

**Naisten ja haavoittuvassa asemassa olevien
ihmisoikeuksien turvaaminen yritysvastuun avulla
ja yritysvastuulaissa**

Eri toimijoiden ajatuksia yritysvastuusta

Ella Haataja
Turun yliopisto
Pro gradu -tutkielma
Valtio-oppi
Syksy 2021

TURUN YLIOPISTO

Filosofian, poliittisen historian ja valtio-opin laitos

Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta

HAATAJA, ELLA: Naisten ja haavoittuvassa asemassa olevien ihmisoikeuksien turvaaminen yritys vastuun avulla ja yritys vastuullaissa. Eri toimijoiden ajatuksia yritys vastuusta

Pro gradu -tutkielma, 108 s. + liitteet 5 s.

Valtio-oppi

Lokakuu 2021

Yritystoiminnan vastuullisuuden merkitys on korostunut yritystoiminnan kansainvälistymisen myötä. Vastuullisuuden kannalta ongelmallisia ovat useita alihankkijoita sisältävät pitkät tuotantoketjut, joissa ihmisoikeuksien valvonta on haasteellista. Kärsijöinä ovat useimmiten tuotantoketjujen alkupäässä työskentelevät haavoittuvassa asemassa olevat ihmiset, jotka eivät voi yhteiskunnallisen asemansa vuoksi juurikaan vaikuttaa oikeuksiensa toteutumiseen. Sen vuoksi tässä tutkimuksessa käsitellään naisten ja haavoittuvassa asemassa olevien ihmisoikeuksien turvaamista yritys vastuun avulla ja yritys vastuullaissa. Lisäksi tutkimuksessa pohditaan, mitä vastuullinen yritystoiminta vaatii yrityksiltä.

Tutkimus toteutetaan puolistrukturoituina teemahaastatteluina, joissa haastatellaan yhteensä seitsemää asiantuntijaa järjestöistä, ministeriöstä ja kaupan alalta. Lisäksi aineistona hyödynnetään järjestöjen antamia lausuntoja Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemaan yritys vastuulain oikeudelliseen selvitykseen. Aineisto analysoidaan teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla. Teoreettisen pohjan tutkimukselle antavat intersektionaaliset feministiset teoriat. Niiden avulla tarkastellaan historiallisesti rakentuneita työn käsitteitä ja miten yksilön piirteet, kuten sukupuoli ja vammaisuus, voivat vaikuttaa yksilön kokemaan sortoon työelämässä.

Tutkimustulosten mukaan yritys vastuulain avulla voi puuttua epäkohtiin ja ohjata toimijoita vastuullisuuteen. Lain velvoitteiden tulisi olla joustavat, jottei yrityksille koidu niistä kohtuutonta byrokraattista taakkaa. Yksi mahdollinen laissa yrityksille asetettava velvoite olisi raportointi. Sen myötä yritysten tulisi tarkastella yritystoiminnastaan aiheutuvia ihmisoikeusriskejä niiden näkökulmasta, joihin yritystoiminta vaikuttaa. Työntekijöiden kuuleminen olisi prosessissa oleellista. Velvoittavan raportoinnin hyötynä on yritystoiminnan läpinäkyvyyden lisääntyminen, jolloin myös yritysten sidosryhmien ja kuluttajien on helpompi tehdä vastuullisia valintoja.

Tutkimuksen perusteella voi todeta, että kansallinen tai EU-tason yritys vastuulainsäädäntö tuskin on riittävä useiden yritysten toimiessa globaalisti. Sen vuoksi globaalien tason yritys vastuulainsäädäntöä tulisi myös pohtia. Lisäksi vastuullisuuden toteutuminen vaatii myös tuotantomailta yhteistyökykyä ja halua muuttaa totuttuja toimintatapoja.

Asiasanat: yritys vastuu, vastuullisuus, yritys vastuulaki, tuotantoketjut, toimitusketjut, hankintaketjut, naiset, intersektionaalisuus, intersektionaalinen feminismi, oikeudenmukaisuus, haavoittuvat ryhmät, vammaisuus, ihmisoikeudet, kauppa, raportointi, kansainvälisyys

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

1 Johdanto	1
2 Yritysvastuuajattelun ja lainsäädännön taustaa	7
2.1 Kestävä kehitys ja vastuullisuusajattelu	9
2.2 Vastuullisuuden valvonta	11
2.3 Kansainväliset ohjeistukset yritysvastuusta	13
2.3.1 YK:n ohjaavat periaatteet	14
2.3.2 OECD-Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö	16
2.3.3 EU ja yritysvastuu	17
2.4 Ihmisoikeuslainsäädäntö ja yritysvastuu	19
2.5 Kansainväliset esimerkit yritysvastuusta	22
2.5.1 Ranska.....	23
2.5.2 Saksa	26
2.6 Yritysvastuu Suomessa	28
2.6.1 Suomalaisyriyten vastuullisuustoiminta	30
3 Intersektionaalinen feministinen teoria	34
3.1 Intersektionaalisuus	36
3.2 Tasa-arvo työelämässä	40
3.3 Sosiaalinen vastuu ja yritysvastuun motiivit	44
4 Tutkimusaineisto ja menetelmät	48
4.1 Asiantuntijahaastattelut ja oikeudellisen selvityksen kommentit	48
4.2 Asiantuntijahaastattelu	50
4.3 Teemahaastattelu	53
4.4 Teoriaohjaava sisällönanalyysi	55
5 Analyysi yritysvastuusta ja yritysvastuulain ihmisoikeusvaikutuksista	58
5.1 Vastuullisuuden määritelmä ja yritysvastuulain kattavuus	58
5.1.1 YK:n ohjaavat periaatteet	60
5.1.2 Asianmukaisen huolellisuuden velvoite yritysvastuuajattelun taustalla	61
5.1.3 Seuranta	64
5.1.4 Ympäristön ja ihmisoikeuksien välinen suhde	67
5.1.5 Sanktiot.....	69

5.1.6 Kansallisen, EU:n vai globaalin tason yritysvastuulainsäädäntö?	70
5.2 Haavoittuvat ryhmät	72
5.2.1 Toimeentulo	72
5.2.2 Sosiaalinen vastuu	75
5.2.3 Tasa-arvo	76
5.3 Läpinäkyvyys	79
5.3.1 Raportoinnin haastavuus	79
5.3.2 Yritysvastuu markkinoinnissa	81
6 Teorian ja empiirisen analyysin synteesi	83
6.1 Yritysvastuulaki ihmisoikeuksien turvaajana	83
6.2 Lain valvonta	85
6.3 Lain rajaaminen	87
6.4 Haavoittuvassa asemassa olevien tunnistaminen	89
6.5 Palkkaus yritystoiminnan epäkohtana	90
6.6 Läpinäkyvyys ja syrjintä työmarkkinoilla	92
7 Johtopäätökset	95
7.1 Tutkimuksen rajoitukset ja jatkotutkimus	97
Lähteet	100
Liitteet	109
Liite 1. Haastatteluiden teemat	109
Liite 2. Haastatteluiden muokattava kysymyspohja	110
Liite. 3 Haastateltavat	112

1 Johdanto

Kansainvälisessä ympäristössä toimivien yritysten toiminnan vaikutukset eivät ulotu pelkästään yrityksen kotimaahan vaan myös sen rajojen ulkopuolelle ja moniin sidosryhmiin. Sidoryhmät ovat tahoja, joihin yrityksen toiminta vaikuttaa tai jotka liittyvät yrityksen toimintaan jollain tapaa. (Ojala ja Luoma-aho 2008, 123.) Ihmisoikeussuojelun näkökulmasta tämä on ongelmallista, sillä kansainväliset yritykset sijoittuvat vastuukysymyksissä kotimaan ja kansainvälisen lainsäädännön väliin, jolloin lainsäädännössä on monitulkintaisuutta. Sen vuoksi kansainväliset ihmisoikeussopimukset eivät enää nykyisessä globaalissa maailmassa yksistään riitä turvaamaan ihmisoikeuksia, vaan yritystoiminnan vastuullisuutta tulisi lisätä yritystoimintaa velvoittavilla yritys vastuulaeilla. Yritysvastuu (*Corporate Responsibility*) ja yrityksen yhteiskuntavastuu (*Corporate Social Responsibility*) -käsitteet ovat monitahoisia. Molemmat viittaavat siihen, miten yritys kiinnittää huomiota yritystoimintansa eettisiin vaikutuksiin.

Tutkimuksessa käsitellään sitä, *miten naisten ja haavoittuvassa asemassa olevien ihmisoikeudet turvataan yritys vastuun avulla ja yritys vastuulaissa*. Naiset valittiin tutkimuskohteeksi, koska he ovat sukupuolensa vuoksi useimmiten miehiä heikommassa asemassa. Tämä tekee heidät alttiiksi hyväksikäytölle esimerkiksi työelämässä. Aiheen rajaamisen vuoksi tutkimuksessa käytetään sukupuolijakoa jakoa miehiin ja naisiin, vaikka sukupuolen voidaan todellisuudessa käsittää olevan tätä moninaisempi ilmiö. Haavoittuvassa asemassa olevista ryhmistä on tässä tutkimuksessa huomioitu etenkin vammaiset ihmiset. Vammaiset ihmiset valittiin tutkimuskohteeksi, koska he työllistyvät paljon muuta väestöä huonommin, mikä altistaa heidät köyhyydelle. Vammaisten henkilöiden asema työelämässä on saanut viime vuosina yhä enemmän huomiota ja nostettu esiin oleellisena yritys vastuukysymyksenä. (Fasciglione 2015, 170–171.)

Oikeudenmukaisuuden toteutuminen työelämässä on ajankohtainen aihe, koska globalisaation myötä monilla yrityksillä on kilpailukykyä säilyttääkseen paineita siirtää tuotantoaan halpatuotantomaihin ja löytää uusia toimintatapoja markkinoilla (Battaglia, Testam Bianchi, Iraldo ja Frey 2014, 876). Tämä kehitys on vaikeuttanut tuotantoketjujen valvomista. Näin ollen tutkimuksen päätutkimuskysymys on ”*miten yritys vastuulaki edistää ihmisoikeuksien turvaamista?*”. Alatutkimuskysymyksiä ovat ”*miten yritys vastuulaki auttaa varmistamaan*

tuotantoketjujen vastuullisuutta etenkin naisten ja haavoittuvassa asemassa olevien kannalta?” ja ”mitä vastuullinen yritystoiminta vaatii yrityksiltä?”.

Tutkielman taustalla on myös ajatus siitä, miten mahdollisesti tulevaisuudessa säädettävä yritys vastuulaki tukisi kestävä kehityksen edistämistä. Kestävä kehitys tarkoittaa maailmanlaajuisia ohjattua yhteiskunnallista muutosta, joka sisältää taloudellisen, sosiaalisen, kulttuurisen ja ekologisen kestävyuden osa-alueet. Sen avulla pyritään vaikuttamaan kysymykseen, miten ihmisten hyvinvointi on mahdollista taata maapallon kantokyvyn rajoissa. (Raworth 2017, 5.) Myös Suomi on sitoutunut Yhdistyneiden kansakuntien (YK) Agenda 2030 –toimintaohjelmaan, joka sisältää 17 kestävä kehityksen tavoitetta. Yritys vastuulain ajaminen tukee etenkin tavoitteiden 3. Terveellinen elämä ja hyvinvointi kaiken ikäisille, 5. Sukupuolten välinen tasa-arvo, 8. Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua, 12. kestävä kulutus ja tuotanto sekä 17. Kestävä kehityksen toimeenpano ja globaalin kumppanuuden tukeminen -tavoitteiden edistämistä (Wofford, McDonald, ja Rodeau 2016, 9). Kestävä kehitys on näin ollen kehys, jonka alle ihmisoikeudet, työelämän oikeudenmukaisuus ja sukupuolten välinen tasa-arvo asettuvat.

Tällä hetkellä suomalaiset yritykset eivät huomioi kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa säädettyä asianmukaisen huolellisuuden velvoitetta (*due diligence*) riittävästi, koska yritys vastuulakia ei ole säädetty. Tutkimuksessa käytetään asianmukaisen huolellisuuden velvoitteesta myös lyhempää termiä huolellisuusvelvoite. Huolellisuusvelvoite tarkoittaa prosessia, joka yrityksen tulee toteuttaa tunnistaakseen, ehkäistäkseen ja lieventääkseen yritystoimintansa mahdollisia haitallisia vaikutuksia. Nämä voivat liittyä esimerkiksi työntekijöihin, ihmisoikeuksiin, kuluttajiin, lahjontaan ja ympäristöön. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 15.)

Syrjintä, ympäristön saastuttaminen ja työntekijöiden pakottaminen työskentelemään huonoissa työoloissa elämiseen riittämättömällä palkalla ovat esimerkkejä haitallisesta toiminnasta. Jos yritys vastuulaki säädetään, kattavuudestaan riippuen laki velvoittaisi yrityksiä seuraamaan yritystoimintansa vaikutuksia ja kantamaan mahdollisista rikkomuksista oikeudellisen vastuun. Suomen nykyisenlainen lainsäädäntö ei juurikaan tarjoa mahdollisuutta saattaa suomalaisia yrityksiä oikeudelliseen vastuuseen, vaikka yrityksen toiminnassa ulkomailta olisikin tehty ihmisoikeusloukkauksia (Valleala 2015, 29).

Vastuullisen yrityksen on kuitenkin toivottavaa ulottaa vastuunsa myös lakien ja normien yli. Kansainväliset järjestöt, kuten YK ja Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD (*Organisation for Economic Co-operation and Development*) ovat useiden vuosien ajan pyrkineet edistämään yritysten vastuullisuutta vapaaehtoisten toimintaohjeiden avulla. Tähän tutkimukseen haastateltujen vastauksista käy kuitenkin ilmi, etteivät vapaaehtoiset kehotukset vastuullisuuteen ole enää riittäviä todellisen muutoksen aikaansaamiseksi.

Työelämän epäoikeudenmukaisuuteen puuttuminen yritysvastuulain avulla on tärkeää, koska sukupuolten välinen tasa-arvo ja syrjimättömyys esimerkiksi ihonvärin ja vammaisuuden perusteella ovat perustavanlaatuisista ihmisoikeuksia. Vammaisuus on suhteellisen arka aihe yrityksissä, johtuen ymmärryksen puutteesta asiaa kohtaan. Ei riitä, että yritysyhteisöt puuttuvat vammaisuuteen organisaation normeissa ja arvoissa vaan heidän on sisällytettävä tämä asia yrityskulttuuriin, rekrytointiin ja työympäristön muokkaamiseen. (Fasciglione 2015, 191–192.)

Sukupuolella on merkitystä niin työelämässä kuin sen ulkopuolella. Yhteiskunnassa sukupuolten erot ja hierarkia korostuvat juuri työelämässä, joka tuottaa ja ylläpitää sukupuolia koskevia käsityksiä, tuhlaa resursseja ja rajoittaa yksilöiden valintoja (Julkunen 2010, 139). Sukupuolensa vuoksi naisten vastuulla ovat myös epäviralliset ja palkattomat työt, kuten vastuu kodista ja perheestä. Heikon taloudellisen asemansa vuoksi naisten on hankala vaikuttaa muidenkaan ihmisoikeuksiensa toteutumiseen. (Uhly ja Blum 2013, 2.) Sen vuoksi vastuullinen toimija huomioi naiset ja heidän tarpeensa niin työpaikalla, markkinoinnissa, tuotesuunnittelussa- ja kehityksessä, tuottajien moninaisuudessa, yhteisöllisissä suhteissa ja hallinnossa. Toiminta voi sisältää yrityksen lahjoituksia paikallisille yhteisöille ja naisjärjestöille, naispuolisten työntekijöiden palkkaamista korkeampiin virkoihin, sopimusten tekemistä tuotantoketjuissa naisomisteisten tuottajien tai työntekijöiden kanssa sekä naisten kyvykkyyden huomioimista monenlaisissa työtehtävissä. Lisäksi tulee varmistaa riittävä palkkaus sukupuolesta riippumatta. (Grosser ja Moon 2005, 545, 547.)

Tähän asti yritysten on voitu odottaa huomioivan sukupuolten tasa-arvon vain markkinavaatimusten tai selkeän lainsäädännöllisen asetuksen perusteella. Siinä missä yritysten vastuullisuudesta työoloihin, ympäristövaikutuksiin ja tuotteisiin liittyen löytyy tietoa, yritysten raportointi sukupuolten välisen tasa-arvon huomioimisesta yritysten toiminnoissa on rajoittunut enimmäkseen keskusteluun toimintatavoista ja ohjelmista. Selkeä raportointi tavoitteista, seurantamenettelyistä, vaikutuksista ja tuloksista sukupuolikysymyksissä on ollut

rajallista. Myöskään siitä, että työntekijät, ammattiliitot tai lakisääteiset viranomaiset olisivat osallistuneet poliittisten syrjintää estävien toimien kehittämiseen ei juuri löydy tietoa. (kts. Adams ja Harte 1998, 1999; Grosser ja Moon 2005, 537, 542.) Näiden teemojen tutkiminen naisten näkökulmasta on kannattavaa, sillä esiin nousseita asioita voi soveltaa myös muihin syrjittyihin ryhmiin.

Tässä tutkimuksessa naisten sekä muiden haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten ja työelämän välistä suhdetta tutkitaan feminististen intersektionaalisuusteorioiden avulla. Intersektionaalisuusteoriat tarkastelevat historiallisesti rakentuneita työn käsitteitä ja erinäisten asioiden, esimerkiksi sukupuolen, etnisen syntyperän ja yhteiskuntaluokan, vaikutuksia yksilöiden elämään ja heidän kokemaansa sortoon. Tästä esimerkkinä ovat likaiset ja alemman statuksen työt, jotka useimmiten ovat maahanmuuttajien tai etnisten vähemmistöjen hoidettavina. Tällöin ero etnisten ryhmien ja etuoikeutettujen valkoisten keskiluokkaisten ihmisten välillä kasvaa niin kotona kuin sen ulkopuolellakin. (Uhly ja Blum 2013, 2.)

Suomessa yritysvastuu on ajankohtainen aihe erityisesti siksi, koska vuonna 2019 Suomessa oli käynnissä #Ykkösketju -kampanja. Kampanjassa yli sata kansalaisjärjestöä, yritystä ja ammattiliittoa kampanjoi yritys vastuulain säätämisen puolesta. Kampanjan päätteeksi toimitettiin vetoamus yritys vastuulain säätämisen puolesta Suomen entiselle pääministerille Antti Rinteelle. Lopputuloksena hallitusohjelmaan sisällytettiin kirjaus yritys vastuulaista: *Suomi kehittää yhteistyössä elinkeinoelämän kanssa yritys vastuuta koskevaa sitovaa sääntelyä osana YK:n ja OECD:n puitteissa tapahtuvaa uudistamistyötä* (Valtioneuvosto 2019, 62). Sen myötä Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) toimitti yritys vastuulain valmisteluun liittyen oikeudellisen selvityksen, joka valmistui kesällä 2020.

