa, että yritys suhtautuu vastuuseen vakavaksi. Yritysten tulee julkisesti sitoutua ihmisoikeuksien kunnioittamiseen (englanniksi *policy commitment*), ja niillä tulee olla menettelytapoja, joilla ne tunnistavat, arvioivat, estävät ja lieventävät toimintansa kielteisiä vaikutuksia ihmisoikeuksiin. Erytisen tärkeää on myös se, että yrityksissä mietitään jo etukäteen, miten mahdollisesti tapahtuvia ihmisoikeuksien kannalta kielteisiä vaikutuksia tai loukkauksia voidaan oikaista, hyvittää ja korjata, sillä yritysten odotetaan toimivan nopeasti, mikäli ne havaitsevat tai niiden tietoon saatetaan niiden toiminnasta aiheutuvia tai toimintaan liittyviä negatiivisia ihmisoikeusvaikutuksia.

Toista pilaria koskevissa toimintaperiaateissa kehoitetaan yrityksiä esimerkiksi konsultoimaan relevantteja sidosryhmiä ja käyttämään apunaan ulkopuolisia asiantuntijoita silloin, kun ne arvioivat toimintansa ihmisoikeusvaikutuksia, sekä tiedottamaan avoimesti omasta ihmisoikeuspolitiikastaan ja -toiminnastaan. Yritysten odotetaan noudattavan huolellisuusvelvoitetta (englanniksi *due diligence*) ihmisoikeuksien suhteen. Niiden tulee arvioida toimintansa mahdolliset vaikutukset ja toimia tämän arvioinnin pohjalta siten, että ne välttävät heikentämästä ihmisoikeuksien toteutumista. Lisäksi niiden tulee seurata toimenpiteidensä vaikutuksia ihmisoikeuksiin ja

viestiä avoimesti toiminnastaan ihmisoikeuksien suhteen. Huolellisuusvelvoite on keskeinen, ja periaatteista löytyykin siihen runsaasti lisäohjeistusta. Periaateissa myös muistutetaan siitä, että ihmisoikeuskysymysten tulee olla yrityksen korkeimman johdon vastuulla.

Valtion ja yrityksen velvollisuus korjata ihmisoikeusloukkaukset

Ohjaavien periaatteiden kolmas pilari koskee valtioiden ja yritysten velvollisuutta oikaista, hyvittää ja korjata (englanniksi *remedy*) ihmisoikeusloukkaukset, jotka ovat tapahtuneet yritystoiminnan johdosta tai siihen liittyen. Englanninkielinen termi *remedy* tarkoittaa tässä yhteydessä monia asioita: valtioiden velvollisuutena on esimerkiksi varmistaa, että yritystoimintaan liittyvien ihmisoikeusloukkausten uhreilla on pääsy tehokkaiden oikeussuojaj-, oikaisu- ja muutoksenhakekeinojen sekä erilaisten hyvitysten ja korvausten piiriin. Näiden keinojen tulee muodostaa laaja ja monipuolinen kokonaisuus, johon kuuluvat sekä oikeudelliset, hallinnolliset että ei-oikeudelliset keinot. Uhreilla tulee esimerkiksi olla mahdollisuus reiluun ja tasapuoliseen oikeudenkäyntiin, vaikka vastassa olisi suuryritys kaikkine voimavaroineen. Hallinnollisista muutoksenhakekeinoista tulee tiedottaa, ja uhreja tulee avustaa niiden käyttämisessä. Lisäksi mainitaan erilaiset sovittelumekanismit sekä riittävät hyvitykset tapahtuneista ihmisoikeusloukkauksista.

Myös yritysten tulee kehittää keinoja, joilla ne voivat korvata, korjata ja hyvittää tapahtuneita vääryksiä. Nämä voivat olla paitsi yritys- myös toimialakohtaisia. Keinovalikoimaa ei ole rajoitettu; kyseeseen tulevat monet mahdollisuudet aina anteeksipyyntöstä rahalliseen korvaukseen. Olennaista kuitenkin on, että keinot ovat helposti lähestyttäviä, ennustettavia, tasapuolisia, läpinäkyviä sekä ihmisoikeuksiin perustuvia ja niitä hyödyntäviä. Lisäksi niiden tulee olla tehokkaita ja oikeassa suhteessa aiheutettuun vahinkoon nähden. Periaatteet korostavat tässä jatkuvaa oppimista, innovatiivisuutta ja dialogia ihmisoikeusloukkausten uhrien kanssa.

Periaatteet nostavat *remedy*-käsitteen lisäksi tässä yhteydessä esiin myös toisen keskeisen käsitteen, *grievance mechanisms*, ja määrittelevät



Yritysten tulee ensinnäkin välttää loukkaamasta ihmisoikeuksia, ja niiden tulee puuttua sellaisiin ihmisoikeuksien kannalta haitallisiin vaikutuksiin, jotka liittyvät niiden toimintaan.

sen tarkoittamaan mitä tahansa keinoa, jolla kuka tahansa voi turvallisesti ja tehokkaasti saattaa julkisuuteen tai viranomaisten tietoon ihmisoikeuksien kannalta ongelmallisen asian yrityksen toiminnassa. Ongelmat jäisivät helposti piiloon ilman tällaisia tehokkaita järjestelmiä, joilla ongelmat otetaan käsiteltäväksi niin, ettei ikävän viestin tuoja joudu henkilökohtaisesti kärsimään.

Periaatteiden saama palaute

YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevia periaatteita on yleisesti kiiteltu siitä, että ne selvensivät valtion velvollisuuksia yritysten ihmisoikeusvastuun alueella. Ne myös laajensivat yritysten vastuun ulottumaan laajemmalle vaikutusalueelle kuin vain niiden omaan ja lähimpien liikekumppaneiden toimintaan. Periaatteiden käytännöllisyys on myös myönteinen piirre verrattuna moniin muihin, usein melko abstrakteihin ihmisoikeusasiakirjoihin. Professori John Ruggien ansioksi on myös luettu periaatteiden saama laaja kannatus niin valtioiden, yritysten kuin kansalaisjärjestöjenkin parissa. Toisaalta kuten professori Ruggie itse on todennut, periaatteet

ovat vasta hyvä pohja jatkotyölle, "they are the end of a beginning".

Vaikka monet kansainväliset ihmisoikeusjärjestöt ovat tyytyväisiä saavutettuun kehitykseen, ne ovat pettyneitä siihen, etteivät periaatteet luo keinoja pakottaa yrityksiä kunnioittamaan ihmisoikeuksia. Yritysten vastuu on periaatteissa enimmäkseen negatiivista: riittää, että ne pidättäytyvät loukkaamasta ihmisoikeuksia, mutta niitä ei voida rangaista huolellisuusveloitteen laiminlyönnistä. Tämä voi olla ongelma erityisesti silloin, jos valtiot eivät hoida omaa velvollisuuttaan suojella ihmisoikeuksia. Kansainväliset ihmisoikeusjärjestöt pitävät siten yhä tarpeellisena kehittää yrityksiä velvoittavia kansainvälisiä yhteiskuntavastuunormeja. Enää kaikki yrityksetkään eivät vastusta ajatusta sitovasta säätelystä. Vastuullisten yritysten kannalta voisi olla jopa hyödyllistä, että säätely olisi ainakin joissain kysymyksissä sitovaa - tällöin säännöt olisivat kaikille samat, eivätkä tuntemattomat yritykset voisi piiloutua kansainvälisesti tunnettujen, jatkuvasti kuluttajien ja median tarkkailun alla olevien yritysten selän taakse.