Oikeudellisessa selvityksessä tutkitaan yritys vastuulain oikeudellista perustaa ja miten huolellisuusvelvoitteeseen pohjautuva yritys vastuulaki olisi mahdollista toteuttaa kansallisesti. Lisäksi selvityksessä käydään läpi muiden maiden tilannetta yritys vastuun osalta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019a; Työ- ja elinkeinoministeriö oikeudellinen selvitys yritys vastuulaista 2020.) Huolellisuusvelvoitteeseen on kiinnitetty huomioita myös EU-tasolla, sillä keväällä 2019 Euroopan komissio julkaisi selvityksen huolellisuusvelvoitteen säätämisestä EU-tason lainsäädännöissä. Lisäksi kolmessatoista EU-maassa, kuten Suomessa, Ranskassa, Saksassa, Tanskassa ja Iso-Britanniassa, on ollut kampanjoita, joissa on vaadittu ihmisoikeuksiin liittyvän huolellisuusvelvoitteen huomioimista maiden kansallisissa lainsäädännöissä. (European

Commission 2020, 40–41.) Sen vuoksi tässä tutkimuksessa käydään lyhyesti läpi Ranskan ja Saksan yritys vastuutilannetta, jotta selviää, miten yritys vastuun asiaa on edistetty kyseisissä maissa ja voiko Suomi ottaa niistä mallia.

Keskustelu yritys vastuulaista on edennyt EU-tasolla nopeasti. Maaliskuussa 2021 Euroopan parlamentti äänesti Euroopan kattavan yritys vastuulain puolesta ja komission oli tarkoitus tehdä direktiivistä esitys kesäkuun 2021 loppuun mennessä (Helsingin Sanomat 21.3.2021.) Asian käsittelyn on kuitenkin sittemmin ilmoitettu venyvän syksyyn 2021 (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.) Suurin osa tässä tutkimuksessa käytettävästä aineistosta oli kerätty jo ennen Euroopan parlamentin äänestystä, minkä vuoksi tutkimuksessa ei juurikaan käsitellä lain uusinta kehitystä.

Pro-gradu tutkielma perustuu laadulliseen tutkimukseen. Aineiston keruuseen käytetään tutkimusmenetelmänä puolistrukturoitua teemahaastattelua. Haastateltavat henkilöt valittiin sillä perusteella, että he ovat asemansa kautta tekemisissä yritys vastuun ja/tai ihmisoikeuskysymyksiä kanssa. Tutkimuksessa hyödynnetään myös Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman Oikeudellinen selvitys yritys vastuulaista - kommenttikierroksella kerättyjä lausuntoja. Koko aineisto analysoidaan sisällönanalyysin avulla Nvivo-ohjelmaa hyödyntäen.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten eri alojen toimijat käsittävät yritystoiminnan vastuullisuuden sisältävän ja miten nämä asiat voidaan huomioida yritystoiminnassa sekä lainsäädännössä. Lisäksi tutkitaan, mitä vastuullisen liiketoiminnan noudattaminen vaatii yrityksiltä. Aihetta käsitellään ihmisoikeus näkökulmasta etenkin naisten ja haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien kannalta. Koska yritys vastuulakia ajetaan myös EU-tasolla, tutkimuksessa tarkastellaan, nähdäänkö kansallinen yritys vastuulainsäädäntö tarpeellisenä ja riittävänä kansainvälisessä yritystoiminnassa esiintyvien ihmisoikeus ongelmien ratkaisemiseksi.

Tutkielman toisen kappaleen aluksi esitellään yritys vastuun taustaa. Ensiksi tarkastellaan sitä, millaisen kehyksen kestävä kehitys luo vastuullisuus ajattelulle ja miten vastuullisuutta valvotaan. Tämän jälkeen perehdytään kansainväliin toimintaohjeisiin yritys vastuusta, käydään läpi ihmisoikeus lainsäädäntöä ja miten lainsäädännöllä voi vaikuttaa yritys vastuukysymyksiin. Sen jälkeen esitellään Ranska ja Saksa esimerkkimaina, jotka ovat vieneet yritys vastuuta eteenpäin. Lopuksi siirrytään käsittelemään yritys vastuun tilannetta

Suomessa, tarkastellaan eri puolueiden kantoja aiheesta ja esitellään toimitusketjujen vastuullisuuteen liittyviä tutkimuksia.

Kolmannessa luvussa työn teoreettisena kehyksenä esitellään intersektionaalinen feminismi. Luvussa käydään läpi intersektionaalisuutta teoriana, jota voi hyödyntää syrjinnän eri muotojen esiin tuomisessa. Teorian avulla tarkastellaan tasa-arvoa työelämässä, yritysten sosiaalista vastuuta sekä yritys vastuun taustalla olevia motiiveja. Neljäs luku koostuu tutkimusaineiston ja tutkimusmenetelmien esittelystä. Viides luku on analyysiluku, jossa käydään läpi itse tutkimus. Luku etenee vastuullisuuden määrittelystä lain kattavuuteen sekä haavoittuvien ryhmien huomioimiseen lain sisällössä. Luvun lopuksi tarkastellaan läpinäkyvyyden merkitystä yritystoiminnassa. Kuudennessa luvussa esitellään tutkimustulokset ja tulkitaan niitä teorian ja aiempien tutkimustuloksien valossa. Seitsemännessä luvussa kootaan johtopäätökset yhteen, käydään läpi tutkimuksen rajoituksia ja esitetään ehdotuksia jatkotutkimukselle.

2 Yritysvastuuajattelun ja lainsäädännön taustaa

Maailman kansainvälistyttyä yritysten toiminnan eettisyys on noussut keskeiseen rooliin sijoituspäätöksiä, hankintasopimuksia ja ostopäätöksiä tehdessä. Mahdollisimman vastuullinen yritystoiminta pyritään varmistamaan yritysvastuun keinoin. Yrityksen yhteiskuntavastuu ja yritysvastuu ovat monitahoisia termejä, joiden noudattaminen perustuu niin kansainväliseen lainsäädäntöön kuin yrityksen omaan näkemykseen vastuun ulottumisesta.

Frederickin (2018, 4) mukaan yrityksen yhteiskuntavastuu on yrityksen tietoista ja harkittua toimintaa, jolla yritys pyrkii lisäämään niiden ihmisten hyvinvointia, joiden elämiin sen toiminta vaikuttaa. Tavoitteena on saavuttaa tasapaino yrityksen taloudellisen toiminnan, yhteiskunnan pyrkimysten ja yhteisön hyvinvointia koskevien vaatimusten välillä. Yhteiskuntavastuu liittyy sen vuoksi niin pieniin kuin suuriinkin yrityksiin ja erilaisiin liiketoimintamalleihin kaikkialla maailmassa. Euroopan komissio puolestaan määrittelee yhteiskuntavastuun merkitsevän yrityksen vastuuta toimintansa yhteiskunnallisista vaikutuksista. Näin ollen yhteiskuntavastuun tulisi olla yritysvetoista. (European Commission 2020a.) Takalan (2004, 212) määritelmä mukailee komission näkemystä. Hänen mukaansa yrityksen yhteiskuntavastuu on yrityksen vastuunkantoa liiketoimintansa vaikutuksista yrityksen lähiyhteisöön, ympäröivään luontoon ja yhteiskuntaan. Siihen, miten yritys tätä vastuuta toteuttaa, vaikuttavat sidosryhmien yritykselle asettamat vaatimukset.

Lautjärven (2019, 430) mukaan yrityksen yhteiskuntavastuu -käsitteen määrittelyä vaikeuttaa etenkin sen arvosidonnaisuus. Aiemmin määrittelyssä painotettiin näkemystä, jossa vastuullisuuden katsottiin alkavan siitä, mihin yhtiön välittömät intressit ja oikeudelliset velvoitteet päättyivät. Nykyään keskiössä on yrityksen tahto noudattaa vastuullisuutta liiketoiminnassaan. EU:n kannanotoissa on käytetty enimmäkseen käsitettä yrityksen yhteiskuntavastuu, mutta yritysvastuu -käsitteen käyttö on myös tavanomaista.

Koska yritystoiminta on osa talouden toimintaa, yritysvastuuta käsitellessä tulee huomioida myös moraalitaloudellinen näkökulma ja pohtia yritysten eettistä vastuuta. Moraalitalous-termin teki tunnetuksi Andrew Sayer (Sayer 2000, 2, 5) tutkiessaan politiikan, moraalin ja talouden toiminnan välistä suhdetta. Hänen mukaansa moraalitalous tarkoittaa sekä moraalin vaikutusta talouden toimintaan että talouden toiminnan moraalisia vaikutuksia. Jos tätä yhteyttä

ei myönnetä, on vaarana, että poliittinen järjestelmä alkaa heijastella talousmaailman toimintaa sen sijaan että haastaisi sitä. Sayer nimeää talousmaailmalle ominaisiksi piirteiksi itsekkyyden ja oman edun ajamisen muiden kustannuksella.

Kauppisen (2004) mukaan ihmisten välinen välimatka vaikuttaa siihen, missä määrin yksilöt kokevat oikeudenmukaisuuden tunteita toisiaan kohtaan. Asia on korostunut kansainvälisen kaupankäynnin lisääntyttyä ja taloudellisia suhteita hoidettaessa, jolloin eri osapuolet ovat kaukana toisistaan. Yritystoiminnassa moraalisesti oikeudenmukainen toiminta ilmenee Manuelin ja Herronin (2020, 236) mukaan siinä, miten tärkeäksi yritys kokee toimitusketjunsa kaukana olevien osapuolien oikeuksista huolehtimisen. Eettisesti kannattavia investointeja tehdään myös lyhyen tähtäimen tuloksien, sidosryhmien odotuksien ja yhteiskunnallisen edun takia.

Moraalilla on vaikutusta politiikkaan esimerkiksi kunkin toimijan vastuuta määriteltäessä. Pyrkimään saavuttamaan taloudellisia etuja, valtioiden ja yritystoimijoiden ei tule unohtaa vastuutaan niitä kohtaan, joihin päätökset ja yritystoiminta vaikuttavat. Moraalitalous on perääntymässä joillakin alueilla ja edistyy toisilla. Taloudellista toimintaa, oikeuksia ja velvollisuuksia koskevat moraaliset näkemykset ja väitteet vaikuttavat edelleen edistyneisiin kapitalistisiin yhteiskuntiin, vaikka niiden vaikutuksia rajoittavatkin järjestelmän voimat ja kunkin ajan talouspoliittinen suuntaus. (Sayer 2000, 2, 5.)

Päätöksiä tehdessään yrityksen johto huomioi ensin osakkeenomistajien edut, sitten sidosryhmien edut ja lopuksi laajemmat yhteiskunnalliset intressit. Yritysvastuukysymykset ovat näin ollen yleensä toisen ja kolmannen asteen etuja, koska yritysvastuulla vaikutetaan sekä sidosryhmiin että yhteiskuntaan laajemmin. Se missä määrin yritys panostaa yritysvastuuseen riippuu firmasta ja sen taloudellisesta tilanteesta. Panostaminen vastuullisuuteen saattaa vähentää yrityksen tulosta lyhyellä tähtäimellä, mutta kasvattaa sitä pitkällä aikavälillä. (Aguilera 2007, 238.)

Vidal-Léon (2013, 894–895) jakaa yritysvastuun sisäiseen ja ulkoiseen vastuuseen. Sisäinen vastuu kattaa yrityksen vastuun työntekijöiden oikeuksista ja terveydestä. Ulkoinen vastuu puolestaan kattaa yrityksen vastuun sidosryhmiä kohtaan. Sidosryhmiä ovat esimerkiksi tuotantoketjuissa toimivat alihankkijat ja paikalliset yhteisöt. Etenkin ulkoinen vastuu on synnyttänyt yhteiskunnissa tiukemmat vaatimukset yritysvastuulle. Takalan (2004, 212)

mielestä vastuullisuuden toteuttamisessa on ongelmallista, että ylikansallisten suuryritysten yrityskulttuuri ja arvot rakentuvat emoyhtiön kotivaltion yrityskulttuurin pohjalle. Näin ollen yrityksen yrityskulttuuri ja arvot saattavat erota siitä, mihin yrityksen muissa toimintamaissa on totuttu. Lisäksi kuluttajien yleinen tietoisuus kestävästä ja eettisestä liiketoiminnasta on kasvanut, minkä vuoksi he vaativat yrityksiltä entistä vastuullisempaa liiketoimintaa. Yrityksen voi kuitenkin olla vaikea toimia vastuullisesti muualta asetettujen markkinapaineiden vuoksi.

Peilattaessa yritysten vastuuta nykyhetkeen, esimerkiksi Covid19-pandemia on pakottanut yritykset punnitsemaan taloudellisten riskien ja yksilöiden terveyden välillä. Pandemian vaikutukset ovat iskeneet rajusti etenkin vähemmistöihin, vähemmistöjen omistamiin yrityksiin ja naisiin. Tämän myötä yritysten sisäisen vastuutyön keskiöön ovat nousseet lupaukset työpaikan säilyttämisestä, työturvallisuudesta ja terveydestä huolehtimisesta. Myös sidosryhmät, kuten sijoittajat, ovat kannustaneet yrityksiä tukemaan yksilöitä taloudellisissa ja terveydellisissä haasteissa. (Manuel ja Herron 2020, 235, 239, 243.) Haastava tilanne on antanut yrityksille mahdollisuuden osoittaa niin sidosryhmille, työntekijöille kuin kuluttajille sitoutuneisuutensa vastuulliseen yritystoimintaan.

Haastavina aikoina yrityksen ongelmanratkaisutaito ja kyky kommunikoida empaattisesti ovat keskiössä, jotta ihmiset pysyvät brändille uskollisena. Monet yritykset ovat pandemian aikana tukeneet yhteiskuntaa ja kansalaisia tekemällä lahjoituksia, valjastamalla tehtaitaan tuottamaan suojarusteita tai järjestämällä ostosmahdollisuuksia riskiryhmille. Hyväntekeväisyys ei kuitenkaan ole yritysten ydintoimintaa, joten etenkin vaikeina aikoina ne joutuvat harkitsemaan hyväntekeväisyyteen resursoinnin määrää. Optimistisesti voi kuitenkin olettaa pandemian vaikuttavan yritysten vastuullisuuden kehittymiseen niin, että vastuullisuuden ja tuottavuuden välillä säilyy balanssi. (He ja Harris 2020, 5, 7.) Näin ollen vaikuttaa siltä, että vastuullisen yritystoiminnan kehittymisen kannalta pandemialla voi olla myös positiivisia vaikutuksia.

2.1 Kestävä kehitys ja vastuullisuusajattelu

Taustana vastuuajattelulle toimii YK:n toimeenpanema Agenda 2030 -kestävän kehityksen toimintaohjelma. Se sitoo kaikkia YK:n jäsenmaita ja sisältää 17 päätavoitetta sekä niiden 169 alatavoitetta. Tavoitteet ovat keskinäisriippuvaisia ja tähtäävät globaalien haasteiden kuten köyhyyden, epätasa-arvon ja ilmastonmuutoksen hidastamiseen valtioiden välisellä yhteistyöllä. Naisten aseman parantamisella on olennainen rooli kaikkien 17 tavoitteen toteutumisessa. Toimintaohjelman kantavana teemana on, ettei ketään tule jättää kehityksessä

jälkeen. Tämän tutkimuksen aiheen kannalta oleellisia tavoitteita ovat etenkin 3. *Terveellinen elämä ja hyvinvointi kaiken ikäisille*, 5. *Sukupuolten välinen tasa-arvo*, 8. *Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua*, 12. *kestävä kulutus ja tuotanto* sekä 17. *Kestävän kehityksen toimeenpano ja globaalin kumppanuuden tukeminen*, sillä yritys vastuullailla voitaisiin edistää näiden tavoitteiden toteutumista. (UnWomen 2020.)

Kestävä kehitys on olennaista huomioida tutkimuksen taustalla, koska Agenda 2030 myötä naisten merkitys globaalien haasteiden ratkaisemisessa on nostettu esiin ja toimintaohjelman tavoitteet linkittyvät myös ihmisoikeuksiin. Vaikka valtioilla on päävastuu Agenda 2030 tavoitteiden edistämässä, niitä ei kuitenkaan ole mahdollista saavuttaa ilman kansalaisyhteiskunnan, yksityishenkilöiden, organisaatioiden ja yksityisen sektorin tukea. Poliittisella ohjauksella ja lakeja säätämällä eri toimijoita voidaan ohjata oikeaan suuntaan. Näin ollen yritys vastuulaki olisi yksi konkreettinen väline, jolla naisten asemaa ja kykyä vaikuttaa asioihin voidaan edistää.

Kuluttajat voivat omilla valinnoillaan edistää oikeudenmukaisuutta huolehtimalla kulutuskäyttäytymisensä kauaskantoisista vaikutuksista suosimalla toimintansa eettisyydestä välittäviä yrityksiä ja välttämällä ylikuluttamista. Haasteita vastuulliselle liiketoiminnalle aiheuttaa esimerkiksi hankintaketjujen pituus. Vaikka yritykset pyrkisivät seuraamaan toimintansa eettisyyttä ainakin jollain tasolla, seuranta ei välttämättä saada ulotettua hankintaketjun alkupäähän eikä ihmisarvoisen työn toteutumisesta siksi ole täyttä varmuutta. Sen vuoksi tulee pyrkiä ymmärtämään hankintaketjujen etiikkaa ja moraalista vastuuta (Eriksson 2015, 92). Vaikka tehtaan työntekijän oikeuksiin kiinnitettäisiin huomiota, varsinkin epävirallinen työ, lapsityövoima, pakkotyö, sukupuolikysymykset ja sosiaalinen tasa-arvo ovat sosiaalisen vastuun aihepiirejä, jotka ovat jääneet hankintaketjujen vastuullisuutta käsittelevissä tutkimuksissa vähälle huomiolle (Quarshie ym. 2016, 92).

Yritysten työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden kohdistuvien riskien ehkäisemiseen tähtäävillä ohjelmilla on todettu olevan henkilöstöhallinnon tutkimuksissa poissaoloja vähentävä vaikutus, jolloin myös työn tuottavuus on lisääntynyt. Lisäksi riskien ehkäisy vähentää vammoihin liittyviä kustannuksia, niihin liittyviä vakuutustariffeja ja tuottaa myös muita suoria taloudellisia etuja. Yritys vastuun noudattamisella on myös havaittu olevan positiivisia vaikutuksia tuotteiden laatuun ja tarjottaviin palveluihin, esimerkiksi Reilun kaupan tuotteet ovat syntyneet vastuullisuusajattelun myötä. Näin ollen yritysten sosiaalisen vastuuseen panostaminen tasoittaa tietä innovaatioille, koska ympäristöön tai kestävyys

vaikuttavia tekijöitä voi hyödyntää uusien liiketoimintamallien, tuotteiden, palvelujen, prosessien sekä markkinamahdollisuuksienkin luomiseen. (Battaglia ym. 2014, 874.)

Osa suomalaisista yrityksistä toimii jo nyt vastuullisesti, mutta vapaaehtoinen ihmisoikeuksista huolehtiminen jättää runsaasti päätäntävaltaa yritysten kontolle, eikä velvoita yrityksiltä konkreettisia toimia. On ongelmallista, että Suomen nykyisen lainsäädäntö ei kannusta yrityksiä vastuullisuuteen, sillä lain mukaan yritys ei voi joutua oikeudelliseen vastuuseen sen alihankkijan toiminnassa tapahtuneesta ihmisoikeusrikkomuksesta. Yrityksen ei myöskään voi olettaa tietävän saatikka ottavan selvää pitkään alihankintaketjuun kuuluvan tehtaan toimintaolosuhteista. (Valleala 2015, 47.)

Kaupan vapauttaminen, tuotannon hajanaisuus eri maissa ja pääoman liikkuvuus avaavat oven lukemattomille monimutkaisille globaaleille hankintaketjuille, jotka on suunniteltu tarjoamaan halpaa työvoimaa kansainvälisille yrityksille. Ammattiyhdistysliikkeen maailmanjärjestö ITUC (*International Trade Union Confederation*) arvioi, että vain kuusi prosenttia maailman viidenkymmenen suurimman kansainvälisen yrityksen työvoimasta on yritysten suoraan palkkaamia. Loput 94 prosenttia työntekijöistä on piilossa globaaleissa hankintaketjuissa. (Moussie 2016, 30.) Tämä tarkoittaa, että yrityksen voi olla todella hankala seurata, mitä sen hankintaketjun sisällä tapahtuu. Tällöin myös kuluttajan on hankala varmistua kulutuskäyttäytymisensä eettisyydestä.

2.2 Vastuullisuuden valvonta

Vastuullisuus on yrityksille haaste, sillä niin sidosryhmät kuin asiakkaatkin ovat yhä tiedostavampia esimerkiksi kulutustottumustensa vaikutuksista. Yrityksiin kohdistuvat paineet ovat huomattavat, eikä yhdenkään yrityksen voi olettaa tarkoituksella toimivan vastuuttomasti. Vallealan (2015, 20) mukaan yrityksen yhteiskuntavastuusta on tullut kilpailutekijä, jolla yritykset voivat vaikuttaa maineeseensa ja menestymiseensä. Sen vuoksi yritykset ovat joko aloittaneet omia yhteiskuntavastuuhjelmiaan tai sitoutuneet kansainvälisiin yhteiskuntavastuuperiaatteisiin.

Kuluttajien ja sidosryhmien tulee ymmärtää, että vastuullisuuden seurannan sisällyttäminen yritystoimintaan voi olla yrityksille uusi asia, jonka opettelu muun yritystoiminnan ohella vie aikaa. Huoli mainehaitasta on oleellinen siinä mielessä, että internetin aikakautena ikäväkin tieto leviää nopeasti ja voi vaikuttaa negatiivisesti liiketoimintaan. Vaikka vastuullisuuden

vaaliminen saattaa olla työlästä ja kallista, voi siihen panostaminen pitkällä tähtäimellä osoittautua tekijäksi, joka erottaa yrityksen positiivisessa mielessä kuluttajien silmissä muista saman alan toimijoista.

Hankintaketjujen valvonnasta on tullut itsessään ala, johon liittyy monimutkaisia menettelyjä. Näitä ovat esimerkiksi sosiaaliset auditoinnit eli kolmannen osapuolen toteuttamat tarkastuskäynnit. Seurannan monimuotoisuuden, monimutkaisuuden ja kustannusten lisääntyminen ei kuitenkaan ole johtanut tehokkuuteen toimitusketjuissa esiintyvien rikkomusten ja puutteellisten työolojen tunnistamisessa, ehkäisemisessä ja korjaamisessa. (Outhwaite ja Martin-Ortega 2019, 381.)

Valvontatoimenpiteiden lisääntymistä voi pitää positiivisena asiana, mutta asia on herättänyt myös kritiikkiä. Tarkastuskäyntejä on kritisoitu esimerkiksi niiden harvinaisuudesta ja suppeudesta realistisen arvion tekemiseksi ja todellisten ongelmien tunnistamiseksi. Tämä johtuu siitä, että tarkastajat usein näkevät ja kuulevat vain sen, mitä tuottaja haluaa heille kertoa. Työntekijät, joita on mahdollista puhuttaa, eivät välttämättä uskalla kertoa todellista mielipidettään asioiden tilasta. (LeBaron ja Lister 2016, 4.)

Donaghey ja Reinecke (2017, 16–17) epäilevät sosiaalisten auditointien olevan lähinnä suhdetoimintaa ja brändin maineen ylläpitoa vilpittömästi työntekijöiden suojeluun pyrkivän seurantatoimen sijasta. He toteavat useiden työmarkkinaosapuolten tutkijoiden osoittaneen skeptisyyttä yritysten vastuullisuusaloitteita kohtaan. Monet yritykset väittävät olevansa sosiaalisesti vastuullisia, vaikka sulkevat pois työntekijöiden demokraattisen edustuksen prosessissa tai eivät muutoin noudata valtion sääntelyjärjestelmiä vastuullisuuteen liittyen.

Outhwaite ja Martin-Ortega (2019, 386, 389, 393) ehdottavat ratkaisuksi vastuullisuuden seurantaan työntekijäkeskeisen mallin sijasta työntekijälähtöistä lähestymistapaa. Tällöin työntekijä osallistuu seurantaprosessiin alusta alkaen suunnittelusta tavoitteiden asettamiseen ja seurannan kohteen määrittelemiseen. Lisäksi he osallistuvat hallintorakenteiden ja riitojenratkaisumekanismien suunnitteluun ja toteuttamiseen, mukaan lukien tarkastukset, koulutukset sekä valitus- ja korjausmekanismit. Toimenpiteillä ei saa olla ei-toivottuja seurauksia muiden työntekijöiden oikeuksille ja olosuhteille esimerkiksi muissa tuotantotasoissa. Jotta kolmansien osapuolien tarkastuskäynnit olisivat luotettavia, tarkastuksia voisivat suorittaa kansalaisyhteiskunnan organisaatiot tai työntekijöiden oikeuksia ajavat ryhmät.

Myös Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö-SAK kannustaa suomalaisia yrityksiä hyödyntämään paikallisia ammattiyhdistysliikkeitä auditointien järjestämisessä ja vastuullisuustoimien määrittelemisessä. Auditointeja tulisi järjestää varsinkin riskimaissa useasti ja tuloksien raportointi olisi suotavaa. Kaiken kaikkiaan työntekijöiden järjestäytymisoikeus, keskustelukulttuurin kehittäminen ja ammattiliittojen mukana olo tukee järjestön mukaan vastuullisen hankintaketjun muodostumista. (SAK 2016, 8–9, 12.)

Yksi kansainvälisesti tunnetuimmista yritys vastuujärjestelmistä on Amforin *Business Compliance Initiative–BCSI*. Kyseisen sosiaalisen vastuun järjestelmän avulla yritysten on tarkoitus edistää hankintaketjunsä kestävyttä. Kuuluessaan Amforiin, yksittäisten yritysten ei tarvitse itse suorittaa auditointeja tehtaisiin, mikä tekee toiminnasta kustannustehokkaampaa. (Amfori.org, 2021.)

Eettisen kaupan puolesta ry vertaili vuonna 2020 kansainvälisen Rank a Brand -yritysvastuullisuuden kriteeristön perusteella 35 suomalaista vaatebrändiä. Arvioituista yrityksistä kolmesta hyödynsi Amforin BSCI-sosiaalisen vastuun valvontajärjestelmää. Raportin mukaan auditoinneissa on kuitenkin puutteita. (Eettisen kaupan puolesta ry 2020, 8.) Näin ollen pelkkä yritys vastuujärjestelmän hyödyntäminen ei takaa työelämä- ja ihmisoikeuksien toteutumista.

Pelkästään näennäisesti vastuullinen toiminta ei hyödytä yhtäkään tahoja. Sen vuoksi tulee tutkia, missä määrin kansallisella ja kansainvälisellä vastuullisuuslainsäädännöllä on mahdollista vaikuttaa ilman, että se tuottaa yrityksille suhteettoman suuria kustannuksia ja monimutkaistaa yritystoimintaa. Prosessissa tulee siis ymmärtää eri toimijoiden roolit ja miten liiketoimintaan liittyvät hyödyt ja negatiiviset vaikutukset kasautuvat eri tahojen kontolle. Sillä, millaista työvoimaa palkataan, millainen mahdollisuus työntekijöillä on vaikuttaa työpaikkansa asioihin, kuka tarkistuskäynneistä vastaa ja miten voitto kertyy ja miten se jakautuu, on merkitystä yritys vastuuta ja sen kattavuutta pohdittaessa.

2.3 Kansainväliset ohjeistukset yritys vastuusta

Yritys vastuulle perustan luo asianmukaisuuden huolellisuuden velvoite, joka velvoittaa yritykset varmistamaan, ettei niiden hankintaketjuissa tapahdu ihmisoikeusrikkomuksia. Näitä ovat esimerkiksi elämiseen riittämättömän palkan maksaminen ja huonot työolot. Huolellisuusvelvoite huomioidaan useissa Suomen ratifioimissa ihmisoikeussopimuksissa,

kuten Istanbulin sopimuksessa. Kyseinen sopimus on Euroopan neuvoston yleissopimus naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta. Näin ollen yritysvastuulain säätämiseen voi katsoa olevan kansainvälistä painetta. Euroopan neuvoston yleissopimuksen viides artikla määrittelee valtion velvollisuudet ja huolellisuusvelvoitteen seuraavasti:

1. Osapuolet pidättäytyvät osallistumasta naisiin kohdistuviin väkivallantekoihin ja varmistavat, että valtion viranomaiset, viranhaltijat, edustajat, laitokset ja muut valtion puolesta toimivat toimijat noudattavat tätä velvoitetta.

2. Osapuolet toteuttavat tarvittavat lainsäädäntö- ja muut toimet, joilla varmistetaan huolellisuusvelvoitteen noudattaminen tarkoituksena ehkäistä, tutkia, rangaista ja hyvittää tämän yleissopimuksen soveltamisalaan kuuluvat valtiosta riippumattomien toimijoiden väkivallanteot.
(Euroopan Neuvosto 2011, 6)

2.3.1 YK:n ohjaavat periaatteet

Yhdistyneet kansakunnat on laatinut vuonna 2011 sekä monikansallisille että muille yrityksille ohjaavat periaatteet siitä, miten yritysten tulee huomioida ja kunnioittaa ihmisoikeuksia toiminnassaan. Ohjaavien periaatteiden mukaan yritysten on vältettävä loukkaamista ihmisoikeuksia ja puututtava toimintansa kielteisiin ihmisoikeusvaikutuksiin. Kaiken kaikkiaan yritysten tulee tunnistaa ja arvioida toimintansa todelliset ja mahdolliset ihmisoikeusvaikutukset, toimia havaintojen perusteella, seurata korjaustoimenpiteiden tehokkuutta ja viestiä, miten havaittuihin asioihin puututaan. (United Nations Human Rights Office of the High Commission 2011, 3, 20–21).

Ohjaavat periaatteet rakentuvat *suojele, kunnioita ja korjaa* -pilarien ympärille. Ne sisältävät seuraavat oletukset: 1) valtioilla on velvollisuus kunnioittaa ja suojella ihmisoikeuksia ja perusvapauksia sekä varmistaa niiden toteutuminen, 2) yritykset ovat tiettyjä toimintoja harjoittavia yhteiskunnan erityisiä organisaatioita, joiden on noudatettava sovellettavia lakeja ja kunnioitettava ihmisoikeuksia, 3) loukkaustapauksissa oikeudet ja velvollisuudet on sovitettava yhteen asianmukaisten ja tehokkaiden korjaavien toimenpiteiden kanssa. (Ulkoministeriö 2018, 2.)

YK:n ohjaavat periaatteet eivät ole oikeudellisesti sitovia, mutta niiden huomioiminen on yrityksille kannattavaa ihmisoikeusrikkomuksista syntyvien oikeustoimien välttämiseksi. YK on suositellut ohjaavia periaatteita noudatettavan yrityksen koosta, yritysrakenteesta, sijainnista, omistajuudesta ja toimialasta riippumatta. Ohjaavien periaatteiden ei kuitenkaan ole tarkoitus korvata kansallista lainsäädäntöä tai kyseenalaistaa valtion roolia ihmisoikeuksien suojelemisessa. Sen sijaan periaatteiden avulla yritys voi tarkentaa, millä tavoin se huolehtii ihmisoikeuksien toteutumisesta ja huolehtii kaikista haavoittuvimmassa asemassa olevista yksilöistä. (United Nations Human Rights Office of the High Commission 2011, 3, 15; TEM oikeudellinen selvitys yritys vastuulaista 2020, 8.) Koska ohjaavat periaatteet antavat valtioille lisäsuosituksia ja tarkentavat valtioiden jo ratifioimia ja velvoittavia ihmisoikeussopimuksia, periaatteiden noudattamisen ei voida katsoa olevan valtioille vapaaehtoista (Valleala 2015, 19).

Yritysvastuukysymyksessä on menty viime vuosina eteenpäin myös sitovien velvoitteiden osalta. Vuonna 2014 YK:n ihmisoikeustuomioistuin perusti hallitustenvälisen työryhmän, jonka vastuulla on laatia oikeudellisesti sitova asiakirja ihmisoikeuksista monikansallisten yhtiöiden ja muiden yhtiöiden toiminnassa. Myös Suomi on antanut kommentit vuonna 2018 julkaistuu sopimusluonnokseen (*Zero Draft*) sekä sen muokattuun versioon vuonna 2019. Lopullinen asiakirja tulee olemaan joko uusi kansainvälinen yleissopimus tai jo olemassa olevan yleissopimuksen valinnainen pöytäkirja. (TEM oikeudellinen selvitys yritys vastuulaista 2020, 12; Ulkoministeriö 2018, 1.)

Yritystoiminnan globaaleja vaikutuksia tutkiva kansalaisjärjestö Finnwatch kiinnitti sopimusluonnoksen kommentissaan huomiota todistustaakkaan. Tällöin yritys vastuulaissa tulisi määrittää, että yrityksillä on uhrien sijasta todistustaakka tuottamuksellisissa vahingonkorvaustapauksissa liittyen asianmukaisuuden huolellisuuden noudattamiseen (Finnwatch 2019, 4). Todistustaakka viittaa vahingonkorvausoikeuden lähtökohtaan, että rikoksen uhrin tulee väitteen vahingosta esittäessään kyetä osoittamaan yrityksen tai toisen osapuolen toimineen huolimattomasti. Tämä voi kuitenkin olla hankalaa pitkien alihankinta- ja toimitusketjujen vuoksi. (TEM oikeudellinen selvitys yritys vastuulaista 2020, 24, 67.)

Toisaalta, vaikka todistustaakka olisikin yrityksen vastuulla, epäoikeudenmukaisuutta kokeneella työntekijälle voi todellisuudessa olla epäselvää, miten epäkohtiin on mahdollista puuttua. Tilannetta voi kuvailla termillä alistetun positio, joka tarkoittaa kuulluksi tulemisen mahdottomuutta. Vaikka alistettu yrittäisi puuttua epäkohtiin, siitä ei välttämättä ole hyötyä, koska häntä ei kuunnella. Sen vuoksi tulee luoda keinot, jolla asianomaiset voivat vaikuttaa.

(Valovirta 2010, 101.) Yksi vaihtoehto epäkohtien esiin tuomiseksi voisi olla koko alihankintaketjun kattavan valitusmekanismien rakentaminen.

2.3.2 OECD-Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö

Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD (*Organisation for Economic Co-operation and Development*) on luonut toimintaohjeet monikansallisille yrityksille liittyen yritysvastuuseen. Ensimmäinen versio luotiin 1976 ja sitä on sittemmin päivitetty vastaamaan yritysten tarpeisiin globaalien talouden muuttuvassa ympäristössä. Suositus sisältää normit ja periaatteet sovellettavien lakien ja kansainvälisten standardien mukaiselle kansainvälisessä ympäristössä tapahtuvalle vastuulliselle liiketoiminnalle. Ohjeet ovat oikeudellisesti velvoittamattomia, mutta valtiot ovat sitoutuneet edistämään niitä toiminnassaan. Vuosien mittaan ohjeistusta on täydennetty ihmisoikeuksiin liittyen niin, että se on yhtenäinen YK:n ohjaavien periaatteiden suojele, kunnioita ja korjaa -asetelman toimeenpanon kanssa. Myös huolellisuusperiaate ja vastuullinen toimitusketjun hallinta on huomioitu uusimassa versiossa aiempaa paremmin. (TEM 2012, 2, 11; OECD 2020.)

Käytännössä suositusten toimeenpanossa auttavat hallitusten perustamat kansalliset yhteyselimet, jotka tarjoavat apua sidosryhmille ja yrityksille. Lisäksi yhteyselimet tarjoavat alustan sovittelulle, esimerkiksi väitetyn ihmisoikeusloukkauksen tapahtuessa. Näin pyritään saamaan oikeutta uhrille sekä muuttamaan yrityksen toimintatapaa. Tähän mennessä 50 maata on sitoutunut OECD:n toimintaohjeisiin tai on mukana sitoutumisprosessissa. (OECD 2020.)

Selventääkseen asianmukaisen huolellisuuden käsitettä ja tukeakseen yrityksiä toimintaohjeiden käyttöönotossa, OECD loi vuonna 2018 asianmukaisen huolellisuuden ohjeet (*OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct 2018*.) Ohjeistus auttaa yrityksiä välttämään ja ehkäisemään toiminnassaan ja toimitusketjuissaan ihmisoikeuksiin, ympäristöön, työntekijöihin ja kuluttajiin kohdistuvia haitallisia vaikutuksia sekä ehkäisemään lahjontaa. (TEM 2019, 3, 8.) Keskeinen keino ohjeiden toimeenpanossa on yrityksen toteuttama riskiarvio, jossa yritys tunnistaa toimintansa vaikutukset ja kehittää toimintamallin epätoivottujen vaikutusten ratkaisemiseksi. Prosessissa yrityksen tulee kuulla ryhmiä, joihin sen toiminta mahdollisesti vaikuttaa. OECD on lisäksi kehittänyt alakohtaisia ohjeita esimerkiksi vaate-, jalkine-, mineraali- ja kaivannaisteollisuudelle sekä maataloudelle. Näiden avulla kyseisillä sektoreilla toimivat yritykset kykenevät arvioimaan toimintaansa ja mitä huolellisuusvelvoite juuri heidän kohdallaan tarkoittaa. (OECD 2020.)