Samalla kun YK:n ihmisoikeusneuvosto hyväksyi yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevat

periaatteet, se perusti myös viisijäsenenisen työryhmän seuraamaan niiden toimeenpanoa sekä vuosittaisen kansainvälisen kokouksen, niin sanotun foorumin. Aihepiirin kiinnostavuudesta kertoo se, että joulukuussa 2012 Genevessä pidettyyn ensimmäiseen foorumiin osallistui lähes 1 000 ihmistä ympäri maailmaa.

OECD:n monikansallisia yrityksiä koskevat toimintaohjeet

Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) on kehittyneiden markkinatalousmaiden yhteistyöjärjestö, jonka toiminnalla pyritään kehittämään tai yhtenäistämään jäsenmaiden politiikkaa eri talous- ja yhteiskuntaelämän sektoreilla. Ensimmäiset OECD:n monikansallisia yrityksiä koskevat toimintaohjeet hyväksyttiin jo vuonna 1976, ja niitä on uusittu kahdesti, vuosina 2000 ja 2011. OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille ja hyvän hallintotavan periaatteet sekä valtio-omisteisten yhtiöiden hallintotapaa koskevat toimintaohjeet ovat merkityksellisiä ihmisoikeuksien turvaamisen kannalta. OECD:n 34 jäsenvaltion lisäksi niihin on liittynyt kahdeksan kehittyvän talouden maata, Argentiina, Brasilia ja Peru mukaan lukien. Vaikka toimintaohjeiden noudattaminen on sinänsä vapaaehtoista, valtiot ovat sitoutuneet siihen omilla alueillaan tai niistä käsin toimivissa yrityksissä.

OECD:n toimintaohjeet sisältävät valtioiden suosituksia monikansallisille yrityksille. Suositukset koostuvat vapaaehtoisuuteen pohjautuvista vastuullisuuden periaatteista. Vuonna 2011 toimintaohjeisiin lisättiin uusi luku, joka on yhteneväinen YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden kanssa.

Toimintaohjeiden tukena on toimeenpanojärjestelmä, jossa hallitusten perustamat kansalliset yhteyselimet (National Contact Points, NCP) lisäävät toimintaohjeiden tunnettuutta ja soveltavat niitä. Suomen kansallinen yhteyselimen on työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä toimiva yhteiskunta- ja yritys vastuun neuvottelukunta (YHVA), joka seuraa OECD:n monikansallisten yritysten

toimintaohjeiden soveltamista suomalaisissa kansainvälisesti toimivissa yrityksissä. Neuvottelukunta koostuu viranomaisten sekä elinkeinoelämän ja työmarkkina- ja kansalaisjärjestöjen edustajista. Väitetyjä loukkauksia koskevissa tapauksissa neuvottelukunta kuulee osapuolia ja antaa lausuntonsa siitä, onko yritys rikkonut OECD:n ohjeita. Toisaalta neuvottelukunnan tehtävänä on toimia välittäjänä ja pyrkiä saamaan aikaan sovitteluratkaisu. Kuka tahansa, joka epäilee suomalaisen monikansallisen yrityksen rikkovan OECD:n ohjeita, voi valittaa yritysten toiminnasta neuvottelukuntaan. Valitukset ovat kuitenkin olleet toistaiseksi Suomessa harvinaisia. OECD myös julkaisee vuosittaisen raportin, jossa tarkastellaan sitä, miten valtiot ovat noudattaneet toimintaohjeita.

Esimerkiksi vuonna 2006 argentiinalainen kansalaisjärjestö Cedha valitti selluuyhtiö Metsä-Botnian (nykyisen Metsä Fibren) Uruguayn-tehtaan toiminnasta. Neuvottelukunta katsoi lopulta, ettei OECD:n toimintaohjeita ollut rikottu. Cedhan toisen valituksen kohteena oli hanketta rahoittanut valtion vientitakuulaitos Finnvera, mutta sen osalta todettiin, etteivät OECD:n ohjeet koske sen toimintaa.

Lisäksi OECD:llä on käytössä monikansallisten yritysten sijoittautumisen riskienhallinnan työkalu. Se pyrkii tukemaan yrityksiä vastuullisessa sijoittautumisessa sellaisiin maihin, joiden hallitukset tai maiden toimintarakenteet eivät tue vastuullisuutta. Työkalu tarjoaa listan mahdollisista riskeistä ja eettisistä ongelmista, joita heikon julkisen hallinnon maissa saattaa ilmetä, sekä ohjeita riskien ja ongelmien ehkäisemiseksi.

Euroopan unionin yhteiskunta- ja yritys vastuun periaatteet

Euroopan unioni on edistänyt yhteiskunta- ja yritys vastuuta painotetusti vuoden 2000 Lissabonin strategiasta lähtien. Strategia vahvisti sosiaalista ulottuvuutta yritysten kilpailukyvyyn parantamisessa. Lissabonin strategiaa seuranneessa Eurooppa 2020 -strategiassa korostetaan kestävästä kasvusta sekä yhteiskunta- ja yritys vastuuta keinona parantaa työntekijöiden ja kuluttajien luottamusta



Euroopan unioni on edistänyt yhteiskunta- ja yritysvastuuta painotetusti vuoden 2000 Lissabonin strategiasta lähtien.

pitkällä aikavälillä. EU määrittelee yhteiskuntavastuun yritysten vastuuksi omasta vaikutuksestaan ympäröivään yhteiskuntaan.

Yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevaa työtä tehdään lähinnä komission yritystoimintaosastolla ja teollisuustoiminnan pääosastolla. EU:lla on vuosille 2011–2014 oma yhteiskuntavastuustrategia, jota uudistettaessa otettiin huomioon YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevat periaatteet. Aivan viime vuosina komissio on teettänyt tutkimuksia muun muassa olemassa olevasta oikeudellisesta sääntelystä ihmisoikeuksien ja ympäristön osalta ja vastuullisuudesta tuotantoketjussa. Komissio on myös laatinut ohjeistuksen pienille ja keskisuurille yrityksille ihmisoikeuksien huomioimiseksi niiden toiminnassa.¹ Vireillä on myös muun muassa sektorikohtaisia ohjeistuksia rakennus-, tekstiili-, kemikaali- ja lääketieteellisuuden alueille sekä

yritysten raportointiin liittyvien velvoitteiden täsmentämistä.

Euroopan parlamentti puolestaan hyväksyi alkuvuodesta 2013 kaksi oikeusasioden valiokunnan ja työllisyys- ja sosiaaliasioiden valiokunnan valmistelemaa yritysvastuuraporttia.² Raportit vahvistavat sitoumuksen yritysvastuun edistämiseen EU:ssa ja kannustavat yrityksiä yritysvastuovelvoitteiden noudattamiseen. Raporttien ohjeiden noudattaminen perustuu ensisijaisesti vapaaehtoisuuteen.

Kansalaisjärjestöt ovat kritisoineet EU:n tähänastisia toimia riittämättömiksi ja hampaattomiksi. Ne vaativat erityisesti avoimempaa tiedottamista ja raportointia yritystoiminnan ympäristö- ja ihmisoikeusvaikutuksista. Lisäksi ne toivovat sääntelyä oikeussuojaan pääsyn takaamiseksi silloin, kun eurooppalaiset yritykset aiheuttavat toiminnallaan kolmansissa maissa ympäristövahinkoja tai loukkaavat ihmisoikeuksia.³

Euroopan neuvoston yritysten ihmisoikeusvastuuta koskeva strategia

Euroopan neuvosto on Euroopan keskeinen ihmisoikeussääntelyä ja -valvontaa harjoittava järjestö, jonka nimenomaisena tarkoituksena on ihmisoikeuksien, moniarvoisen demokratian ja oikeusvaltioperiaatteen edistäminen. Se perustettiin vuonna 1949, ja siihen kuuluu 47 jäsenvaltiota. Euroopan neuvoston puitteissa on hyväksytty kaiken kaikkiaan lähes 200 valtiosopimusta ja niiden lisäksi julistuksia, suosituksia ja muita ohjaavia asiakirjoja. Valtioita oikeudellisesti sitovista sopimuksista tärkeimmät ovat Euroopan ihmisoikeussopimus vuodelta 1950 ja Euroopan sosiaalinen peruskirja vuodelta 1961.

Euroopan neuvoston ihmisoikeusasioiden johtokomitean (Steering Committee for Human Rights, CDDH) valmistelemissa tuoreessa selvityksessä⁴ arvioitiin sitä, pitäisikö Euroopan neuvoston valmistella myös yritysten ihmisoikeusvastuuta sääntelevä asiakirja. Johtopäätöksenä oli, ettei erillisen asiakirjan, oikeudellisesti sitovan tai suositusluontoisen, valmisteleminen ole tällä hetkellä tarkoituksenmukaista, kun otetaan huomioon erityisesti YK:n ohjaavien periaatteiden keskeinen asema ja jo olemassa oleva muu ohjeistus. Sen sijaan todettiin, että YK:n periaatteiden ja Euroopan neuvoston parlamentaarisen neuvoston ja ministerikomitean suositusten⁵ valossa Euroopan neuvosto voisi kehittää yritysten ihmisoikeusvastuuta koskevan strategian, johon voisi sisältyä elementteinä muun muassa

- YK:n periaatteita koskevaa tiedotustyötä kaikissa Euroopan neuvoston jäsenvaltioissa
- ministerikomitean asiaa koskeva päätöslauselma
- yhteistyötä yksityisen sektorin kanssa
- mahdollisten ohjaussääntöjen valmisteleminen täyttämään YK:n periaatteiden ja alueellisen sääntelyn välisiä aukkoja.

Strategiaan voitaisiin komitean mukaan sisällyttää myös yritysten vastuukysymyksiä suhteessa joihinkin tiettyihin Euroopan neuvoston toiminnan osa-alueisiin, kuten erityisesti lapsen

oikeuksiin, internethallintoon ja sosiaalisiin oikeuksiin. Lisäksi Euroopan neuvoston tulisi pohtia mahdollisuuksia lisätä tämänaiheista yhteistyötä Euroopan unionin ja muiden kansainvälisten järjestöjen, kansallisten ihmisoikeusinstituutioiden ja erilaisten muiden vastaavia kysymyksiä käsittelevien tahojen kanssa.

Ihmisoikeuksien ja ympäristön välistä suhdetta koskevat kysymykset ovat nousseet esille myös ihmisoikeusvalvontaelinten käytännössä. Huolimatta siitä, ettei oikeutta turvalliseen ja terveelliseen ympäristöön nimenomaisesti sisälly Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimukseen, tuomioistuin ja sosiaalinen komitea ovat tulkinneet sopimusten sisältävän ympäristönsuojelua koskevia velvoitteita, kuten valtion suojeluvuote silloin, kun ympäristöhaittojen aiheuttajana on yksityinen toimija, esimerkiksi yritys. Valvontaelinten käytäntöjä tällä kehittymässä olevalla alueella on koottu vuonna 2012 päivitettyyn käsikirjaan.⁶

Euroopan turvallisuus- ja yhteistyöjärjestö ja yritysvastuu

Euroopan turvallisuus- ja yhteistyöjärjestö ETYJ on turvallisuuskysymyksiä laajassa mielessä käsittelevä poliittisen yhteistyön järjestö. Sen toiminta sai alkunsa vuoden 1975 Helsingin huippukokouksen loppuasiakirjasta, ja siitä kehittyi kansainvälinen järjestö vuonna 1990. Sen 57 jäsenvaltion joukossa on eurooppalaisten valtioiden lisäksi joukko Keski-Aasian valtioita sekä Kanada ja Yhdysvallat.

Laajan turvallisuuskäsityksen mukaisesti järjestön toiminta kattaa myös ei-sotilaallista turvallisuutta, kuten demokratiaa, ihmisoikeuksia, taloutta, ympäristöä ja ilmastonmuutosta, koskevia aiheita. Ihmisoikeusasioissa järjestö keskittyy erityisesti vähemmistöjen suojeluun, mutta myös muun muassa sananvapaus, ihmisoikeuskoulutus, terrorismin vastainen toiminta ja ihmisoikeudet sekä liikkumisvapauten ja siirtolaisuuteen liittyvät kysymykset ovat sen asialistalla. Ihmisoikeuksien lisäksi demokratisaatio, oikeusvaltiokehitys, vaalit ja vaalitarkkailu ovat järjestön keskeisiä toiminta-alueita. Näitä sektoreita koordinoi demokraattisten instituutioiden ja ihmisoikeuksien

toimisto (Office for Democratic Institutions and Human Rights, ODIHR).

Yritysten ihmisoikeusvastuukysymyksiä ei ETYJin toiminnassa ole toistaiseksi nostettu esiin. Lienee kuitenkin vain ajan kysymys, milloin tämä tulee tapahtumaan, kun otetaan huomioon, että yritysvastuukysymykset linkittyvät läheisesti ETYJin asialistalla jo oleviin asiakokonaisuuksiin, kuten siirtolaisuuskysymyksiin ja taloutta ja ympäristöä koskevaan toimintaan. Yritykset ovat jo tulleet mukaan esimerkiksi ETYJin talous- ja ympäristöfoorumiin.

Järjestö on myös julkaissut investointien ja yritysilmaston parhaita käytäntöjä koskevan oppaan⁷ ja järjestää koulutusta näistä aiheista. Toinen potentiaalisesti merkittävä aloite on ympäristö ja turvallisuus -aloitteen⁸ alainen kansalaisyhteiskuntayhteistyö⁹, jonka tarkoituksena on vahvistaa kansalaisjärjestöjen toimintaa vastaamaan ympäristöä ja turvallisuutta koskeviin haasteisiin ja osallistumaan ympäristön hallintaan. Ohjelman pilottivaiheessa kansalaisjärjestöille kanavoidun rahoitustuen avulla on muun muassa monitoroitu teollisuuden päästöjä Armenian kaupungeissa ja yhteistyössä kansalaisyhteiskunnan, yritysten ja viranomaisten kanssa onnistuttu löytämään paikallisia ratkaisuja päästöjen vähentämiseksi.