2.3.3 EU ja yritysvastuu

EU on merkittävä toimija kansainvälisessä kaupassa. Sen vuoksi EU-tason yritys vastuulainsäädännön tarpeellisuutta on pohdittu EU:n lainsäädäntöelimissä ja asiaan liittyen on julkaistu selvityksiä. Osa EU-maista, kuten Ranska ja Sveitsi, on jo toimeenpannut kansallista vastuullisuuslainsäädäntöään, osan maista odottaessa kansainvälistä ohjeistusta. Viimeistään koko maailmaa kurittanut COVID19-pandemia on osoittanut, miten heikoilla ja kansainvälisestä kaupasta riippuvaisia etenkin köyhät maat ovat. Kriisin iskiessä globaalit arvoketjut kärsivät rajoitustoimenpiteistä, kuten matkustuskielloista ja rajojen sulkemisesta. Monet työntekijät menettivät työpaikkansa tehtaiden lopettaessa tuotantonsa ja taloudellinen epävarmuus lisääntyi. On uhkana, että työturvallisuus ja työhön liittyvät normit heikkenevät entisestään, jos niitä ei säädellä mitenkään. (European Parliament 2020, 3.)

EU-tasolla yritys vastuuta tuetaan tällä hetkellä velvoittamalla yritykset raportoimaan muustakin kuin taloudellisesta tiedosta (NFI-direktiivi). Raportointivelvollisuus koskee vain suuria tai yleisen edun kannalta merkittäviä yrityksiä. Raportointivelvollisuuden teemoja ovat ympäristö, henkilöstö, ihmisoikeudet, korruption ja lahjonnan torjunta sekä työntekijät ja sosiaaliset asiat. (TEM 2016.) Raportoinnin tueksi Euroopan komissio on julkaissut suuntaviivat, joiden avulla yritys voi arvioida vastuullisuuden noudattamista liiketoimintamallissaan sekä tähän mennessä saatuja tuloksia. Olennaisessa osassa on riskianalyysi liittyen yrityksen toimintaan, kuten liikesuhteisiin, palveluihin ja tuotteisiin ja miten kyseisiä riskejä on mahdollista hallita. (TEM oikeudellinen selvitys yritys vastuulaista 2020, 13.)

Edistääkseen asianmukaisen huolellisuuden toteutumista, Euroopan komissio on vuonna 2020 laatinut selvityksen asianmukaisuuden huolellisuuden noudattamiseen liittyvistä mielipiteistä, lainsäädännöstä ja käytännöistä Euroopassa (*Study on due diligence requirement through supply chain*). Tavoitteena on tunnistaa, estää ja lieventää ihmisoikeuksiin ja ympäristöön kohdistuvia rikkomuksia arvoketjuissa ja mahdollisesti valmistella EU-tason sääntelyä. Tutkimuksessa tunnistettuja mahdollisuuksia ovat: 1) ei EU-tason sääntelyä, 2) uudet vapaaehtoisuuteen perustuvat ohjeet, 3) asianmukaisesta huolellisuudesta raportoinnin sääntely ja 4) säätäminen asianmukaisesta huolellisuudesta koskevasta velvoitteesta. (TEM oikeudellinen selvitys yritys vastuulaista 2020, 18; European Commission 2020.)

Kyseinen tutkimus antaa viitteitä siitä, että komissio harkitsee sitovan EU-tason huolellisuusvelvoitteen julkaisemista.

Komission selvitys perustuu sekä YK:n ohjaaviin periaatteisiin että OECD:n ohjeistukseen. Dokumentti tarkastelee asianmukaisen huolellisuuden noudattamista etenkin talouden näkökulmasta, mutta toteaa sen tukevan myös Agenda 2030 -kestävän kehityksen tavoitteita *8-Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua* sekä *16-Rauha, oikeudenmukaisuus ja vahvat instituutiot*. Selvityksen mukaan eri sidosryhmät eivät yleisesti ottaen kannata koko EU:n kattavia, tiettyä alaa tai hyödykettä koskevia säätelytoimenpiteitä. Niiden katsotaan edistävän huolellisuusvaatimusten pirstaloitumista eri hyödykkeiden ja sektoreiden välillä ja näin lisäävän oikeudellista epävarmuutta. (European Commission 2020, 189, 191.)

Toisaalta dokumentissa tiedostetaan myös tarkemman säätelyn tärkeys tietyillä sektoreilla, kuten kaakaon- ja kahvintuotannossa. Näillä sektoreilla tunnistettuja ihmisoikeusrikkomuksia ovat esimerkiksi halpojen hintojen aiheuttama köyhyys ja lapsityövoiman hyödyntäminen. EU:n tulisi maailman suurimpana kahvin ja kaakaon tuojana puuttua näihin epäkohtiin. Koska edellä mainittujen sektoreiden toimijat ovat kuitenkin usein pienviljelijöitä, yksi vaihtoehto olisi tehdä heitä koskeva, ei sitova asianmukaisen huolellisuuden ohjeistus osana yleisiä asetuksia. (European Commission 2020, 191.) Tietyillä sektoreilla esiintyviin ongelmiin EU on puuttunut jo aiemmin toteuttamalla kehitysyhteistyöprojekteja. Niiden myötä EU on esimerkiksi rahoittanut hankkeita, jotka edistävät kestävämpää vaatteiden ja tekstiilien tuotantoa sekä toimitusketjujen vastuullisuutta. Projekteja on toteutettu esimerkiksi Intiassa, Bangladeshissa ja Kambodžassa. (European Commission 2017, 12.)

EU on tehnyt yhteistyötä myös Kansainvälisen työjärjestö ILO:n (*International Labour Organization*) kanssa edistäen parempia työoloja EU:n kumppanimaissa ja lisäksi näin yritysten tietoutta ihmisoikeuskysymyksistä. (European Parliament 2020, 5.) Tältä osin EU on siis linjassa OECD:n ohjeistuksen kanssa, jossa on erikseen huomioitu sektorit, jotka ovat riskialttiita huolellisuusvelvoitteen laiminlyönnille. Tämän tutkimuksen tutkimusaineiston keruuaikaan EU-tason yritysastuulainsäädännöstä keskusteltiin, mutta päätöksi ei vielä ollut tehty. Sittemmin maaliskuussa 2021 julkaistussa Euroopan parlamentin direktiiviehdotuksesta ilmenee, että direktiivi pohjautuu huolellisuusvelvoitteeseen ja se kattaa sekä ihmisoikeudet, ympäristön että hyvän hallintotavan. Lisäksi se velvoittaa EU-alueella toimivia suuryrityksiä, julkisesti noteerattuja pieniä ja keskisuuria yrityksiä ja suuririskisiä pieniä ja keskisuuria

yrittäjiä. Direktiivi velvoittaisi myös EU:n sisämarkkinoilla toimivia kolmansien maiden sijoittuneita yrittäjiä. Näin ollen parlamentti pyrkii ajamaan laajaa yritysvastuulainsäädäntöä. (Euroopan parlamentti 2021, 29–30.)

2.4 Ihmisoikeuslainsäädäntö ja yritysvastuu

Yritysvastuuta tarkasteltaessa ihmisoikeuskysymykset ovat oleellisia, koska useimmiten yritystoiminta koskettaa joko suoraan tai välillisesti useita ihmisiä. Nämä ihmiset voivat olla esimerkiksi työntekijöitä, heidän perheenjäseniään tai henkilöitä, joihin yritystoiminnasta aiheutuvat ympäristövaikutukset kohdistuvat. Valtiot, joissa yritykset toimivat, ovat sitoutuneet sekä kansalliseen että kansainväliseen lainsäädäntöön. Näin ollen niiden pitää huomioida ihmisoikeuksien toteutuminen toiminnassaan, vaikka yritysvastuulakia ei ole säädetty. Suomessa ja EU:ssa on myös sukupuolten välistä tasa-arvoa sekä syrjimisen vastaista lainsäädäntöä.

Ihmisoikeudet ovat jokaiselle ihmiselle kuuluvia yleismaailmallisia, luovuttamattomia ja perustavanlaatuisia oikeuksia. Jokaisella on syntymästään lähtien yhtäläinen oikeus esimerkiksi elämään ja vapauteen. Ihmisoikeuksia ei voi riistää, ne tulevat ennen valtiotaltaa ja ovat voimassa kaikkialla maailmassa samanlaisina. Ihmisoikeudet vakiintuivat nykyisenlaisina toisen maailmansodan jälkeen, jolloin YK:n vuoden 1948 yleiskokouksessa hyväksyttiin ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus. Julistuksessa taataan jokaiselle esimerkiksi mielipiteen- ja sananvapaus, oikeus yksityisyyden suojaan ja kielletään orjuus. Nämä oikeudet ovat voimassa henkilön uskonnosta, rodusta tai sukupuolesta riippumatta. Ihmisoikeuksien julistus ei ole itsessään oikeudellisesti velvoittava, vaan sen sisältämät oikeudet on turvattu valtioiden välisillä kansainvälisillä ihmisoikeussopimuksilla, joissa osapuolet sitoutuvat kunnioittamaan, suojelemaan ja edistämään ihmisoikeuksia. Sopimusvelvoitteiden toteutumista seurataan niin kansallisella kuin kansainväliselläkin tasolla. (Ihmisoikeusliitto 2020.) Ihmisoikeussopimuksissa määritellään kunkin velvoitteen sisältö tarkemmin ja ratifioituaan sopimuksen, valtio sitoutuu kantamaan vastuun sopimusvelvoitteiden täytäntöönpanosta. Euroopan alueellinen ihmisoikeussopimus on Euroopan ihmisoikeussopimus vuodelta 1950 ja sopimus on oikeudellisesti velvoittava. Euroopan sisällä ihmisoikeuksien toteutumista valvoo Euroopan neuvosto. (Ihmisoikeudet.net.)

Yritysvastuun ja naisten sekä haavoittuvien ryhmien oikeuksien kannalta oleellisia ihmisoikeussopimuksia ovat etenkin naisten oikeuksien sopimus, lapsen oikeuksien sopimus,

rotusyrjinnän vastainen yleissopimus ja Kansalaisyhteiskunnan ja poliittisten oikeuksien sopimus (ICCPR). Viimeksi mainittu pitää sisällään työoloihin ja työhön, terveyteen ja hyvinvointiin sekä riittävään sosiaaliturvaan ja elintasoon liittyvät oikeudet. Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista (CRPD, vammaisyleissopimus) on puolestaan ensimmäinen oikeudellisesti sitova vammaiset henkilöt huomioiva ihmisoikeussopimus. (Ihmisoikeudet.net.)

Työlainsäädäntöön ja työelämään niin Suomessa kuin kansainvälisesti ovat vaikuttaneet myös Kansainvälisen työjärjestön (ILO) -yleissopimukset. Sama taho on säätänyt sopimuksia myös vähemmistöjen ja erityisryhmien oikeuksiin liittyen. Suomi on ratifioinut näistä sopimuksista suurimman osan. (Työministeriö 2005, 1.) Fasciglione (2015, 174) mukaan sopimusvelvoitteiden ja käytännön toteutuksen välillä on kuitenkin ristiriita. Tämä johtuu osaksi siitä, että YK:n aikaisemmat ihmisoikeussopimukset, kuten kansainvälinen yleissopimus kaikenlaisen rotusyrjinnän poistamisesta (ICERD) ja kansalaisyhteiskuntaa ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus (ICCPR), eivät suoraan määrittele valtion vastuuta yrityksiin ja niiden liiketoimintaan liittyen. Valtion vastuu on tosin mainittu myöhemmissä yleisissä ihmisoikeussopimuksissa.

Syrjinnän torjuntaa EU:ssa edistää Amsterdamin sopimus, jossa mainitaan kuusi seikkaa, joita lainsäädäntö koskee: sukupuoli, uskonto tai vakaumus, vammaisuus, rotu, etninen alkuperä, seksuaalinen suuntautuminen ja ikä. Lisäksi EU on vuonna 2000 hyväksynyt kaksi direktiiviä ”yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa” sekä ”rodusta ja etnisestä alkuperästä riippumaton yhdenvertaisen kohtelun periaate”. Jälkimmäisessä direktiivissä todetaan naisten alttius moninkertaiselle syrjinnälle. Kyseistä toteamusta ei löydy uudesta direktiiviehdotuksesta, jota tosin ei ole vielä hyväksytty. Koska direktiivit eivät ole oikeudellisesti velvoittavia, niitä ei ole pakko ottaa käyttöön kansallisessa lainsäädännössä. Sen vuoksi moninkertaisen syrjinnän käsitettä ei jäsenmaissa lain edessä juurikaan tunnisteta. (Bullock ja Masselot 2020, 67–68, 75.)

Intersektionaalisuus tarkoittaa sitä, miten sukupuolen ohella ihmisen asemaan yhteiskunnassa vaikuttavat monet asiat tai erot, kuten rotu, ikä, yhteiskuntaluokka, seksuaalinen suuntautuminen ja toimintakyky. Nämä erot vaikuttavat yhtä aikaa sekä ihmisen asemaan että toisiinsa. (Terveyden ja Hyvinvoinnin laitos, 2020.) EU:n nykyinen syrjimisestä ehkäisevän lainsäädännön ei voi katsoa olevan toimiva intersektionaalisuuden kannalta. Lainsäädännön

toimivuuden voi kyseenalaistaa siksi, koska se perustuu EU:n integraatiolle ja on kehittynyt vapaan liikkuvuuden ja valinnanvapauden myötä. Tällä hetkellä syrjimisestä vastainen lainsäädäntö evää suojelun henkilöiltä, jotka kohtaavat syrjintää useisiin seikkoihin perustuen. Tämä johtuu siitä, että EU:n oikeudellinen kehys sisältää useita pirstoutuneita direktiivejä tiettyihin määritelmiin perustuen, kuten rotu, sukupuoli, ikä ja vammaisuus. Lainsäädännössä erilaisten syrjintäperusteet kuuluvat erillisten oikeudellisten välineiden piiriin, joita säädelään eri oikeusjärjestelmillä. (Bullock ja Masselot 2020, 59, 66.)

Käytännössä EU:n tuomioistuin ei siis ole kyennyt laajentamaan suojaansa riittävästi kattamaan ihmisten erilaiset lähtökohdat. Tämä on johtanut kilpailuun eri syrjintäperusteiden välillä, jolloin nykyisessä järjestelmässä yksilön tulisi hakea oikeutta kunkin syrjintäperusteen perusteella erikseen, mikä on vaativaa ja kallista. Lisäksi EU:n tuomioistuimet vaativat painottamaan yhtä perustetta yli muiden, jolloin yksilön tulee valita monien identiteettinsä välillä. Näin ollen on ristiriitaista, että Euroopan ihmisoikeussopimuksen mukaan useampaan kuin yhteen syyhyn kerrallaan vetoamisen tulee kuitenkin olla mahdollista. (Bullock ja Masselot 2020, 59, 66.)

Moninkertaista syrjintää ja intersektionaalisuutta koskevia käsitteitä syntyy hitaasti EU:n syrjinnän vastaisessa oikeudellisessa kehityksessä. Käytännössä EU-maiden kansalliset oikeusjärjestelmät eivät myöskään tunnista moninkertaisen syrjinnän tai intersektionaalisuuden muotoja. Osaltaan tämä johtuu siitä, että oikeusjärjestelmä perustuu vertailemiselle ja sopivan vertailukohdan löytäminen voi olla hankalaa. Tähänastiset todisteet osoittavat, että oikeudellisesti sitovan lain sijasta intersektionaalisuuden edistämistä tukevat parhaiten soft-law-toimet, kuten viranomaisten ohjeistukset sekä toimintaohjeet. Euroopan komission on julkaissut *Tackling Multiple Discrimination* -raportin (2007), jotta epätasa-arvo ja moninkertainen syrjintä olisivat paremmin tunnistettavissa ja torjuttavissa. Raportissa nimetään sekä konkreettisia suosituksia että ilmaistaan tarve moninkertaisen syrjinnän kattavalle sitovalle EU-lainsäädännölle. (Bullock ja Masselot 2020, 66–67, 69, 72–73; European Commission, 2007.)

Suomessa ihmis- ja perusoikeudet limittyvät ja täydentävät toisiaan. Perusoikeudet ovat Suomen perustuslaissa turvattuja oikeuksia ja velvoittavat julkisen vallan elimiä. Näitä oikeuksia ovat esimerkiksi yhdenvertaisuus, sananvapaus, liikkumisvapaus, oikeus kieleen ja kulttuuriin sekä oikeusturva. (Kasa, Kouros, Skottman-Kivelä 2020, 11.) Suomen kansallinen

lainsäädäntö on harmonisoitu sekä tärkeimpien ihmisoikeussopimusten että EU:n perusoikeuskirjan vaatimusten kanssa. (TEM oikeudellinen selvitys yritysvastuulaista 2020, 6). Näin ollen, vaikka Suomeen tulisi kansallinen yritysvastuulaki, se tulisi joka tapauksessa harmonisoida myös EU:n kattavan yritysvastuulainsäädännön kanssa.

Suomen nykyinen lainsäädäntö ei juurikaan tarjoa mahdollisuutta saattaa suomalaisia yrityksiä oikeudelliseen vastuuseen, vaikka yrityksen toiminnassa ulkomailla olisikin tehty ihmisoikeusloukkauksia. Tämä johtuu siitä, että loukkauksentekijänä on yritys eli oikeushenkilö, ja Suomen lainsäädäntöä voi pääasiassa soveltaa vain Suomen rajojen sisäpuolella. Vaikka uhrit nostaisivat siviilikanteen suomalaista yritystä vastaan, tapaukseen sovelletaan kansainvälisen lainsäädännön Rooma II -asetuksen nojalla sen maan lakia, jossa loukkaus tapahtui. Jos tapahtumamaan lainsäädännössä ei esimerkiksi ole määritelty kriteerejä työoloille, siellä toimivaa suomalaisyritystä ei voi laittaa oikeudelliseen vastuuseen työoloihin liittyvästä loukkauksesta. (Valleala 2015, 29–30.)