Yritysvastuu muissa alueellisissa järjestöissä

Yritysten ihmisoikeusvastuukysymykset ovat viime vuosina nousseet asialistalle myös muiden alueellisten, hallitusten välisten järjestöjen puitteissa heijastellen toimintaympäristöilleen tyypillisiä ja ajankohtaisia teemoja. Afrikan unionissa huomio on keskittynyt luonnonvaroihin ja maankäyttöön erityisesti kaivannaisteollisuuden toiminnan yhteydessä, kun taas Aasiassa Kaakkois-Aasian valtioiden järjestön ASEANin ja Etelä-Aasian alueellista yhteistyötä edistävän SAARCon alueella näiden rinnalla tärkeitä kysymyksiä ovat teollisuuden ja maatalouden työolosuhteet, siirtotyöläisten asema ja lapsityövoiman käyttö. Erilaisiin kehityshankkeisiin liittyvät laajamittaiset väestönsiirrot ovat puhuttaneet molemmissa maanosissa. Amerikan valtioiden järjestön OAS:n alueella luonnonvarojen käyttö ja maakysymyk-

set ovat olleet pitkään esillä alkuperäiskansojen aseman näkökulmasta, mutta myös maatyöläisten ja maattomien asemaan sekä työolosuhteisiin niin kutsutuilla vapailla talousalueilla on kiinnitetty yhä enemmän huomiota.¹⁰

Afrikan unionissa yritysten ihmisoikeusvastuukysymyksiä on edistetty ensisijaisesti unionin ihmisoikeusjärjestelmän puitteissa. Afrikan unionin ihmisoikeuskomissio perusti vuonna 2009 kaivosteollisuutta, ympäristöä ja ihmisoikeuksia koskevan työryhmän (Working Group on Extractive Industries, Environment and Human Rights Violations). Työryhmän toimeksiantona on selvittää ja tutkia kaivannaisteollisuuden vaikutuksia Afrikan ihmisoikeuksien ja kansojen oikeuksien peruskirjan valossa sekä suhteessa luonnonvarojen käyttöä koskevaan itsemääräämisoikeuteen ja oikeuteen ihmisten kehitysmahdollisuuksien kannalta riittävän hyvään ympäristöön. Työryhmä voi oma-aloitteisesti ottaa selvittäväkseen ei-valtiollisten toimijoiden (esimerkiksi yritysten ja aseellisten ryhmien) väitetyjä ihmisoikeusloukkauksia ja tiedottaa tuloksista Afrikan ihmisoikeuskomissiolle. Työryhmä myös raportoi toiminnastaan, keräämästään tiedosta ja selvitystensä tuloksista ihmisoikeuskomissiolle.

Työryhmä aloitti varsinaisen toimintansa vuoden 2011 loppupuolella ja vasta valmistelea ensimmäisiä aiheeseen liittyviä taustatutkimuksiaan. Itse komissio hyväksyi vuonna 2012 kaksi tässä yhteydessä merkille pantavaa päätöslauselmaa koskien ihmisoikeusperustaista lähestymistapaa luonnonvarojen hallintaan sekä oikeutta riittävään asuntoon ja pakkosiirtojen vastaiseen suojaan. Vuoden 2012 joulukuussa voimaan astuneen sisäisiä väestönsiirtoja koskevan niin kutsutun Kampalan sopimuksen voidaan toivoa omalta osaltaan vauhdittavan tätä kehitystä vastuullisempaan suuntaan.¹¹ Tässä yhteydessä on syytä mainita myös Länsi-Afrikan talousyhteisön ECOWASin (Economic Community of West African States) vuonna 2009 hyväksymä direktiivi, joka koskee kaivannaissektoria ohjaavien periaatteiden ja politiikkojen yhtenäistämistä.¹² Direktiivi asettaa ihmisoikeusvastuita valtioiden ohella myös kaivosteollisuudenalan toimijoille.

Aasia oli pitkään ainoa maanosa, josta puuttivat alueelliset ihmisoikeusjärjestelmät. Ensi askeleita alueellisen ihmisoikeusjärjestelmän kehittämiseksi on kuitenkin otettu aivan viime

vuosina ASEANin puitteissa, erityisesti vuonna 2009 perustetun ihmisoikeuskomission ja vuonna 2012 hyväksytyn ihmisoikeusjulistuksen myötä. Vaikka komission toimivaltuudet ovat melko heikot ja julistus on sisällöltään osittain ristiriidassa kansainvälisten ihmisoikeusstandardien kanssa, nämä aloitteet ovat sinänsä tervetulleita. Toivottavaa onkin, että vastaavaa kehitystä saataisiin aikaiseksi myös Etelä-Aasian maiden yhteistyön (SAARC) alueella.

Aasiassa yritysten ihmisoikeusvastuuta ovatkin aktiivisen kansalaisyhteiskunnan ohella voimakkaimmin edistäneet yritykset, tutkimuslaitokset ja kansainväliset toimijat sekä näiden välinen yhteistyö. Kehitys on tällä hetkellä varsin dynaamista, mistä kertovat niin lukuisat eri toimijoiden väliset yhteistyöaloitteet kuin tarjolla olevat erityiset koulutusohjelmatkin. ASEANin ihmisoikeuskomissio on sekin osallistumassa keskusteluun. Se on jo pitkään valmistellut temaattista tutkimusta yritysten ihmisoikeusvastuusta, ja komissioon liitännäinen tutkimus- ja resurssikeskus (ASEAN Human Rights Resources Center, HRRC) valmistelee ihmisoikeusperustaisia tilintarkastusstandardeja. SAARCin asialistalla ihmisoikeudet ovat hyvin heikosti esillä, eivätkä myöskään yritysten ihmisoikeusvastuukysymykset ole siellä vielä ehtineet erityisesti ajankohtaistua.

Amerikan valtioiden järjestön OAS:n yhteydessä ja osittain sen osana toimivan interamerikkalaisen ihmisoikeusjärjestelmän puitteissa yritysten ihmisoikeusvastuukysymykset ovat olleet epäsuorasti läsnä jo pitkään alkuperäiskansojen maaoikeuksien suojelun yhteydessä, mutta ne eivät varsinaisesti ole vielä nousseet esiin erillisenä asiakokonaisuutena. Interamerikkalainen ihmisoikeuskomissio on myös tehnyt useita väliintuloja akuuteissa tilanteissa ja määrännyt suojaavia ennakkotoimenpiteitä (englanniksi precautionary measures) toteutettavaksi erityisesti alkuperäiskansoja uhkaavien toimenpiteiden keskeyttämiseksi, esimerkiksi liittyen Belo Montenin patohankkeeseen Brasiliassa.¹³

Ihmisoikeuskomission toiminta ja sen ja ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäytäntö alkuperäiskansojen oikeuksien alueella on muutenkin tutustumisen arvoinen.¹⁴ Yritysten sosiaalista vastuuta koskevia kysymyksiä käsitellään itse OAS:n asialistalla sen taloudellisen kehityksen, kaupan ja turismin osaston yhteydessä, missä niitä on

tähän mennessä lähestytty ensisijaisesti eettisistä lähtökohdista, ei juurikaan ihmisoikeusnäkökulmasta. Osaston toimialaan kuuluvat strategisten suhteiden edistäminen yksityisen sektorin kanssa, kestävä ja inklusiivinen kehitys, kilpailun edistäminen ja ympäristökysymykset.

Yritysvastuu kansalaisjärjestöissä ja kansalaisyhteiskuntatoiminnassa

Kansalaisjärjestöjen ja kansalaisyhteiskunnan rooli on keskeisen tärkeä ihmisoikeuksien edistämässä ja puolustamisessa ja ihmisoikeusongelmien nostamisessa julkiseen tietoisuuteen ja kansainvälisen yhteistyön ja sääntelyn kohteeksi. Kansalaisyhteiskunnan rooli korostuu entisestään silloin, kun demokratia ja oikeusvaltion rakenteet ovat puutteellisia tai toimivat tehottomasti. Aktiivisen kansalaisyhteiskunnan voi siten sanoa olevan välttämätön edellytys ihmisoikeuksien toteutumiselle. Näin on myös yritysvastuun alueella.

Kaikki merkittävimmät kansainväliset ihmisoikeusjärjestöt, kuten Amnesty International, Human Rights Watch (HRW) ja Fédération Internationale des Ligues des Droits de l'Homme (FIDH), ovat jo vuosia tehneet aktiivista kampanjointi- ja tutkimustyötä yritysten ihmisoikeusvastuusta ja puoltavat voimakkaasti yrityksiä sitovien kansainvälisten standardien aikaansaamista. Ilman alueellisten, kansallisten ja paikallisten ihmisoikeus- ja ympäristöjärjestöjen työtä monet yritysten toimintaan liittyvät vakavat ongelmat eivät olisi ylipäätään nousseet julkiseen tietoisuuteen. Järjestöillä on tärkeä työ myös paikallisyhteisöjen oikeussuojamekanismeihin pääsyn tukemisessa.

Yritysvastuun alueella ihmisoikeusjärjestöt toimivat usein yhteistyössä ympäristö- ja alkuperäiskansajärjestöjen kanssa. Ylipäätään eri toimijoiden välinen yhteistyö on lisääntynyt ja lisääntymässä, myös kansalaisjärjestöjen yhteistyö kansainvälisten toimijoiden, hallitusten ja yrityssektorin kanssa. Tällaisen eri toimijoiden välisen yhteistyön hedelmällisyydestä esimerkiksi voi mainita Institute for Human Rights and Businessin (IHRB) johdolla kehitetyt ihmisarvoista siirtotyötä koskevat periaatteet. Periaatteet hy-

Miten kansalaisjärjestö voi vaikuttaa yrityksen toimintaan?

Kansainvälinen kansalaisjärjestö Oxfam ja kansainvälinen elintarvike- ja päivittäistavara-alan yritys Unilever ovat tehneet yhteiskuntavastuuta koskevaa yhteistyötä jo pitkään. Oxfam on yli 17 järjestön muodostama kansainvälinen yhteenliittymä, joka toimii yli 90 maassa köyhyyden ja epäoikeudenmukaisuuden poistamiseksi. Unilever on sitoutunut ihmisoikeuksien ja työntekijöiden oikeuksien edistämiseen, ja sitä pidetäänkin yhtenä yhteiskuntavastuun alueen johtavista yrityksistä maailmassa.

Unilever hyväksyi Oxfamin tekemän tarjouksen arvioida Unileverin työntekijöiden oikeuksien toteutumista sen alihankintaketjuissa Vietnamin. Tutkimus toteutettiin pääosin vuosien 2011 ja 2012 aikana. Oxfamin tutkijat vierailivat Unileverin tuotantolaitoksilla Vietnamin ja haastattelivat yrityksen itsensä ja sen alihankkijoiden palkkaamia työntekijöitä, alihankkijoita ja yrityksen johtoa.

Vastoin Unileverin odotuksia tutkimukses-

sa paljastui, että sen toimintaa ohjaavia standardeja ja ohjesääntöjä jätettiin merkittäviltä osin noudattamatta. Esimerkiksi työntekijöille maksettiin liian alhaisia palkkoja, alihankkijoiden työntekijöiden työehdot olivat huomattavasti huonommat kuin Unileverin palkkaamien, alihankkijat teetättivät laittomia ylitoita, eivätkä työntekijät uskaltaneet valittaa yhdistymisvapautteen kohdistuvista loukkauksista. Ehkä yllättävintä oli, ettei Unileverin paikallinen johto eivätkä sen alihankkijat olleet välttämättä edes tietoisia yrityksen sisäisistä ohjesäännöistä.

Unilever oli ymmärrettäväsi pettynyt tutkimuksen tuloksiin, ja se on luvannut tehdä tarvittavat muutokset toimintaansa Vietnamin. Se aikoo muun muassa järjestää työntekijöiden oikeuksia koskevia koulutuksia kaikille liiketoimintansa sisäisille sidosryhmille, keskeiset alihankkijat mukaan lukien, ja on kutsunut Oxfamin seurantavierailulle Vietnamiin kahden vuoden kuluttua.¹⁵

väksyttiin Bangladeshin pääkaupungissa Dhakassa kesäkuussa 2011, ja ne pohjautuvat YK:n yritysten ihmisoikeusvastuuta koskeviin ohjaaviin periaatteisiin. Toinen hyvä esimerkki on Oxfamin ja Unileverin yhteistyö, joka on johtanut moniin merkittäviin muutoksiin Unileverin toiminnassa.

Kansalaisjärjestöjen ohella kansallisten ihmisoikeusinstituutioiden kansainvälinen kattojärjestö ICC ja alueelliset yhteistyöelimet ovat ottaneet yritys vastuukysymykset yhdeksi päätelmäkseen. Tähän työhön osallistuu myös eduskunnan oikeusasiamiehen kanslian yhteydessä toimiva Ihmisoikeuskeskus, joka yhdessä ihmisoikeusvaltuuskunnan ja eduskunnan oikeusasiamiehen kanssa muodostaa Suomen kansallisen ihmisoikeusinstituution. Tanskan kansallinen ihmisoikeusinstituutio on yksi johtavia toimijoita niin yritysten ihmisoikeusvastuuta koskevan tut-

kimuksen kuin käytännön sovellustenkin osalta, ja se on muun muassa kehittänyt yrityksille työkaluja ihmisoikeusvaikutusten arvioimiseen ja huolellisuusvelvoitteen soveltamiseen.

Ihmisoikeustilanteen ja -vaikutusten arviointi

Voidakseen täyttää YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien periaatteiden huolellisuusvelvoitteen yritysten täytyy pystyä arvioimaan toimintansa vaikutusalueen ihmisoikeustilannetta sekä yrityksen oman toiminnan vaikutuksia ihmisoikeuksien toteutumiseen.

Yritykset voivat turvautua yleisen ihmisoikeustilanteen arvioinnissa moniin jo vakiintuneihin arviointiraportteihin. YK:n jäsenvaltioiden



Yritysten täytyy pystyä arvioimaan toimintansa vaikutusalueen ihmisoikeustilannetta sekä yrityksen oman toiminnan vaikutuksia ihmisoikeuksien toteutumiseen.

ihmisoikeustilannetta arvioidaan määräajoin ihmisoikeusneuvoston määräaikaistarkastelussa, ihmisoikeussopimusvalvontaelimissä ja erityis- menettelyissä. Myös muilla kansainvälisillä järjestöillä ja alueellisilla ihmisoikeusjärjestelmillä on vastaavia arviointimenetelmiä. Vuosittaisia ja temaattisia tarkasteluraportteja julkaisevat myös eräät valtiot ja kansainväliset ihmisoikeusjärjestöt. Ihmisoikeustilanteiden arviointeja lukiessa on hyvä aina pitää mielessä arvioitsijan poliittiset ja muut kytkökset sekä intressit arvioinnin kohteeseen nähden. Luotettavan ihmisoikeusarvion tekemiseen tarvitaan useita lähteitä, aikaa ja asiantuntemusta.