OECD:n monikansallisten yritysten ohjeistuksen mukaan yritysten eri maissa toimiviin yksiköihin tulee kansainvälisen oikeuden periaatteen mukaan soveltaa sen maan lakia, missä yksikkö sijaitsee. Ristiriitatilanteissa asianomaisten valtioiden tulee tehdä vilpittömästi yhteistyötä. (TEM 2012, 12.) Yritysvastuun kannalta Rooma II -asetusta ei voi jättää huomiotta. Kyseisestä kansainvälisen oikeuden säädöksestä on kuitenkin mahdollista poiketa, jos lainsäädäntöön sisällytetään lainvalintasäännös, jolla määrätään sovellettava laki. Tämä toimisi tapauksissa, joissa kansainvälisen lain soveltaminen voisi aiheuttaa erilaisen tulkinnan. (TEM oikeudellinen selvitys yritysvastuulaista 2020, 68.)

2.5 Kansainväliset esimerkit yritysvastuusta

Suomen kansallista yritysvastuulainsäädäntöä pohdittaessa on kannattavaa ottaa esimerkiksi valtioista, joissa yritysvastuulaki on jo käytössä. Näin saadaan informaatiota esimerkiksi koko prosessin etenemisestä sekä siitä, millaisia asioita lakia suunniteltaessa on hyödyllistä huomioida. Ranska ja Saksa valikoituivat esimerkeiksi siksi, koska molemmat ovat edistäneet kansallista yritysvastuulainsäädäntöä, vaikka myös EU-tason yritysvastuulainsäädäntöä valmistellaan. Ranska on esimerkki EU-maasta, joka on ottanut yritysvastuun tosissaan jo useiden vuosien ajan ja on aktiivisesti ajanut yritysvastuulainsäädäntöä eteenpäin myös kansainvälisellä tasolla. Saksa puolestaan on viime vuosina vienyt kansallista yritysvastuuasiasiaa

eteenpäin useiden tahojen toimesta. Tämän myötä maassa on valmisteltu sekä kansallinen toimintasuunnitelma että velvoittava lakiluonnos.

2.5.1 Ranska

Ranskalla on pitkä historia yritys vastuukysymyksissä. Aineiston ranskankielisyys on kuitenkin heikentänyt tiedon kansainvälistä levinneisyyttä. Ranska eroaa monista muista maista siinä, että julkisella sektorilla on Ranskassa suuri rooli. Ranskalaiset eivät yleisesti ottaen pidä paheksuttavana valtion suurta määräysvaltaa ja oikeutta puuttua esimerkiksi yritysten asioihin. Ranskan kielessä ei myöskään tehdä eroa termien vastuu (*responsibility*) ja velvoite (*liability*) välillä, jolloin keskustelu yritysvastuun vapaaehtoisuudesta ei ole siellä niin suurella roolilla kuin esimerkiksi Suomessa. Ei siis ole yllättävää, että yritysten yhteiskuntavastuuseen liittyvä keskustelu ja käytäntö on luonut Ranskassa joukon yrityskäyttäytymistä säätelevää lainsäädäntöä. Lainsäädäntö vastaa kulttuurisesti jaettua ymmärrystä rooleista ja vastuista. Vastuullisen yritystoiminnan oleellisena elementtinä pidettävä läpinäkyvyyden vaatimus oli alkuun ranskalaiselle kulttuurille vieras. Tämä johtuu siitä, että katolilaisessa uskossa ei perinteisesti ole katsottu hyvällä hyvien tekojen raportoimista julkisesti. Nykyään läpinäkyvyys on oleellinen osa myös ranskalaista yritysvastuuta. (Antal ja Sobczak 2007, 11–14.)

Ranskan valtio säätöi jo 70-luvun puolivälissä *Bilan social* -lain, jonka mukaan yrityksen tuli laatia julkishallinnolle raportti työllisyyteen, palkkoihin, terveyteen, turvallisuuteen ja työoloihin liittyen. Raportissa tuli kuulla myös työntekijöiden edustajaa. Sittenkin Ranskassa yritys vastuun on mukautunut käsittämään myös muita kuin työntekijöitä koskevia asioita. Vuonna 2001 Ranskassa säädettiin laki yritystoiminnan yhteiskunnallista- ja ympäristövaikutuksista raportoimisesta. (Antal ja Sobczak 2007, 15–17.) Etenkin naisten kannalta oleellinen edistysaskel oli Ranskan hallituksen laatima etiketti yrityksille, joilla on erityisen aktiivinen politiikka naispuolisten työntekijöiden suhteen. Sen päämääränä on edistää monimuotoisuutta ja ammatillista tasa-arvoa yritysten ja instituutioiden sisällä. (Ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle 2004, 28.)

Toinen ei velvoittavan lainsäädännön keino oli silloisen presidentti Jacques Chiracin kehoitus ranskalaisille yrityksille sitoutua vapaaehtoisesti raportoimaan YK:lle yritys vastuutoimistaan maailmanlaajuisesti Global Compact 2007-liikkeen myötä. (Antal ja Sobczak 2007, 19). Global Combat on yksi suurimmista yritys vastuun globaaleista aloitteista sisältäen kymmenen vapaaehtoisuuteen perustuvaa periaatetta, kuten ihmisoikeudet, työntekijöiden oikeudet ja korruption vastaisuus. Kyseisenlaiset julkisen ja yksityisen sektorin kumppanuudet YK:n

elinten ja markkinatoimijoiden välillä eivät ole enää uusia asioita globaalissa hallinnossa. Sen sijaan sukupuolinäkökulma ja naisten voimaannuttaminen yritys vastuuliikkeiden teemoina ovat saavuttaneet suosiota vasta myöhemmin. Myös Global Compact jätti sukupuolinäkökulman tuolloin huomiotta. (Bexell 2012, 389–390.) Suomessa Global Compact Network Finland ry käynnisti toimintansa vuoden 2020 alusta. Järjestö tukee yritysten vastuullisuustyötä seminaarein, keskustelutilaisuuksin ja tapahtumin ja toimii linkkinä yritysten ja muiden YK:n Global Compact toimijoiden välillä. (Global Compact.fi, 2021.)

Alusta alkaen Ranskan yritys vastuupolitiikan tarkoitus on ollut lisätä yritysten avoimuutta yritystoiminnan yhteiskunnallisista ja ympäristöllistä vaikutuksista. Ranskassa laajempi yritys vastuun ajaminen alkoi Grenellen 2007 ympäristökonferenssista johtaen SRI-liikkeen (*Socially responsive initiative*) syntyyn. SRI-liikkeen myötä Ranskassa sai alkunsa useita yksityisiä, julkisia kuin kansallisiakin yritys vastuuseen liittyviä aloitteita sekä johtamis- ja konsultaatioaloitteita. Grenellen ympäristökonferenssia seuraavana vuonna Ranska nimitti yritys vastuuhenkilön ajamaan yritys vastuuta sekä Euroopan että kansainvälisellä tasolla. Hänen tehtävänä oli lisäksi tuoda esiin Ranskan vahvaa sitoutumista yritys vastuuseen. Ranskan yritys vastuuojelma yritysten yhteiskuntavastuuta koskevan maailmanlaajuisen toiminnan edistämiseksi (*French platform for promoting global action on CSR*) toimeenpantiin vuonna 2013. Ohjelma kerää yhteen kaikki yritys vastuustrategian sidosryhmät käsittäen 50 jäsentä, jotka edustavat niin valtiota, yrityksiä, työntekijöitä, voittoa tavoittelemattomia järjestöjä kuin tutkijoita. Tällainen kansallinen foorumi on ainutlaatuinen, koska se kohdistuu finanssialan toimijoiden, työntekijöiden ja kuluttajien lisäksi yrityksiin. Lisäksi sillä on valtion ja alueellisten toimijoiden tuki. (Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères 2018, 3, 24.)

Ranska on aktiivisesti osallistunut yritys vastuuta käsitteleviin kokouksiin sekä EU:ssa, YK:ssa että G7 ja G20 -tasoilla ajaen neljää yritys vastuun osa-aluetta. Nämä yritys vastuun pääteemat ovat ihmisoikeudet; muu kuin taloudellinen raportointi ja läpinäkyvyys; yritysten ja eri sidosryhmien välinen vuoropuhelu sekä ilmastonmuutos ja biodiversiteetti. Lisäksi Ranska on kannattanut yrityksille raportointivelvollisuutta yritystoiminnan ympäristöön ja ympäröivään yhteiskuntaan kohdistuvista vaikutuksista. Maa on myös kannustanut yrityksiä vuoropuheluun eri sidosryhmien kanssa ja seuramaan Kansainvälisen työjärjestö ILO:n sopimuksia. (Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères 2018, 3–5.)

Kansallista yritys vastuulainsäädäntöä tarkasteltaessa Ranska on Suomea edellä. Tämä johtuu siitä, että Ranskassa laki tilausyritysten ja emoyhtiöiden huolellisuusvelvoitteesta (*relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*) astui voimaan jo maaliskuussa 2017. Laki velvoittaa emoyhtiöt ja tilausyritykset toteuttamaan toimenpiteitä, joilla varmistetaan, että yritysten tytäryhtiöt, tavarantoimittajat ja alihankkijat ympäri maailmaa noudattavat hyviä sosiaalisia, ympäristöystävällisiä ja eettisiä käytäntöjä. Riskit kartoittamalla pyritään ehkäisemään vakavat rikkomukset ihmisoikeuksia, perusvapauksia, ihmisten terveyttä, turvallisuutta tai ympäristöä kohtaan toimitusketjun jokaisessa vaiheessa. Lisäksi uhreille taataan oikeus korvaukseen huolellisuusvelvoitteen noudattamatta jättämisestä. Laki koskee yrityksiä, joilla on yli 5000 työntekijää ja joiden pääkonttori sijaitsee Ranskassa, tai yrityksiä, joilla on yli 10 000 työntekijää ja joiden pääkonttori sijaitsee ulkomailla. Ranska laittoi lain nopeasti täytäntöön, sillä yritykset olivat velvoitettuja toimittamaan yritys vastuusuunnitelmansa vuoteen 2018 mennessä. Raportit suunnitelmien toteutuksesta tuli palauttaa vuoteen 2019 mennessä. Kansallisen ympäristöstrategian lisäksi ranskalaiset yritykset ovat toimeenpanneet Act4Nature-ohjelman huolehtiakseen ympäristöstä ja turvatakseen luonnon monimuotoisuuden myös jatkossa. (Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères 2018, 24, 26–27.)

Kaiken kaikkiaan yritys vastuuseen panostamisella voi sanoa olleen Ranskassa positiivisia vaikutuksia, sillä se on johtanut ranskalaisten yritysten kilpailuun etenkin kestävän kehityksen ja vastuullisen liiketoiminnan alueilla (Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères 2018, 5.) Yritys vastuulla on lisäksi vaikutusta siihen, millainen mielikuva kuluttajalle yrityksestä tulee. Ranskalaisen tutkimuksen mukaan myös ranskalaisten kuluttajien vastuullisuustietoisuus on lain myötä kasvanut. Vuonna 2011 27 prosenttia vastaajista oli valmiita maksamaan vastuulliseksi tietämänsä yrityksen tuotteista tai palveluista hieman enemmän kuin muiden yritysten tuotteista. Vuoteen 2013 mennessä luku oli kasvanut 31 prosenttiin. (Mnif Sellami, Dammak Ben Hlima ja Anis. 2018, 320–321.) Kilpailuedun lisäksi Ranskan edelläkäviyys yritys vastuuasioissa tuonee maalle myös positiivista mainetta.

Asiakkaiden mielipiteen merkitys käy ilmi myös Ranskan ja Italian pienissä ja keskisuurissa muotialan yrityksissä toteutetusta tutkimuksesta (kts. Battaglia ym. 2014). Tutkimuksen mukaan yhteiskuntavastuuseen liittyvien muuttujien ja kilpailukyvyn välillä oli vahva korrelaatio etenkin innovaatioihin ja aineettomaan suorituskykyyn liittyen. Tämä tarkoittaa, että asiakkaat ja toimitusketjut ovat verkostoitumisen keskeisiä toimijoita, joilla on merkitystä siinä,

millaisia ekologisia tuotteita yritys tuottaa ja innovoi sekä mitä markkinoita yritys saavuttaa. Tutkimuksessa painotetaan myös sertifiointien tärkeyttä yrityksen sosiaaliseen vastuuseen liittyvänä kilpailutekijänä, sillä ne takaavat asianmukaisen toiminnan läpi koko toimitusketjun aina asiakkaisiin asti. Tutkimuksen tulosten myötä yritykset kehittivät dialogia ja yhteistyötä toimitusketjunsä sisällä. (Battaglia ym. 2014, 886–887.)

2.5.2 Saksa

Saksa on edistänyt yritysvastuuseen liittyvää lainsäädäntöä muutamien vuosien ajan sekä vapaaehtoisuuteen perustuvan toimintasuunnitelman että velvoittavan lakiluonnoksen myötä. Maan yritysvastuuajattelu pohjaa YK:n Agenda 2030 perusteille. (TEM oikeudellinen selvitys yritysvastuulaista 2020, 27.) Finanssikriisin 2008/2009 jälkeen saksalaiset pörssinoteeratut yritykset ovat monien sääntelytapojen myötä olleet pakotettuja ottamaan yritysten yhteiskuntavastuun näkökohdat käyttöön johtamisstrategiassaan ja raportointiprosessissaan. Saksan lainsäätäjät otti pörssiyrityksille käyttöön pakollisen yhteiskuntavastuun johtokunnan palkkiot tilikaudesta 2010 alkaen siltä osin kuin johdon kannustimia yritysten yhteiskuntavastuun hallintatyökalun määrittelyyn lisätään. Näin ollen pörssiyrityksien johtokunnan palkkiot riippuvat siitä, miten hyvin yritys ottaa käyttöönsä kestävä kehitystä edistäviä hallintatyökaluja. Tietoisuus myös omatoimisesta yritysvastuuraportoinnista on ollut Saksassa erittäin korkea. Yritykset ovat hyödyntäneet raportoinnissa esimerkiksi Saksan kestävä kehityksen säännösten tai Global Reporting Initiative (GRI) ohjeita. (Velte 2016, 170–171; Guidelines for Sustainable Management Board Remuneration Systems 2018.)

Tällä hetkellä ainut saksalaisia yrityksiä sitova lainsäädäntö CSR Directive Implementation Act hyväksyttiin Saksassa huhtikuussa 2017. Lainsäädäntö perustuu EU:n direktiiviin 2014/95 ja sen avulla pyritään vahvistamaan muusta kuin taloudellisesta tiedosta ilmoittamista johto- ja konsernijohdon raporteissa. Näin ollen yrityksen tulee ilmoittaa ympäristöön, työhön ja yhteiskuntaan, ihmisoikeuksien kunnioittamiseen, korruptioon ja lahjontaan liittyvät asiat. Lisäksi tulee raportoida, mitä huolellisuusvelvoitetta tukevia toimintatapoja yritys on ottanut käyttöön sekä syyt niiden käyttöönottamattomuudelle. Lain hyväksynnän katsottiin olevan iso askel kohti kestävämpää kehitystä. (Vesper-Gräse 2019, 1; Bergmann ja Posch 2018, 1.) On huomionarvoista, että laki koskee vain suuria yli 500 henkilöä työllistäviä yrityksiä, jotka osallistuvat pääomamarkkinoille (*capital market interest*). Se ei koske pieniä ja keskisuuria yrityksiä tai tytäryhtiöitä, jotka sisältyvät pääyhtiön tuottamaan raporttiin. Tavarantoimittajat ja

alihankkijat joutuvat kuitenkin osallistumaan raportointiin siltä osin kuin pääyhtiö tarvitsee niiltä tietoa toimitusketjustaan. (Bergmann ja Posch 2018, 1–2.)

Saksan hallitus hyväksyi vuonna 2016 yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevan toimintasuunnitelman (*NAP-Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte*). Sen tavoitteena on saada yritykset noudattamaan asianmukaisen huolellisuuden velvoitetta ihmisoikeuksiin liittyen. Hallitus seuraa yritysten edistymistä. (TEM oikeudellinen selvitys yritys vastuulaista 2020, 27.) Kesäkuussa 2018 kansallisen yhteiskuntavastuuforumin jäsenet puolestaan tekivät Berliinin sosiaalisen vastuun sopimuksen (*Berlin CSR Accord*). Siinä selvennetään, että ihmisoikeuksien suojelun ja sosiaalisen vastuun yrityksen toimitus- ja arvoketjuissa tulee olla olennainen osa yrityksen hallintajärjestelmää. Sopimus ei sisältänyt sitovia säännöksiä, mutta asetti yhteiset normit ihmisoikeuksien turvaamiseksi kansainvälisessä liikemaailmassa. Sopimus tuki Saksan hallituksen strategiaa, joka painottaa yritysten omaehtoista sitoutumista huolellisuusvelvoitteeseen ja ihmisoikeuksien noudattamiseen. Hallitus päättää seuraavasta lainsäädännöllisestä askeleesta nähtyään ensin, missä määrin yritykset ovat valmiita vapaaehtoisesti panostamaan vastuullisuuteen ja saavuttamaan tuloksia. (Vesper-Gräske 2019.)

Tämän lisäksi myös Saksan kehitysyhteistyöministeriö on vuonna 2019 valmistellut kestäviä arvoketjuja koskevan lakiluonnoksen (*Nachhaltige Wertschöpfungskettengesetz-NaWKG*), joka velvoittaa yritykset asianmukaiseen huolellisuuteen kansainvälisissä arvoketjuissa. Asianmukaisuutta huolellisuutta vaaditaan noudatettavan sekä ihmisoikeuksiin että ympäristöasioihin liittyen. Laki koskee vain suuria yrityksiä sekä niitä, jotka operoivat riskisektoreilla tai konflikti- tai riskialttiilla alueilla. Suuri yritys määritellään lakiluonnoksessa seuraaviin ehdoin 1) taseen loppusumma 20 miljoonaa euroa, 2) liikevaihto 40 miljoonaa euroa, 3) yritys työllistää noin 250 henkilöä. (TEM oikeudellinen selvitys yritys vastuulaista 2020, 27.)

Velvoitteen noudattamista seurataan velvoittamalla yritys tekemään riskiarvio ja ylläpitämään sitä. Arvion tulee kattaa koko arvoketju yrityksen tuotteista ja palveluista alihankkijoihin asti. Jos virheitä havaitaan, ne tulee korjata ja tehdä suunnitelma vastaavien rikkeiden ehkäisemiseksi. Lisäksi yrityksen tulee nimetä vastuuhenkilö, joka vastaa velvoitteiden noudattamisesta ja tulosten raportoinnista johdolle. Yrityksen tulee myös luoda sisäinen valitusmekanismi, jotta rikkeistä raportointi on mahdollista sekä julkaista asianmukaisen huolellisuuden noudattamiseksi tehdyistä toimista raportti. Jos yritys ei täytä yllä olevia

vaateita, se voidaan tuomita sakkoihin. (TEM oikeudellinen selvitys yritys vastuulaista 2020, 27–28.) Lakisuunnitelma herätti vastalauseita muissa ministeriöissä ja teollisuuden järjestöissä. Näin ollen on epätodennäköistä, että lakia hyväksytään ainakaan lähitulevaisuudessa. Suunnitelma on kuitenkin osoitus Saksan tahdosta viedä niin ihmisoikeuksia kuin ympäristöäkin huomioivaa lainsäädäntöä eteenpäin. (Vesper-Gräse 2019, 2.)