Kansainvälisten ihmisoikeustuomioistuinten ratkaisut selventävät valtioihin kohdistuvien ihmisoikeusvelvoitteiden sisältöä. Kansallisten tuomioistuinten yritysten ihmisoikeusloukkauksia koskevat ratkaisut puolestaan viitoittavat tietä nimenomaan yritysten ihmisoikeusvastuun

tiellä, joskaan toistaiseksi tällaisten ratkaisujen määrästä ei ole täsmällistä tietoa. Ihmisoikeuksia ja yritysvastuuasioita kokoava portaali Business and Human Rights Information Center sisältää jonkin verran tuomioistuinratkaisuja ympäri maailmaa toimialoittain jaoteltuna. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on koonnut omista yrityksiin liittyvistä ratkaisuistaan koosteen, joka löytyy tuomioistuimen kotisivuilta.¹⁶

Ihmisoikeusvaikutusten arvioinnilla (englanniksi human rights impact assessment) tarkoitetaan ihmisoikeuspolitiikkojen, -ohjelmien, -projektien ja muiden vastaavien toimintojen vaikutusten ja vaikuttavuuden arviointia. Pyrkimyksenä ei ole mitata vain toivottuja tuloksia vaan usein - yritysten kohdalla pääsääntöisesti - ei-toivottuja tuloksia. Nimenomaan ihmisoikeusvaikutusten arviointiin on kehitetty työkaluja 1990-luvun lopulta lähtien. Erilaisia temaattisia vaikutusten arviointimenetelmiä on kehitetty

kansainvälisen arviointiliiton mukaan yli 50 erilaiseen teemaan, joten menetelmä- ja indikaattorityöstä on olemassa jo paljon kokemusta muilta aloilta.

Ihmisoikeuksien mittaamiseen käytetään ihmisoikeusstandardeja, mikä tekee työstä haastavaa. Arvioitsijan on osattava suunnitella kysymykset ja tulkita tulokset suhteessa yleisesti ilmaistuihin ihmisoikeusnormeihin. Tämä edellyttää tietämystä ihmisoikeusnormien jatkuvasta tulkintakäytännöstä, toisin sanoen siitä, miten ihmisoikeuksia valvovat toimielimet ja tuomioistuimet erilaisissa käytännön tilanteissa arvioivat ihmisoikeuksien toteutumista tai toteutumatta jäämistä. Ihmisoikeusindikaattori mittaa määrätyn oikeuden (ihmisoikeutena tai perusoikeutena vahvistetun juridisen oikeuden) toteutumista. Ihmisoikeusindikaattori voi olla tilastollinen luku, mutta usein se voi olla myös kuvaus olemassa olevasta prosessista, joka takaa esimerkiksi ihmisoikeusloukkauksen uhrin pääsyn oikeus- suojakeinojen pariin.

Ihmisoikeuksien toteutumisen tai toteutumattomuuden arviointia ei ole helppo puristaa yksinkertaiseen muottiin, vaikka erilaisia yksinkertaistettuja kaavioita ihmisoikeuksien kannalta riskialttiista maista esiintyykin runsaasti. Kokonaisvaltainen, tasapuolinen ja objektiivinen arviointi niin kansalaisyhteiskunnan ja poliittisten oikeuksien kuin taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien toteutumisen tasosta on väistämättä pitkä ja polveileva.

Yrityksen toiminnan ihmisoikeusvaikutusten arvioinnin tulee vastata oikeisiin, kyseisen toimialan ja maantieteellisen sijainnin kannalta relevantteihin kysymyksiin. Arvioinnin tulee olla asiantuntevaa, kattavaa ja tasapainoista, eikä ikäviä tai vaikeita kysymyksiä pidä välttää. Yksi tapa päästä kiinni tärkeisiin asioihin on tehdä prosessista osallistava. Paikallisen väestön ja yrityksen muiden sidosryhmien osallistuminen on ihmisoikeusperiaatteiden mukaista ja takaa sen, että merkitykselliset asiat tulevat mahdollisimman kattavasti huomioiduiksi. Arviointityön tulee olla myös jatkuvaa.

Maailmanpankkiryhmään kuuluva Kansainvälinen rahoitusyhtiö (International Finance Corporation, IFC) on kehittänyt oppaan ihmisoikeusvaikutusten arviointiprosessille. Siinä viitataan IFC:n suoritusstandardeihin (englanniksi perfor-

mance standards), joita ihmisoikeuksien osalta on kahdeksan. Työkalut ovat vapaasti kaikkien ladattavissa IFC:n kotisivuilta.¹⁷

Tanskan ihmisoikeusinstituutti on kehittänyt toistaiseksi kattavimman työkalun ihmisoikeusvaikutusten arviointiin. Se pitää sisällään 200 kysymystä ja 1 000 indikaattoria, joista yritykset voivat valita oman toimintansa kannalta relevantteja toimialakohtaisia, maantieteellisiä ja temaattisia osioita. Työkalua testattiin kehitysvaiheessa yli 80 suuryrityksessä, ja siihen tehdään vuosittain päivityksiä saadun palautteen perusteella. Hinta määräytyy yrityksen koon mukaan, mutta suppeampi niin kutsuttu quick test on ilmainen ja helposti saatavissa Tanskan ihmisoikeusinstituutin kotisivuilta.¹⁸

Muutakin opastusta yrityksille on käytössä. Kansainvälinen standardisoimisjärjestö on julkaissut ISO 26000 -standardin, jota ei kuitenkaan ole tarkoitettu sertifiointiin. Se pitää sisällään opastusta yhteiskuntavastuun perusperiaatteista, yhteiskuntavastuun tunnistamisesta, sidosryhmien osallistamisesta, ydinaiheista ja kysymyksistä sekä tavoista, joilla vastuullinen toiminta voidaan sisällyttää organisaatioon. Se sisältää selkeän mutta suppeahkon osion ihmisoikeuksista. Standardi on maksullinen.

OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille koostuvat vapaaehtoisuuteen pohjautuvista vastuullisuuden periaatteista ja normeista sekä lainsäädännön soveltamisesta kansainvälisessä liiketoiminnassa. Toimintaohjeiden tukena toimivia OECD:n jäsenmaiden hallitusten perustamia kansallisia yhteyselimiä on käsitelty edellä.

Käytännön esimerkkejä yritysten ihmisoikeusvastuusta

Yksi ensimmäisistä ja tunnetuimmista yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskeneista tapauksista liittyi öljynporaukseen Nigeriassa. Vuonna 1958 Nigerian Ogonimaasta löytyi öljyä, jota kansainvälinen öljyjätti Shell ryhtyi poraamaan. Vuonna 1993 ogonikansa protestoi hallitusta ja Shell-yhtiötä vastaan ympäristötuhoista, joita öljyn poraus aiheutti. Shell vetäytyi Ogonimaas-

ta, mutta vuosien 1994–1995 aikana Nigerian sotilashallitus teloitti protestien johtajan Ken Saro-Wiwan ja neljä muuta yhteisön johtajaa kuoli epämääräisissä olosuhteissa. Tuolloin kansainvälinen yhteisö heräsi ja alkoi pitkä taistelu vastuullisten löytymiseksi. Vuosina 2008–2009 Shell suostui 15,5 miljoonan dollarin korvauksiin, jotta kuolleiden omaiset lakkaisivat syyttämästä yhtiötä osallisuudesta Saro-Wiwan kuolemaan ja muihin ihmisoikeusloukkauksiin. Yhtiö tunnusti syyllisyytensä kahteen öljyvuotoon. Öljyvuodoista olivat tosin vastuussa myös ne paikalliset asukkaat, jotka olivat poranneet reikiä öljyputkiin ja varastaneet öljyä omiin tarpeisiinsa tai eteenpäin myytäväksi. Vuonna 2011 julkaistun YK:n raportin mukaan Ogonimaan ympäristön tervehtymiseen tarvitaan jopa 30 vuotta.