Saksa on vuosien varrella vienyt yritys vastuukysymystä aktiivisesta eteenpäin. Huomioitavaa on, että saksankin kohdalla huolellisuusvelvoitteesta tehty lakiluonnokset kattavat vain suuret yritykset. Vaikka suurilla yrityksillä on oletettavasti pieniä yrityksiä enemmän toimintaa ulkomailla ja pidemmät tuotantoketjut, voisi olla hyödyllistä selvittää, asettaako suunniteltu lainsäädäntö erikokoiset yritykset eriarvoiseen asemaan.

2.6 Yritysvastuu Suomessa

Yritysten yhteiskuntavastuu on viime vuosina herättänyt Suomessa kiinnostusta kotimaisten yritysten siirrettyä tuotantoaan halpatuotantomaihin pienempien tuotantokustannuksien vuoksi. Sen vuoksi yritys rakenteet ovat monimutkaistuneet ja arvoketjut pirstaloituneet. Arvoketju muodostuu eri toimijoista, joista kukin keskittyy tiettyyn ydinosamisalueeseen. Näin toimimalla mahdollistetaan matalat tuotantokustannukset. Globaaleihin tuotantojärjesteyihin kuuluvat välityskauppa, valmistuttaminen sekä tehtaaton tuotanto. Suomalaiseen vaate- ja elektroniikkateollisuuteen on vaikuttanut varsinkin tehtaaton tuotanto, jossa teollinen tuotanto on lakkautettu Suomessa ja siirretty ulkomaille. Tuotteen suunnittelu, tuotekehitys, hallinto ja markkinointi sekä arvoketjujen hallinta johdetaan edelleen kotimaasta. Välityskaupassa suomalainen yritys hankkii tuotteen ulkomailta ja myy sen suoran eteenpäin tuotteen käymättä Suomessa. Valmistuttamisessa puolestaan raaka-aineet tuodaan Suomeen ja tuote valmistetaan Suomessa. (Tieto & Trendit 2019; Logistiikanmaailma 2020.) Jatkuvilla tuotantokustannusten madaltamisella on käänköpuolena se, että mitä useampi toimija on mukana, sitä hankalampaa vastuullisuuden seuranta on.

Se, että päättäjät ja julkisessa asemassa olevat henkilöt korostavat yritys vastuun tärkeyttä, lisää asian saamaa julkisuutta ja mahdollistaa yritys vastuulainsäädännön eteenpäin viemisen. Tarkasteltaessa muutamia suomalaisia puolueita käy ilmi, että niistä osa on nostanut yritys vastuukysymyksiä enemmän esiin kuin toiset. Vasemmistoliitto tuki vuonna 2018 #Ykkösketjuun -kampanjaa avoimesti ja Vasemmistoliiton puheenjohtaja Li Andersson toivoi

lain sisällyttämistä hallitusohjelmaan. Vasemmistoliiton silloinen varapuheenjohtaja Hanna Sarkkinen totesi, ettei ihmisoikeuksien polkemisesta tule saada kilpailuetua, joten yritys vastuulain tulisi koskea jokaista yritystä. (Vasemmistoliitto.fi.)

Lain kirjaamista hallitusohjelmaan tukee myös #Ykkösketjuun -kampanjassa mukana ollut Vihreät. Vihreiden Inka Hopsu perustelee blogikirjoituksessaan (2020) kansallisen lainsäädännön tukevan yritys vastuuseen liittyvän sääntelyn edistämistä myös kansainvälisellä tasolla EU:ssa. Kansallisen lainsäädännön edistäminen antaisi Suomelle mahdollisuuden toimia edelläkävijänä ja valmistaisi yrityksiä myös EU-tason muutoksiin. Hän kannattaa lain koskevan sekä suuria että pieniä ja keskisuuria yrityksiä. (Vihreät.fi.)

Puolueista selkeimmin yritys vastuuseen ottaa kantaa Suomen sosiaalidemokraattinen puolue SDP, joka Globalisaatio-ohjelmassaan kannustaa Suomea olemaan mukana kehittämässä huolellisuusvelvoitteeseen perustuvaa yritys vastuusäätelyä. Asian tärkeyttä korostetaan perustelemalla sitovan lainsäädännön kehittämisen olevan valmisteilla niin YK- tasolla kuin useissa EU-maissaakin. (SDP.fi.) Suomen ruotsalainen kansanpuolue RKP kannatti yritys vastuulain kirjaamista hallitusohjelmaan vuonna 2019 yhdessä SDP:n, Vihreiden ja Vasemmistoliiton kanssa. (Finér, 2019). RKP:n kasanedustaja Eva Biaudet korostaa kolumnissaan, että yritys vastuulain tulisi koskea kaikenkokoisia yrityksiä. Hän nostaa esiin lapset ja heikossa asemassa olevat, joiden kaltoinkohtelua voidaan estää lain avulla. (Biaudet, 2021.)

Vuoden 2018 periaateohjelmassaan Kansallinen Kokoomus ei suoraan ota kantaa kansainvälisen kaupan ongelmakohtiin tai yritys vastuuseen. Puolueen ohjelmassa kuitenkin todetaan, että Suomen tulee kantaa globaalia vastuuta, kunnioittaa ihmisoikeuksia ja tukea kestävää kehitystä. (Kokoomus.fi.) Kokoomuksen suhtautuminen yritys vastuuseen on muihin puolueisiin verrattuna aika pidättyväistä. Yksittäisistä Kokoomuksen kansanedustajista esimerkiksi Juhana Vartiainen tukee yritys vastuulain valmistelun kirjaamista hallitusohjelmaan. Vartiainen kertoo kannattavansa parempia globalisaation pelisääntöjä, jolloin yritysten tulee kantaa vastuu niin työntekijöiden oikeuksista, ihmisoikeuksista kuin ympäristöstäkin. (Ykkösketjuun 2019a.) Myöskään Perussuomalaiset eivät ota yritys vastuuseen avoimesti kantaa. Perussuomalaisten kansanedustaja Matti Putkonen kuitenkin osallistui #Ykkösketjuun-kampanjaan. Hän kertoo kannattavansa yritys vastuulain

valmistelun kirjaamista hallitusohjelmaan, jotta ihmisoikeuksien toteutumisesta tuotantoketjuissa voidaan huolehtia. (Ykkösketjuun 2019.)

2.6.1 Suomalaisyritysten vastuullisuustoiminta

Vastuullisuus on joissain määrin ollut osa suomalaisten yritysten yritystoimintaa jo useamman vuoden ajan, vaikka yritys vastuulakia ei olekaan vielä säädetty. Yksittäisistä toimialoista etenkin kotimaisten vaate- ja urheiluyritysten sosiaalinen vastuu ja ympäristövastuu ovat herättäneet tutkijoiden kiinnostusta (kts. Finnwatch 2006, Finnwatch 2007)¹. Selvitysten seurantaraportin (Finnwatch 2009, 38) mukaan kotimaisista yrityksistä vain harvalla oli sosiaalisen vastuun tai ympäristövastuun toimintaohjeistoa. Suurten suomalaisten kaupan alan keskusliikkeiden yhteiskuntavastuu oli kuitenkin kehittyneempää kuin pienillä toimijoilla. Pienet kotimaiset yritykset vetosivat pääasiassa pieneen kokoonsa ja sen aiheuttamaan resurssipulaan, saadessaan kritiikkiä heikosta vastuullisuuden noudattamisesta. Ulkomaalaisiin yrityksiin verrattaessa, etenkin ruotsalaiset yritykset ovat raportin mukaan yhteiskuntavastuussa suomalaisia yrityksiä edellä.

Viimeisin tutkimus suomalaisyritysten ihmisoikeusvastuun toteutumisesta on valtioneuvoston kanslian julkaisema suomalaisyritysten ihmisoikeussuoriutumisen tilaa arvioiva SIHTI-raportti. Raportissa tutkitaan Suomen sadan suurimman yrityksen joukkoon sijoittuvien 78:n yrityksen suoriutumista toimialakohtaisella CHRB:n (*Corporate Human Rights Benchmark*) kehittämällä metodologialla. Lisäksi 29 yritystä tutkitaan keskeisillä YK:n ohjaavien periaatteiden (UNGP) mittareilla. (Valtioneuvoston kanslia 2020, 10.)

SIHTI-raportista käy ilmi, että suuri osa suomalaisista yrityksistä on yleisellä tasolla sitoutunut huomioimaan ihmisoikeudet toiminnassaan. Käytännön toteutus kuitenkin monin paikoin puuttuu, eikä ihmisoikeuksien huomiointi hankintaketjuissa ja liiketoiminnassa toteudu Kansainvälisen työjärjestön (ILO) työelämän peruseriaatteiden mukaan. Haavoittuvien ryhmien, kuten siirtotyöläisten sekä naisten ja lapsien, oikeuksien kunnioittaminen on esimerkiksi maa- ja metsäsektorin yrityksissä heikkoa. Samoin luonnonvaroihin, maanomistajuuteen ja veteen liittyvien oikeuksien kunnioittamisessa oli näillä sektoreilla

¹ Selvitykset ovat saatavissa <<http://www.finnwatch.org/julkaisut.html>>.

toivomisen varaa. (Valtioneuvoston kanslia 2020, 9, 38, 44.) Tulos on huolestuttava, sillä juuri nämä matalasti palkatut sektorit työllistävät runsaasti haavoittuvassa asemassa olevaa työvoimaa.

Huolellisuusvelvoitteen heikko noudattaminen käy ilmi myös raportin toimialakohtaisia tuloksia tarkasteltaessa. Ainoastaan kaksi kuudesta tutkituista vaate- ja asustealan yrityksestä vaatii kirjallisesti toimittajiaan maksamaan elämiseen riittävää palkkaa työntekijöilleen. Toisekseen, vaikka viisi kuudesta yrityksestä kieltää lapsityövoiman käytön, vain yksi yritys vaatii toimittajiaan varmistamaan työntekijän iän. Yrityksistä kaksi valvoo viikoittaista työaika, mutta yksikään yritys ei täytä pakkotyön estämiseen liittyviä mittareita. Raportin mukaan ICT-alan yrityksissä etenkin lapsityövoiman käytön kieltämiseen tulee puuttua entistä konkreettisemmin, sillä vain yksi viidestä yrityksestä seuraa sitä käytännössä. Myös sidosryhmien kuulemisessa on puutteita, sillä vain kolme tutkituista 49:stä yrityksestä on osallistanut sidosryhmiään ihmisoikeuksiin liittyvien toimintatapojensa kehittämiseen. (Valtioneuvoston kanslia 2020, 57, 64, 69.)

SIHTI-raportin tulosten perusteella voi päätellä, että yritykset tiedostavat ihmisoikeuskäytäntöihinsä liittyvät ongelmat, mutta konkreettinen toiminta asioiden edistämiseksi puuttuu. Sidosryhmien mielipiteiden merkitystä ja niiden mahdollisuuksia liiketoiminnan kehittämisessä ei myöskään ymmärretä. Positiivisina tuloksina mainittakoon, että lähes seitsemälläkymmenellä kahdeksastakymmenestä yrityksestä on käytössä valituskanavat ihmisoikeuksiin liittyvien rikkomusten ja huolien raportoimiseksi. Tosin ulkopuoliset tahot voivat hyödyntää näitä kanavia heikosti. Myös työterveyteen ja turvallisuuteen on useimmissa yrityksissä panostettu melko hyvin. Sen sijaan korjaavia toimenpiteitä ihmisoikeusrikkomusten varalle ei yrityksistä juuri löytynyt. (Valtioneuvoston kanslia 2020, 51, 93.)

Tärkeinä seikkoina SIHTI-raportista tulevat esiin raportoimatta jättäminen ja läpinäkyvyyden merkitys eli tässä tapauksessa avoimuus yrityksen ihmisoikeusasioista. Yritykset eivät raportoi esimerkiksi lapsityövoiman käytön kieltämisestä ja elämiseen riittävän palkan maksamisesta, sillä kyseiset seikat eivät ole Suomessa riskejä. On syytä olettaa, että ne ovat monissa tuotantomaisissa arkipäivää. Yritykset arkailevat ihmisoikeusvastuuseen liittyvän tiedon julkaisua, koska ne eivät ole varmoja, ovatko arvioineet oikeita asioita ja mitä tietoa viestinnän pohjana tulisi käyttää. Yritykset vetoavat myös siihen, ettei kaikkea tietoa voi julkaista

hankintaketjuun liittyvien luottamuksellisuusseikkojen vuoksi tai tietoja ei ole saatavilla pitkissä hankintaketjuissa. (Valtioneuvoston kanslia 2020, 83–84, 78.) Tuloksia tarkasteltaessa tulee huomioida, että tutkimuksen ulkopuolelle jäävät kaikki pienet ja keskisuuret yritykset. Tulos oletettavasti muuttuisi, jos kaikenkokoiset yritykset huomioitaisiin. Suurilla yrityksillä on kuitenkin pieniä yrityksiä todennäköisemmin toimintaa myös ulkomailla, joten sen puolesta tulosten voi katsoa antavan luotettavaa tietoa yritysten ihmisoikeusseurannan tilasta.

Yritystoiminnan läpinäkyvyyteen ja ihmisoikeuskysymyksiin ottaa kantaa myös Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, joka tekemässään tutkimuksessa (SAK 2016) kannattaa ihmisoikeuksien sisällyttämistä yritysraportteihin. Sidosryhmien tulisi yritysraporttien perusteella saada tietoonsa liiketoiminnan, tytäryhtiöiden ja konttoreiden sijainti. Tutkimuksesta selviää, että yritykset tiedostavat ihmisoikeusloukkausten mahdollisuuden etenkin globaalien hankintaketjujen loppupäässä. Yritykset eivät kuitenkaan juurikaan raportoi asiasta mahdollisten mainehaittojen vuoksi, vaikka mainehaittoja olisi mahdollista ehkäistä tiedottamalla avoimesti erilaisista riskienhallintakeinoista. Läpinäkyvyyden puutetta yritykset selittävät sillä, etteivät hankintaketjut ole kovin kiinnostava seikka ja niihin liittyy liikesalaisuuksia. (SAK 2016, 6–7.)

SAK:n tutkimus on pitkälti samoilla linjoilla SIHTI-raportin kanssa siitä, että vastuullisuusraporttien tekeminen ja se, mitä raportteihin tulisi sisällyttää, ei ole yrityksille täysin selvää. Etenkin lapsityövoiman käytön seurannan heikkous nousee esiin huolestuttavana ja yllättävää seikkana huomioiden, että yritykset selittävät seurannan puutetta mahdollisesti paljastuvalla mainehaitalla. Voisi olettaa yritysten tekevän kaikkensa saadakseen varmuuden, ettei kyseisenlaisia ihmisoikeusloukkauksia tapahdu.

Päivittäistavarakauppa on alue, jonka toimijoiden yritystoiminta usein ulottuu Suomen rajojen ulkopuolelle ja hankintaketjuja on useita ja useissa eri maissa. Sen vuoksi Suomessa on toteutettu päivittäistavarakaupan, viranomaisten edustajien ja kansalaisjärjestöjen välinen pyöreän pöydän keskustelu siitä, miten YK:n ohjaavat periaatteet huomioidaan päivittäistavarakaupan hankintaketjuissa. Keskustelun pohjalta kootussa raportissa myönnetään, että monen yrityksen tavarantoimittajat ja tuotteet on valittu jo ennen ohjaavien periaatteiden huolellisuusvelvoitteen toimeenpanoa. Sen vuoksi yritysten tulisi jatkossa tarkastella ostokäytäntöjään, tiedottaa tavarantoimittajille yrityksen vastuullisuus- ja ihmisoikeusperiaatteista ja kouluttamalla varmistaa viestin ymmärtäminen. Lisäksi yrityksen

tulee tehdä säännöllisiä tarkastuksia tavarantoimittajien luo ja huolehtia, että tavarantoimittajilla on tarvittaessa riittävät resurssit korjaavien toimenpiteiden läpivientiin. Sopimuksia ei tule tehdä sellaisten tavarantoimittajien kanssa, joilla on puutteita vastuullisuudessa. Yritykset voivat käyttää apuna OECD:n tai World Bankin listauksia riskialttiista maista. (TEM 2015, 9–10.)

3 Intersektionaalinen feministinen teoria

Tutkimuksen teoreettisena taustana on intersektionaalinen teoria ja sen sisältä erityisesti intersektionaalinen feminismi. Feministinen teoria ei ole yksittäinen teoria, vaan feminismin tutkimus on edennyt aaltoina. Tutkimuksissa korostuneita teemoja ovat esimerkiksi sukupuolten ja vallan välinen suhde, rodun merkitys naisen yhteiskunnalliseen asemaan ja naiseen yhdistetyt mielikuvat eri aikoina ja tilanteissa. Lisäksi feminismiä on tutkittu sukupuoliteorioiden avulla, joissa käsitellään sukupuolen merkitystä globaalissa maailmassa ja sen työmarkkinoilla. (Kts. Los Reyes 2017.) Marxilaiset feministit ovat puolestaan tutkineet sukupuolen, globalisaation ja työn välistä suhdetta. Heidän mukaansa kapitalistinen tuotantomalli on vaikuttanut perherakenteisiin ja sukupuolisuhteisiin sekä mahdollistanut naisten maksuttoman työvoiman hyväksikäytön kotona. (Uhly ja Blum 2013, 2.)

Intersektionaalista feminismiä pidetään feminismin neljäntenä aaltona ja se on ollut etenkin globalisaation myötä feministisen keskustelun keskiössä. Intersektionaalisuuden käsitettä käytetään niin risteävien erojen kuin marginalisoivien, syrjivien tai etuoikeuttavien käytäntöjen näkyväksi tekemiseen (Karkulehto, Saresma, Harjunen ja Kantola 2012, 18). Keskustelu intersektionaalisuudesta on peräisin oikeudellisesta keskustelusta, mutta se on laajentunut useille poikkitieteellisille aloille mukaan lukien sukupuolentutkimus, sosiologia, valtiotiede, taloustiede ja kulttuurintutkimus (Bullock ja Masselot 2020, 59, 64).

Feminististen intersektionaalisuusteorioiden avulla voi tarkastella myös historiallisesti rakentuneita työn käsitteitä ja sitä, millainen merkitys niissä annetaan rodulle ja luokalle (Uhly ja Blum 2013, 2). Kyseisten teorioiden mukaan työmarkkinat ovat sukupuolittuneita instituutioita, jotka heijastavat yhteiskunnallisesti rakentuneita työnjakoja (Pearson 2007, 735–736). Feminismin tutkijat ovat käsitelleet myös sukupuolen ja globalisaation suhdetta ja sitä, miten sukupuoli muokkaa kapitalistisia prosesseja. Tutkimukset alkoivat kotitaloushoidon tutkimuksista ja laajenivat sen jälkeen globaalien huolenpitolinjojen tutkimuksista globaalien tuotantolinjojen tutkimukseen. Aihe kiinnosti tutkijoita, koska nuorista, nopeasti oppivista köyhistä tytöistä tuli oivaa halpatyövoimaa vientiteollisuuden tarpeisiin. (Uhly ja Blum 2013, 4.)

Feministisestä näkökulmasta tarkasteltuna yhteiskuntavastuututkimuksen haaste on havaita yritys vastuun mahdollisuudet ja rajoitukset erilaisissa paikallisissa sosiaalisissa ja poliittisissa olosuhteissa. Pelkästään yleispätevää ohjeistusta sukupuolikysymykseen ei ole kannattavaa etsiä. Sen vuoksi tasa-arvoa edistääkseen yrityksen tulisi tarkastella toiminta-alueitaan

kokonaisuutena. Tällöin yrityksen tulee kiinnittää huomioita alueen kotitalouksiin ja yhteisöihin sekä eri toimijoiden rooleihin niissä. (Newell ja Frynas 2007, 672; McCarthy ja Moon, 2018, 1174.) Vastuullisuuden tutkiminen asettamalla tyttöjen ja naistenkokemukset ja haasteet tutkimuksen keskiöön on kannattavaa, koska se tuo kapitalismin aiheuttamat seksuaaliset ja rodulliset ulottuvuudet esiin. Lisäksi tyttöjen ja naisten kokemukset ja elämiin liittyvät haasteet pätevät monin paikoin myös muihin sorrettuihin ryhmiin (Mohanty 2003, 515.)

Suomalaisessa feminismitutkimuksessa tunnettuja teemoja ovat globaali köyhyys ja sen vastustamiseen tähtäävä kehitysdiskurssi etenkin Afrikassa ja Latinalaisessa Amerikassa. Tutkimusta tehdessään länsimaisen tutkijan on tärkeää tiedostaa, miten paljon hän voi puhua eri lähtökohdista ja kulttuureista olevien naisten puolesta. Ellei tutkimuksen kohde itse pääse ääneen, hyvää tarkoittava tutkija voi tahtomattaan toistaa tuttuja valtarakenteita. (Valovirta 2010, 97.)

Globaalia ihmisten, ajatusten ja asioiden liikettä, joka ylittää kansakuntien rajat sekä määrittää monikulttuurisuutta ja kulttuurien välistä vuorovaikutusta kuvataan ylijärjaisuus (*cross-border*)-käsitteellä. Feminismissä ylijärjaisuus tarkoittaa globaalien ongelmien ratkomista huomioimalla niin sukupuoli kuin sosiaalisen erottelun vaikutus. Tähän liittyy myös feministinen eron politiikka. Sen mukaan nainen kokee globaalissa maailmassa sortoa niin sukupuolensa kuin esimerkiksi rotunsa, yhteiskuntaluokkansa ja uskontonsa vuoksi. Jälkikolonialistisessa feministisessä ajattelussa onkin tutkittu sitä, miten kolonialismi kohteli naisia eri tavoin kuin miehiä ja millaista valtasuhteisiin ja sukupuoleen liittyvää sortoa silloin esiintyi. (Valovirta 2010, 98–99, 101.)

Mohantyn (2003, 503, 505.) mukaan yksilöiden ja asioiden väliset erot ja erityispiirteet tunnistamalla on mahdollista nähdä niiden väliset yhteydet ja yhteiset ominaisuudet, koska mikään raja ei ole koskaan täydellinen tai jäykästi määrittävä. Lisäksi erojen määrittelemisen auttaa teoretisoimaan yhteiset huolenaiheet, joihin on mahdollista puuttua yli rajojen kantavalla solidaarisuudella. Toisaalta rajan vetämisessä on myös ongelmansa. Länsimaista feminismiä on kritisoitu Eurooppa-keskeisyydestä ja feministien tavassa käyttää ilmauksia *kolmas maailma/länsimaat* sekä *pohjoinen/etelä*. Tällä tavoin tutkija tekee eron varakkaiden ja etuoikeutettujen kansojen sekä taloudellisesti ja poliittisesti marginalisoituneiden kansojen ja yhteisöjen välille. Ilmauksien ja puhettavan valinnalla on Mohantyn mielestä poliittista

painoarvoa, koska siten voi jakaa ihmiset maantieteellisen sijaintinsa perusteella niihin, joilla on, ja niihin, joilla ei ole – esimerkiksi hyödykkeitä ja varallisuutta. Todellisuudessa asia on monitulkintaisempi ja tilanteet vaihtelevat. Tutkijan ei siksi kannata laveasti niputtaa esimerkiksi kaikkia naisia vain yhteen kategoriaan huomioimatta useampia heidän elämäänsä vaikuttavia tekijöitä. Juuri tähän intersektionaalisella lähestymistavalla on mahdollista vaikuttaa.

3.1 Intersektionaalisuus

Intersektionaalisuus auttaa havaitsemaan sosiaalisten erojen akselien risteymiä ja seurauksia. Erojen akselit ovat asioita, jotka sijoittavat toimijat eri tavoin sosiaaliseen merkityskenttään. Näitä ovat esimerkiksi psyykkiset, taloudelliset, poliittiset, subjektiiviset ja kokemukselliset tekijät. Intersektionaaliselle feministiselle tutkimukselle on ominaista moniperusteisuus. Sen vuoksi tutkimuksen keskiössä ovat sukupuolen, terveyden, iän, seksuaalisuuden luokan, rodun ja uskonnon kaltaiset erot ja identiteetit. Nämä erot mahdollistavat luokittelun ja sen myötä eri asioiden välisten kytkösten kriittisen tarkastelun. Näin voidaan havaita eri asioiden vaikutukset toisiinsa. Sukupuolta ei automaattisesti tule nähdä muita eroja tärkeämpänä, vaan se pitää ymmärtää vain suhteessa muihin vallan asetelmiin. (Karkulehto, Saresma, Harjunen ja Kantola 2012, 16–18; Valovirta 2010, 94–95.)

Intersektionaalisuuden käsitteen luoja pidetään Kimberlé Crenshawta. Hän tutki vuonna 1989 julkaisemassaan artikkelissa *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics* mustien naisten kokemaa sortoa ja miten se erosi mustien miesten tai valkoisten naisten kokemasta sorrosta. Hän käsitteli asiaa esimerkiksi raiskauslainsäädännön kautta. Crenshaw korostaa, että epätasa-arvosta puhuttaessa ja syrjinnän vastaisen lainsäädännön edessä sorretut ryhmitellään esimerkiksi etnisen taustan, sukupuolen tai yhteiskuntaluokan perusteella. Ryhmän sisäisiin jäsenten välisiin eroihin ei kuitenkaan kiinnitetä huomiota. Kahdesta saman ryhmän jäsenestä toinen voi kokea sortoa ihonvärin, iän ja sukupuolen vuoksi, kun toista sorretaan vain ihonvärin takia. Intersektionaalisuutta kannattaa Crenshawn mukaan hyödyntää soviteltaessa eri ryhmien identiteettejä, niiden tarpeita ja kaikkiin ryhmiin vaikuttavaa politiikkaa. (Crenshaw 1991, 1296; Crenshaw 1989.)

Identiteetti tarkoittaa yksilön käsitystä itsestään. Identiteetti kehittyy myös suhteessa muihin ja niihin ryhmiin, joihin yksilö samaistaa itsensä. Näin ollen yhdellä ihmisellä on useita

identiteettejä. Ilman intersektionaalisuutta ryhmän yhtenäisyys saattaa rappeutua pakolliseksi yhtenäisyydeksi, josta on hyötyä joillekin ryhmän jäsenille toisten kustannuksella. Siksi intersektionaalisuutta tarvitaan demokraattisten instituutioiden, identiteettien ja toimien luomisessa. (Chun, Lipsitz ja Young 2013, 923–924.) Yksilöiden välillä voi olla huomattavia eroja siinä, miten he kykenevät havaitsemaan erilaisia sarron muotoja. Tiedot, tietotaso, institutionaalinen tuki ja poliittinen legitiimiys ovat näkökohtia, jotka lisäävät tiettyjen valtasuhteiden näkyvyyttä ja normalisoivat toisia. (Los Reyes 2017, 16.) Asianosaisilla ei näin ollen ole aina ymmärrystä oikeuksistaan tai he eivät täysin kykene ymmärtämään syitä, jonka vuoksi heitä sorretaan. Kapitalismin ja globalisaation edesauttamat halpatyövoiman hyväksikäyttö ja naisten alisteinen asema ovat esimerkkejä tästä.

Intersektionaalisen syrjinnän termiä käytetään toisinaan synonyyminä moninkertaisen syrjinnän eri muodoille. Nämä muodot ovat yhdistetty syrjintä (*compound discrimination*) ja additiivinen syrjintä (*additive discrimination*). Additiivinen syrjintä kuvaa tilanteita, joissa yksilö samastuu kahteen tai useampaan eri ryhmään ja kärsii syrjivistä käytännöistä. Yhdistetty syrjintä puolestaan kuvaa tilannetta, jossa yksilöä syrjitään kahden tai useamman syyn perusteella samanaikaisesti. Yksi syrjinnän muoto lisää muita ja luo yhdistettyä syrjintäkokemusta. Intersektionaalinen syrjintä eroaa kyseisistä syrjinnän muodoista siinä, että syrjinnän syytä ei voi jäljittää yhteen syrjivään perusteeseen kaikkien syiden vaikuttaessa toisiinsa niin vahvasti. (Bullock ja Masselot 2020, 59, 62, 82.)

Crenshaw jatkaa intersektionaalisuuden käsittelyä identiteettipolitiikan ja värillisten naisten kokeman väkivallan kautta artikkelissaan *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*. Artikkelissa Crenshaw jakaa intersektionaalisuuden kolmeen kategoriaan: rakenteellinen, poliittinen ja representaatioiden intersektionaalisuus. (Crenshaw 1991, 1244). Identiteettipolitiikka tarkoittaa politiikkaa, jossa korostetaan ryhmien identiteettejä poliittisen toiminnan perustana. Ryhmät, kuten etniset vähemmistöt, feministit, vammaisryhmät ja työväenluokan ihmiset, pyrkivät identiteettipolitiikan avulla tuomaan yhteiskunnassa kokemansa haasteet esiin. Identiteettipolitiikan voi sanoa huomioivan yksilöiden ja ryhmien identiteettien intersektionaalisuuden ja moninaisuuden ja pyrkivän heikkojen puolustamiseen. Se on vastakohta uusliberalistisen politiikan korostamalle individualismille. (Brunila ja Rossi 2018, 288.)

Representaatioiden intersektionaalisuus tarkastelee sitä, miten jonkin ihmisryhmän henkilöt esitetään kulttuurisessa kuvastossa. Kulttuuri, sukupuoli ja identiteettiesitykset voivat vaikuttaa jonkin ryhmän arvoa alentavasti ja näin luoda eroihin ja erilaisuuteen liittyvää eriarvoisuutta. (Karkulehto ym. 2012, 21.) Rakenteellinen intersektionaalisuus puolestaan tutkii, miten yksilön tai ryhmän useat piirteet vaikuttavat hänen asemaansa yhteiskunnassa. Vaikka useimmat nyky-yhteiskunnat ovat väestörakenteeltaan monimuotoisia, yhteiskunnalliset instituutiot on tehty pääasiassa vastaamaan homogeenisten eli samankaltaisten ryhmien tarpeita. Näin ollen instituutioissa ei juurikaan huomioida eri piirteitä omaavien yksilöiden tai ryhmien kokemuksia ja tarpeita. Värillisten naisten kokema köyhyys, lastenhoidon järjestämisen ongelmat ja työttömyys ovat esimerkkejä asioista, jotka lisäävät värillisten naisten väkivallan uhriksi joutumisen uhkaa yhteiskunnissa. Listaani voi lisätä myös naisten kokeman rasistisen syrjinnän asunto- ja työmarkkinoilla sekä terveydenhuollossa. Puutteellisen kielitaidon vuoksi heillä ei ole tietoa yhteiskunnan tarjoamista tukipalveluista tai pääsyä niiden piiriin. Sen vuoksi eri ryhmien kohtaamia ongelmia ei voi ratkaista ilman, että erilaiset tarpeet huomioidaan myös instituutioiden ja rakenteiden tasolla. (Karkulehto ym. 2012, 18; Crenshaw 1991, 1245–1246.)

Tämän tutkimuksen kannalta oleellisia ovat on etenkin rakenteellinen sekä poliittinen intersektionaalisuus, joka tarkoittaa eroja ja niiden tutkimista. Poliittisen intersektionaalisuuden ydinkysymys on, miten intersektionaalisuus näkyy poliittisissa käytännöissä ja diskursseissa. Poliittisen intersektionaalisuuden näkökulmasta tarkasteltuna esimerkiksi lakia ei tule säätää vain tietty ihmisryhmä huomioiden, eikä ihonvärillä tule olla vaikutusta rikoksesta saadun tuomion pituuteen. Lisäksi rikoksesta puhuttaessa, uutisoidessa ja lainsäädännössä ei tulisi antaa uhrin tai tekijän rotuun kohdistuvilla ennakkoluuloilla valtaa. (Crenshaw 1991, 1265–1266.) EU:n lainsäädännössä tarve intersektionaalisuuden tunnistamiselle on noussut esiin, mutta tähän mennessä suojele moniin seikkoihin perustuen ei ole ollut laillisesti mahdollista. Sen vuoksi myös jäsenvaltioiden sisällä tulee keskustella, millä tavoin EU:n syrjimisen vastaista lainsäädäntöä on mahdollista uudistaa. Tässä nousee esiin kansalaisyhteiskunnan ja kansalaisjärjestöjen merkitys intersektionaalisuuden ajajina. (Bullock ja Masselot 2020, 59, 82.) Yritysvastuu on yksi keino, jolla syrjimiseen on mahdollista vaikuttaa.

Poliittinen intersektionaalisuus on lisääntynyt varsinkin valtioiden välistä yhteistyötä vaativien asioiden myötä. Globalisaatio, siirtolaisuus ja niiden lieveilmiöt, kuten sosiaalisen eriarvoisuuden lisääntyminen sekä rasismi, ovat nostaneet ryhmien sisäiset erot ja kyseisten ongelmien poistamiseen liittyvät lainsäädännön ja politiikan aspektit yhteiskunnallisten

toimijoiden tietoisuuteen. Myös kansainvälinen ihmisoikeuspolitiikka on vahvistunut ja siinä on alettu huomioida uusia vähemmistöryhmiä kuten alkuperäiskansoja. Tämän myötä valtioille ja monikansallisille toimijoille kuten EU ja YK on tullut paineita käsitellä risteäviä eroja ja moniperusteisen syrjinnän aihepiirejä. (Karkulehto, 2012, 19–20.) Mohantyn (2003, 511) mukaan syrjäisten paikkojen, köyhien alkuperäiskansojen ja eteläisissä valtioissa asuvien naisten kokemuksia ja näkökulmia tutkimalla on mahdollista saada ratkaisevaa tietoa vallasta ja epätasa-arvosta, jotka kapitalistisessa yhteiskunnassa vallitsevat.

Vaikka Crenshaw toi intersektionaalisuuden käsitteen julkisuuteen, intersektionaalisuuden voidaan katsoa pohjautuvan jo aiemmin järjestettyihin sosiaalista oikeudenmukaisuutta käsitteleviin kampanjoihin. Värillisten naisten järjestäytyminen ja aktivismi ovat jo pitkään tunnustaneet yhden ryhmän huolenaiheiden julkisuuteen tuomisen olevan lähtökohtana asian laajemmalle tutkimiselle. Intersektionaalisuuden alun perin käsittelemät ydinongelmat perustuvat niihin, joita kärsineiden ryhmien jäsenet kohtasivat yhteiskunnallisissa liikkeissä. Huomionarvoista on, että intersektionaalisuus keskittyy yksittäisten ihmisten tutkimisen sijaan siihen, miten asiat toimivat. Crenshaw (kts. esim. Crenshaw 1991) tosin toi asiaa esiin lähinnä yksittäisiä henkilöitä koskevien tapausesimerkkien kautta. Hän kuitenkin teki sen todistaakseen useiden identiteettisyyden huomioimisen tärkeyden yhteiskunnan rakenteita ja niihin sisältyviä sosiaalisia suhteita tarkasteltaessa. (Chun, Lipsitz ja Shin 2013, 921–922.)

Intersektionaalisella tutkimuksessa tutkimuskohteen erityispiirteitä nimeämällä pyritään saamaan tutkittavasta asiasta ja siihen liittyvistä seikoista mahdollisimman laaja kuva. Karkulehto painottaa, että vaikka erot toisinaan limittyvät ja vaikuttavat toisiinsa, niitä tulee tarkastella erillisinä. Tämä on tärkeää, koska esimerkiksi yhteiskuntaluokka vaikuttaa ihmisen elämään eri tavoin kuin terveys. (Karkulehto ym. 2012, 16.) Yhdessä tutkimuksessa ei myöskään ole mahdollista huomioida kaikkia eri erojen muodostamia yhtälöitä. Sen vuoksi tutkija joutuu päättämään, mitä eroja painottaa ja mitä ei. (Valovirta 2010, 95.) Los Reyes (2017, 14–15) argumentoi postkolonialististen teorioiden ja feminististen näkemysten pohjalta, että intersektionaalisen analyysin merkitys ei koske ensisijaisesti syrjiviä mekanismeja, jotka perustuvat sorron limittyviin muotoihin. Sen sijaan hän näkee intersektionaalisuuden työkaluna, joka auttaa kriittisesti tarkastelemaan ja kyseenalaistamaan kapitalistisia arvon kertymisen malleja. Näin ollen hänen näkemyksensä voi katsoa perustuvan marxilaiseen teoriaperinteeseen.

3.2 Tasa-arvo työelämässä

Työelämän tasa-arvo feministisestä näkökulmasta tarkasteltuna on pääosin sitä, miten taataan naisille yhtäläinen palkalliseen työelämään astuminen kuin miehille, vaikka naisiin kohdistuvat perhettä koskevat odotukset eivät juurikaan ole muuttuneet vuosien varrella. Näin ollen palkkatyö ei ole vapauttanut naisia ja tehnyt heistä miehestään vähemmän riippuvaisia. Se on sen sijaan jättänyt heidät pärjäämään parhaansa mukaan työelämän ja perheen luomien moninaisten vaatimusten keskellä. (Hughes 2002, 34.)