Öljytarina sai taas uuden lehden lisää, kun Yhdysvaltain korkein oikeus ratkaisi huhtikuussa 2013 jutun Kiobel vastaan Royal Dutch Petroleum Co. Tapauksessa kaksitoista Yhdysvalloista turvapaikan saanutta nigerialaista kantajaa vaati öljy-yhtiöitä vastuuseen 1990-luvun tapahtumista yhdysvaltalaiseen Alien Tort Statute -lakiin vedoten. Kyseistä lakia on käytetty yritysten ihmisoikeusloukkauksiin liittyvissä tapauksissa. Tällä kertaa Yhdysvaltain korkein oikeus kuitenkin katsoi, ettei kyseisten kantajien turvapaikan myötä luoma linkki Yhdysvaltoihin ollut riittävä side, että lakia olisi voitu soveltaa. Ratkaisu oli merkittävä laajemminkin lain soveltamista ajatellen.

Ogonimaan tapaus on elävä esimerkki niistä ihmisoikeuksiin liittyvistä riskeistä, joita yritys kohtaa käyttäessään turvallisuuspalveluita omaisuutensa suojaamiseksi. Välttämättä kyse ei ole edes yrityksen hankkimasta palvelusta vaan isäntävaltion tai jopa paikallisviranomaisten omatoimisesta ”järjestyksen ylläpidosta”, kuten Ogonimaassa. Turvallisuuspalveluiden tai valtion turvautuminen liialliseen voimankäyttöön, jopa väkivaltaan, saattaa olla yrityksen isäntämaassa tavanomaista. Nykyisten standardien valossa ei tunnu enää riittävältä, että yritys irtisanoutuu tällaisesta väkivallasta, jos tapahtumilla kuitenkin on jonkinlainen kytkös yrityksen toimintaan. Niissäkin tilanteissa, joissa väkivalta syntyy osana yritykseen kohdistuvaa protestia, yrityksen odotetaan ennalta arvioivan ja pyrkivän käytännössä myös estämään suhteettoman väkivallan käytön. Yrityksen tulee esimerkiksi viestittää

selkeästi sitoutumisensa väkivallattomaan toimintaan, kouluttaa käyttämiään turvallisuuspalveluhenkilöitä vaihtoehtoisista konfliktinratkaisumenetelmistä ja korjaamaan (ja korvaamaan) mahdollisen liiallisen voimankäytön. Tietenkin yrityksen tulee ennen kaikkea toimia siten, ettei se aiheuta niin suurta haittaa paikallisväestölle, että näillä ylipäätään olisi tarve protestoida yritystä vastaan. Yrityksen tulee muun muassa konsultoida ja osallistaa paikallista väestöä mieluiten jo hankkeen suunnitteluvaiheessa ja koko toiminnan ajan mutta erityisesti ongelmien ilmaantuessa.

Öljynporauksen ohella koko kaivannaisteollisuus joutuu varautumaan ongelmiin, joissa ympäristölle aiheutetut haitalliset vaikutukset voivat vaikuttaa myös ihmisoikeuksien toteutumiseen, vaikka kyse ei olisikaan väkivaltaisiksi käyneistä protesteista, kuten Ogonimaassa. Oikeus puhtaaseen veteen ja oikeus terveyteen ovat esimerkiksi sellaisia ihmisoikeuksia, joiden loukkauksia tiedetään tapahtuneen ja tapahtuvan muun muassa Etelä-Amerikassa kaivosyhtiöiden toiminnan yhteydessä. Vastuulliset kaivosyritykset huolehtivat esimerkiksi siitä, etteivät raskasmetallit pilaa paikallisväestön juomavettä.

Myös työolosuhteet kaivoksissa voivat olla ihmisoikeuksien vastaisia. Kongon demokraattisen tasavallan konfliktialueilla kaivostoimintaan liittyvät ongelmat kasaantuvat monella tapaa. Aseelliset ryhmittymät valtaavat kaivoksia toisiltaan ja pitävät hallussaan kauppareittejä, kaivoksissa käytetään lapsi- tai orjatyövoimaa, ja näissä olosuhteissa piittaamattomuus ympäristövaikutuksista on enemmän sääntö kuin poikkeus. Merkittävä osuus maailman kulutuselektronikassa tarvittavasta koboltista ja tinasta on peräisin eri puolilta Kongoa, myös kaivoksista, joissa rikotaan räikeästi ihmisoikeuksia. Metallien alkuperän jäljittäminen ei kuitenkaan ole helppoa, sillä ennen päätymistään tunnettujen elektroniikkavalmistajien laitteisiin ne ovat kulkeneet parhaimmillaan monen välikäden kautta. Jotkut länsimaalaiset aktivistit ovat kannustaneet boikotoimaan kokonaan Kongon metalleja, mutta useat paikalliset ihmisoikeusaktivistit ovat kuitenkin vastuullisuuden lisäämisen ja avoimuuden, eivät boikotoinnin, kannalla.

Toinen suuri teollisuudenala, jossa työolosuhteet ovat tämänhetkisen kovan hintakilpailun

johdosta laajasti ongelmalliset, on tekstiili- ja vaateteollisuus. Länsimaisille kuluttajille tarjottavien vaatteiden hintojen aleneminen johtuu ennen kaikkea siitä, että vaateteollisuus on siirtynyt yhä halvempien tuotantokustannusten perässä maasta ja tehtaasta toiseen. Tällä hetkellä Bangladesh houkuttelee erittäin alhaisilla tuotantokustannuksillaan, mutta halpojen kustannusten kääntöpuolena ovat työntekijöiden riittävän toimeentulon takaamisen alittavat palkat, pitkät päivät ja huono kohtelu. Ratkaisua tilanteeseen ei ole helppo löytää. Maailman toiseksi suurin vaateketju, H&M, on vedonnut jopa Bangladeshin hallitukseen, että tekstiilityöntekijöiden minimipalkkaa nostettaisiin, sillä yksittäiset tehtaant eivät halua ottaa vastaan korkeampia korvauksia ompelutyöstä peläten, että Bangladeshille elintärkeä teollisuus menettäisi palkkojen nousun myötä kilpailukykyä.

Aivan toisentyypiset ongelmat liittyvät viestintäteknologian huimaan kehitykseen ja mahdollisuuden käyttää tätä teknologiaa paitsi ihmisoikeuksien edistämiseen myös niiden polkemiseen. Ihmisoikeuksien kannalta ei ole hyväksyttävää salakuunnella ja seurata poliittisen opposition tai ihmisoikeusaktivistien laillista toimintaa. Valtioissa, joissa ei ole poliittisia vapauksia, kiusaus tähän on kuitenkin suuri. Tällöin viestintäteknologiaa valmistavat ja myyvät yritykset joutuvat miettimään, millä keinoilla ne voivat mahdollisesti estää laitteidensa käyttämisen ihmisoikeuksia loukkaavalla tavalla. Tätä mietintää ovat joutuneet viime vuosina tekemään verkkoyhtiö Nokia Siemens Networks ja Telia Sonera.

Seuraavia askeleita

YK:n ohjaavien periaatteiden hyväksyminen on ollut merkittävä virstanpylväs yritysten ihmisoikeusvastuun kehittämistyössä: se on huomattavalla tavalla selkeyttänyt ja yhtenäistänyt pelisääntöjä. Ihmisoikeusnäkökulmasta voidaan kuitenkin pitää kestävämmänä tilannetta, että yritystoiminta, jonka potentiaaliset ihmisoikeusvaikutukset ovat vakavia ja laajamittaisia, ei ole oikeudellisesti sitovan kansainvälisen sääntelyn alasta. Saadaanko sitovaa kansainvälistä säätelyä tulevaisuudessa aikaan?

Kansalaisyhteiskunta ja ihmisoikeusjärjestöt, yritykset ja valtiotkin ovat asiasta monta mieltä.

Yritykset eivät välttämättä ole innostuneita sitovasta sääntelystä, joka väistämättä tuottaa niille kustannuksia. Toisaalta ne yritykset, jotka huolehtivat toimintansa ihmisoikeusvaikutuksista, saattavat olla halukkaita vaatimaan samoja pelisääntöjä kaikille. Kuluttajien ja ihmisoikeusjärjestöjen silmätikkuna kun ovat pääasiassa tunnetut kansainväliset brändit. Ei voi kuitenkaan olla niin, että ihmisoikeuksien kunnioittamista vaadittaisiin tunnettuuden perusteella – eikä ylipäätään niinkään, että vastuu ihmisoikeuksien toteutumisen valvonnasta olisi kuluttajilla ja ihmisoikeusjärjestöillä. Kansainvälisten ihmisoikeussopimusten valossa on päivänselvää, että valtioilla on velvollisuus turvata ihmisoikeuksien toteutuminen. Sikäli katse voidaan suunnata nimenomaan valtioihin, joiden tulee huolehtia siitä, ettei ihmisoikeuksia loukata – edes yritystoiminnan puitteissa.

Valtioiden roolin korostamista voisi tukea myös se tosiasia, etteivät yritykset asetu aivan helposti perinteiseen valtiokeskeiseen kansainvälisoikeudelliseen järjestelmään. Ratkaisematta on vielä esimerkiksi kysymys siitä, tuleeko monikansallisten yritysten kotipaikkavaltioiden estää yritysten ihmisoikeusloukkaukset muissa maissa (kotipaikkavaltioiden vastuu). YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden ensimmäisen pilarin mukaan valtioiden tulee selkeästi ilmaista odotuksensa siitä, että kaikkien valtiota kotipaikkanaan pitävien yritysten oletetaan kunnioittavan ihmisoikeuksia. Valtiolla ei kuitenkaan nykyisen kansainvälisen oikeuden perusteella ole velvollisuutta – joskaan ei myöskään estettä – säädellä yrityksen ulkomailla tapahtuvaa toimintaa.

Monet kansainväliset ihmisoikeusjärjestöt kiistävät tämän suppean käsityksen valtioiden vastuusta yritysten kansainvälisestä toiminnasta. Järjestöjen mukaan ainoa rajoite ylikansalliselle vastuulle yritystoimintaan liittyvissä kysymyksissä on se, että valtio ei saa loukata toisten valtioiden mahdollisuutta täyttää ihmisoikeusvelvoitteitaan. Järjestöjen mukaan ihmisoikeuksien toteutuminen nimenomaan velvoittaa valtioita ryhtymään toimenpiteisiin yritysten ihmisoikeusloukkausten kohdalla aina kun niillä on siihen poliittiset ja lailliset mahdollisuudet YK:n peruskirjan ja sovellettavan kansainvälisen lainsäädännön puitteissa.

Viitteet

1. Opas on käännetty suomeksi ja löytyy työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivuilta www.tem.fi.
2. Raportit ovat Corporate Social Responsibility: promoting society's interests and a route to sustainable and inclusive recovery ja Corporate Social Responsibility: accountable, transparent and responsible business behaviour and sustainable growth.
3. Ks. esimerkiksi ECCJ's position paper on non-financial reporting by companies ja Press release - Europe must take a stronger stance on company accountability, jotka löytyvät European Coalition for Corporate Justice verkkosivuilta www.corporatejustice.org.
4. Feasibility study on CSR in the field of human rights, CDDH (2012) R76 Addendum VII, 30.11.2012.
5. Parlamentaarisen neuvoston 27.9.2010 antama suositus Human rights and business ja ministerikomitean 6.7.2011 antama vastaus siihen.
6. Manual on Human Rights and the Environment 2012. Toinen painos. Council of Europe Publishing. Ks. myös Fact Sheet - Environment related cases in the Court's case law, European Court of Human Rights, joulukuu 2012.
7. OSCE Best-Practice Guide on Investment and Business Climate.
8. Environment and Security Initiative (ENVSEC).
9. Civic Action for Security and Environment (CASE).
10. Ks. esimerkiksi yhteenveto interamerikkalaisen ihmisoikeuskomission 147. istunnosta, Situations of Indigenous Peoples, Economic, Social and Cultural Rights, Situation of Migrants, Asylum Seekers, Refugees, and Internally Displaced Persons, Annex to the Press Release Issued at the Close of the 147th Session, 5.4.2013, osoitteessa www.oas.org/en/iachr.
11. African Union Convention for the Protection and Assistance of Internally Displaced Persons in Africa.
12. Directive C/DIR. 3/05/09 on the Harmonization of Guiding Principles and Policies in the Mining Sector.
13. PM 382/10 - Indigenous Communities of the Xingu River Basin, Pará, Brazil.
14. Ks. Indigenous and Tribal People's Rights over their Ancestral Lands and Resources - Norms and Jurisprudence of the Inter-American Human Rights System, OEA/Ser.L/V/II., Doc. 56/09, 30.12.2009. Ks. myös komission kotisivut osoitteessa www.iachr.org ja esimerkiksi [Ella] Brief - Defending Latin America's Indigenous and Tribal Peoples' Rights through Laws and Courts osoitteessa ella.practicalaction.org.
15. Tutkimuksen tulokset on koottu julkaisuun Labor rights in Unilever's supply chain: From compliance towards good practice. An Oxfam study of labor issues in Unilever's Vietnam operations and supply chain (Oxfam, tammi-kuu 2013).
16. Kotisivut ovat osoitteessa www.echr.coe.int, hakusanat Companies: victims or culprits.
17. Kotisivut ovat osoitteessa www.ifc.org.
18. Kotisivut ovat osoitteessa www.humanrights.dk.

Kirjallisuus

Business & Human Rights Resource Center:
www.business-humanrights.org

The Danish Centre for Human Rights:
www.humanrights.dk

UN Global Compact:
www.unglobalcompact.org

Institute for Human Rights and Business:
www.ihrb.org

Kansallisten ihmisoikeusinstituutioiden koordinaatiokomitean ihmisoikeuksia koskeva työryhmä: nhri.org/EN/Themes/BusinessHR

Työ- ja elinkeinoministeriö: www.tem.fi

YK:n ihmisoikeusvaltuutetun toimisto:
www.ohchr.org