Feministisille teorioille on tyypillistä keskittyminen siihen, miten sukupuoli *sex* ja *gender* ymmärretään ja mitä termien ulkopuolelle jää. Käsitteemme sukupuolesta ei tulisi olla vain biologisin perustein määritelty, vaan siihen tulee sisältyä ajatus sukupuolesta myös historiallisena ja yhteiskunnallisena ilmiönä. Sukupuoliajattelu koki suuren muutoksen siirryttäessä miehen ja naisen ajattelemisesta toisistaan erilaisina ja toisiaan täydentävinä siihen, että naista ja miestä alettiin pitää tasa-arvoisina. Näin ollen feministisessä tutkimuksessa oleellisia käsitteitä ovat tasa-arvo (*equality*) ja erilaisuus (*difference*). (Hughes 2002, 12, 29, 33.)

Sukupuoli on moniulotteinen, vakiintunut, historiallinen ja ideologinen sosiaalinen instituutio, jossa sukupuoliin liitetään tietyt piirteet. Sukupuolen instituutiomainen luonne tunnistamalla voidaan sekä ymmärtää siihen liittyvä jatkuvuuden ajatus että kyseenalaistaa se ja siten mahdollistaa muutos. Makrotasolla, eli koko yhteiskunnan tasolla, sukupuolen vaikutuksen huomaa aineettomissa kulttuurissa tavoissa, kuten avioliittoon liittyvässä heteronormatiivisuudessa sekä politiikassa ja asetuksissa. Näitä ovat esimerkiksi valtioissa käytävät keskustelut ja lait liittyen sukupuolineutraaliin avioliittolakiin. Tällä hetkellä kaikki EU-maat eivät hyväksy saman sukupuolen välisiä avioliittoja. Sen vuoksi esimerkiksi Belgiassa solmitut saman sukupuolen väliset avioliitot eivät ole lainvoimaisia Italiassa. (McCarthy ja Moon 2018, 1155–1156; Your Europe 2021.)

Metatasolla eli ajatuksella ymmärrettävällä korkealla tai abstraktilla tasolla (Lexico, 2021) sukupuoli vaikuttaa organisaatioissa sukupuoliin liittyvissä aineellisissa käytännöissä kuten vanhempainvapaakorvauksissa. Aineettomissa käytännöissä sukupuoli ilmenee sukupuoliin liittyvinä odotuksina ja kirjoittamattomina sääntöinä. Mikrotasolla eli yksilötasolla sukupuoli puolestaan näkyy puhetoissa ja pukeutumisessa. Näin ollen ihmisten on tärkeää ymmärtää

sukupuolen vaikutus instituutioiden ja organisaatiojärjestelmien jokapäiväiseen toimintaan haastaakseen niihin sisältyvän eriarvoisuuden. (McCarthy ja Moon 2018, 1155–1156, 1171.)

Ajatus eri sukupuolten olemassaolosta vaikuttaa siis sisältävän kirjoittamattoman oletuksen kullekin sukupuolelle ominaisista kyvyistä ja velvollisuuksista. Nämä oletukset pitävät sisällään kotiin, perheeseen ja työelämään liittyviä asioita. Sukupuolen merkitystä ei tule ylenkatsoa, koska sukupuoli vaikuttaa sekä instituutioihin, joissa arvoketjut toimivat, että koko talousmaailmaan. Hughes (2002, 36–37) argumentoi, että useimmiten maskuliinisuus ja mies ovat normit, joiden mukaan naisia arvostellaan. Mahdollisia arviointimittareita ovat esimerkiksi luonne ja ominaisuudet, yhteiskunnallinen kohtelu tai suoriutuminen työtehtävistä. Länsimaisissa yhteiskunnissa naisia verrataan tavallisesti valkoiseen keski-ikäiseen mieheen.

Feministiset sosiologit ovat perehtyneet feminismiin miesten mukaan rakentuneiden työn ja työvoiman käsitteiden kautta. Sukupuolten kahtiajako näkyi siinä, että miehet toimivat kodin ulkopuolella julkisessa ja talouteen liittyvässä roolissa, naisten toimiessa kotona lastenkasvattajina. Naisten ponnisteluita ja vastuunottamista kodista ei nähty yhtä arvokkaana työnä kuin miesten kodin ulkopuolista työtä. Marxilaiset feministit puolestaan ulottavat työn ja työvoiman käsitteen maskuliinisuuden ulkopuolelle. Heidän mukaansa kapitalistinen tuotantomalli vaikutti perherakenteisiin ja sukupuolisuhteisiin sekä mahdollisti naisten maksuttoman työvoiman hyväksikäytön kotona. (Uhly ja Blum 2013, 2.) Monet naisista kohtaavat yhä edelleen kaksinkertaisen työn taakan. Tämä tarkoittaa, että töistä päästyään he kantavan kotona vastuun perheestä ja kotitöistä. (Pearson 2007, 736.)

Sukupuolien välinen palkkaero ja sen syyt ovat myös työelämän tasa-arvoa käsittelevien tutkimuksien keskiössä. Feministiset taloustieteilijät ovat arvioineet makrotaloudellisen menestyksen kustannuksia vastikään teollistuneissa talouksissa ja todenneet, että teollisuuden vientsuuntautumisella on sekä naisten että miesten palkkatasoa alentava vaikutus. Talouden rakennemuutos ja teollisuuden kehitys vaikuttavat työvoimavaltaisilla aloilla naiseen alemman tason työtehtävien vähetessä. (Berik 2000, 2, 19.) Sama kehitys on toisaalta vaikuttanut myös osatyökykyisten työllistymiseen ja työssä pysymiseen, osatyökykyisiä voivat olla esimerkiksi jollain tavoin sairaat tai vammaisten ihmiset. Näin ollen työmarkkinoiden rakennemuutoksen myötä heikommin koulutetun tai kouluttamattoman työvoiman kysyntä on vähentynyt. Syy työllistymättömyydelle ei tutkimuksen mukaan ole ensisijaisesti työnantajan syrjivä asenne tai osatyökykyisen työntekijän alhaisemmaksi oletettu tuottavuus. (TEM 2014, 98, 101.) On

kuitenkin olennaista huomioida, että osatyökykyisyys ei automaattisesti tarkoita heikkoa koulutustasoa varsinkaan länsimaissa.

ILO arvioi, että 1,5 miljardia ihmistä on haavoittuvassa asemassa työelämässä. Näistä ihmisistä 70 prosenttia työskentelee Etelä-Aasiassa ja Saharan eteläpuolisessa Afrikassa. Haavoittuvassa asemassa olevien työntekijöiden määrä vähenee hitaammin kuin ennen vuoden 2008 finanssikriisiä. Erityisen haavoittuvassa asemassa ovat etnisyytensä ja rotunsa perusteella marginaalisiin ryhmiin kuuluvat naiset sekä maahanmuuttajanaiset kaikkialla maailmassa mukaan lukien pohjoisissa maissa asuvat naiset. Muita syitä syrjimiselle työelämässä ovat vammaisuus ja etninen tausta. Näiden ryhmien edustajat ovat muita useammin heikosti koulutettuneita ja kodin ulkopuolelle työllistyessään he ovat todennäköisemmin matalapalkkaisissa ja epävirallisissa töissä ilman sosiaalietuuksia. Tätä kehitystä pidetään osana kansainvälisten yritysten strategiaa, joka mahdollistaa heikomman palkan maksamisen osalle työntekijöistä. (Moussie 2016, 30.)

Länsimaat ovat vuosien saatossa siirtäneet tuotantoaan kolmansiin maihin, koska näissä maissa on tarjolla runsaasti työntekijöitä hoitamaan yksinkertaisia ja vähäistä tietotaitoa vaativia työtehtäviä. Tällaiset työtehtävät myös harvemmin vaativat yrityksiltä panostusta kalliiseen teknologiaan. Erityisesti naisten palkkaamiselle tehtaiden työntekijöiksi on useita syitä. Koska naisilla ei miesten tavoin ole ajateltu olevan vastuuta perheen elättämisestä, heille on voitu maksaa pienempää palkkaa kuin miehille. Kolmansissa maissa myös työn valvonta on vähäistä ja työtunteja tehdään enemmän kuin kehittyneissä maissa, joten tuotanto on tehokasta. Mitä tulee sukupuoleen, naisia on pidetty miehiä kurinalaisempina, haluttomampina liittymään ammattiliittoihin ja sormistaan näppärämpinä. Naisten on myös ajateltu perustavan perheen nuorena, jolloin heidän oletettu työskentelyaikansa kestäisi vain muutamia vuosia. (Elson ja Pearson 1982, 90.)

Naiset työllistyvät etenkin työvoimavaltaisille aloille. Tällainen on esimerkiksi maataloussektori, joka työllistää naisia yksinkertaisiin työtehtäviin, kuten poimiminen, prosessityöt ja istuttaminen, joista suoriutuminen ei vaadi erityisiä taitoja tai koulutusta. Kyseiset työt ovat ammatillisen hierarkian pohjalla, mikä tekee naisista alttiita syrjinnälle ja väärinkäytöksille. Tämä ilmenee epävarmoina työsuhteina, huonoina työoloina ja matalana palkkatasona. Työntekijöihin ei tarvitse panostaa, koska he ovat helposti korvattavissa. (Pearson 2007, 735.)

Kukka- ja vihanneskasvihuoneiden työntekijöistä enemmistö on naisia esimerkiksi Ecuadorissa, Guatemalassa, Keniassa, Meksikossa ja Zimbabwessa. Koska työ on kausiluontoista, työntekijät tuodaan tarhoille pitkienkin matkojen takaa vuodesta toiseen ja heille tarjotaan vain lyhyitä sopimuksia. Chilessä naisten työllisyys hedelmälalla nelinkertaistui vuosina 1982–1992. Toisaalta naiset ja siirtotyöläiset täyttävät epävarmimmat maatalouden työpaikat myös rikkaissa maissa. Vaatetuotannon leikkaus ja ompeluvaiheessa työntekijät ovat usein nuoria maahanmuuttajataustaisia naisia, jotka työskentelevät ilman virallista työsopimusta tai vakuutusta. Keniassa 75 prosenttia vaateteollisuuden työntekijöistä on naisia, Sri Lankassa 85 prosenttia ja Kambodžassa 90 prosenttia, mikä tarkoittaa yhtä viidestä kaikista maan 18–25-vuotiaista. (Raworth 2016, 58.)

Historiallisessa kontekstissa tarkasteltuna sukupuoli ja rotu ovat olleet merkittäviä vaikuttimia työnjaossa. Kansallinen kuuluminen ja sukupuolikohtainen pätevyys olivat keskeisiä asioita erilaisten työroolien ja työjärjestelyjen normalisoimisessa. Tämän myötä syntyivät käytännöt, joissa työntekijät jaoteltiin eriytettyihin luokkiin, sukupuoliin, etnisiin ryhmiin ja ikäryhmiin. Nämä käytännöt eivät ainoastaan ilmaisseet valtaa määritellä millaiset ihmiset edustivat normaalia, hyväksyttyä ja houkuttelevaa työvoimaa, vaan myös sen, ketkä olivat poikkeavia, alistettuja ja ei-toivottuja. (Los Reyes 2017, 16.)

Feministit kritisoivat väitettä miesten ja naisten eroavista kyvyistä investoida inhimilliseen pääomaan ja olla tuottavia. Heidän mukaansa horisontaaliset ja vertikaaliset työmarkkinat, joissa edetään uralla ylöspäin tai vaihdetaan vastuualuetta samalla tasolla, aliarvioivat naisia. Naiset työllistyvät miehiä useammin sektoreille, joiden työtehtävät sijaitsevat yrityshierarkian pohjalla tehtävissä, joissa ei ole etenemismahdollisuuksia ja joiden työnkuvien ajatellaan olevan vain naisille sopivia. Kyseinen kehitys johtaa naisten työtehtävien aliarvioimiseen. Tällöin työnantaja maksaa matalamman palkkion sisällöltään miesten töistä eroavista työtehtävistä, vaikka työtehtävät ovat yhtä arvokkaita. (Hughes 2002, 39; Reskin ja Padavic 1994, 119.) Berikin (2000, 3) mukaan naisten tarjoaman halvan työvoiman kustannusedut ovat seurausta hallitusten ja yritysten yhdessä säättämistä naisia syrjivistä työ- ja palkkauskäytännöistä sekä sukupuolistereotyyppien ylläpitämisestä. Nämä yhdessä ovat oikeuttaneet naisten sijoittumisen heikkoa koulutustasoa vaativiin korkean vaihtuvuuden työpaikkoihin.

Oletus työntekijän kyvykkyydestä ei toisaalta rajoitu vain sukupuoleen. Fasciglione (2015, 189) mukaan vahvana elää myytti, etteivät vammaiset ihmiset ole tehokkaita työntekijöitä. Tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet, että vammaisilla työntekijöillä on korkea luovuus sekä kyky huomata yksityiskohtia ja näkökulmia, jotka voivat auttaa yritystä laajentamaan kuluttajapohjaansa. Monet heistä suhtautuvat positiivisesti työyhteisöönsä ja auttavat johtoa huomaamaan työntekijöidensä tarpeet ja edistämään kommunikaatiota työnantajan ja työntekijöiden välillä. Vammaisten ihmisten työllistämiseen vaadittavat erityistoimet, kuten esimerkiksi työympäristön esteettömyyden huomioiminen, vaativat harvoin suuria taloudellisia panostuksia yrityksiltä.

Mandal ja Osborg Ose (2013, 169, 184–185) huomauttavat, että kaiken kaikkiaan yritysten pyrkimykseen palkata alentuneesti työkykyisiä henkilöitä on yritys vastuuta käsittelevässä kirjallisuudessa kiinnitetty vain vähän huomiota. Alustava tutkimustietoa on siitä, että yrityksillä, jotka ovat sisällyttäneet inklusiivisuuden ja monimuotoisuuden terveyttä, turvallisuutta ja työympäristöä koskeviin ohjeistuksiinsa, on taipumus toimia sosiaalisesti vastuullisella tavalla ja palkata myös vammaisia työntekijöitä. Näissä tapauksissa työelämä- ja tukijärjestöt ovat tärkeitä tietolähteitä yrityksille. Yhteistyö ei kuitenkaan takaa sitä, että työnantajat todella tekevät vammaisten työntekijöiden tarvitsemia kohtuullisia mukautuksia työpaikalla, kuten huomioivat tilojen esteettömyyden.

3.3 Sosiaalinen vastuu ja yritysvastuun motiivit

Globalisaation myötä yrityksille on kertynyt aiempaa enemmän valtaa. Kehitys on siinä mielessä huolestuttavaa, että se antaa yrityksille mahdollisuuden painostaa heikompia hallituksia toiveidensa mukaan ja hyödyntää köyhiä yhteisöjä omiin tarpeisiinsa. Tämän myötä yritystoimintaa on syntynyt alueille, joilla on heikkoa tai olematonta sosiaalista ja ympäristöä koskevaa sääntelyä. (Newell ja Frynas, 2007, 672.) Köyhissä ja epävakaisissa maissa tehtaat sijaitsevat usein pitkien matkojen päässä ja huonojen kulkuyhteyksien varrella, mikä altistaa etenkin naiset väkivallalle työmatkansa aikana (Pearson 2007, 741). Sen vuoksi kysymys yrityksen sosiaalisesta vastuusta eli siitä, missä määrin yritysten tulisi sisällyttää sosiaalista vastuuta liiketoimintaansa ja ulottaa vastuun myös työpaikan ulkopuolelle, on tärkeä.

Tällä hetkellä yritysten yhteiskuntavastuun politiikat ja liiketoimintakäytännöt eivät huomioi naisten terveyteen liittyviä kysymyksiä tarpeeksi. Työnantajan tulisi huolehtia, että naisilla on

pääsy terveystalvelujen ääreen pitkistä työpäivistä ja kotitalousvelvotteista huolimatta. Köyhissä maissa naisten työterveys vaarantuu useilla yleisillä toimintatavoilla. Taukoja, vessoja ja vettä koskevat rajoitukset sekä kuukautishygieniatuotteiden puute voivat aiheuttaa virtsatie- ja gynekologisia infektioita. Nämä vaivat koskevat pääasiassa vain naisia, eivätkä ole listattu työpaikkojen turvallisuutta ja terveyttä koskeviin ohjeistuksiin. (Wofford, MacDonald ja Rodehau 2015, 5–6.) Naiset ovat myös merkittävässä roolissa työvoiman synnyttämisen ja siitä huolehtimisen eli sosiaalisen jatkuvuuden (*social reproduction of labour force*) kannalta. Jos maailmanlaajuiseen kauppaan osallistuvat yritykset haluavat varmistaa saavansa työvoimaa tuotantoprosessiensa eri vaiheisiin, niiden tulee panostaa sosiaalisen jatkuvuuden kysymyksiin. (Pearson 2007, 739, 745.)

Vaikka yritys ei ensisijaisesti olekaan hyväntekijä, se voi silti yrittää toimia työntekijöidensä ja lähiyhteisön parhaaksi tavoitellessaan taloudellista voittoa. Yritysvastuuta käsiteltäessä tulee kuitenkin erottaa yritysten yhteiskuntavastuu liiketoimintatyökaluna ja yritysten yhteiskuntavastuu kehitystyökaluna. Ensimmäinen pyrkii houkuttelemaan yleisöä ja osakkeenomistajia ja sen vaikutuksen tulee olla mitattavissa. Jälkimmäinen vaatii heikompien ryhmien huomioimista, jotta toiminnasta saadaan selkeitä tuloksia. On epärealistista olettaa, että yrityksen päätavoite olisi köyhyyden torjuminen tai muu yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Näin ollen yritykset auttavat köyhyyden torjunnassa ensisijaisesti sijoittajina, työnantajina ja veronmaksajina, eivät hyväntekeväisyystoimien, maailmanlaajuisten sosiaalisten normien noudattamisen tai käytännesääntöjen neuvottelujen kautta. Kohdemaan johto voi puolestaan tukea vastuullista yritystoimintaa esimerkiksi kauppa- ja investointipolitiikan avulla. Luonnollisesti myös korruptiolla on vaikutusta siihen, miten yritykset toimivat ja ketkä hyötyvät voitoista ja taloudellisesta tuesta. (Newell ja Frynas 2007, 673–674, 677–678.)

Kansainväliset organisaatiot kuten YK ja Maailmanpankki ovat painottaneet, että yritysvastuu on merkittävässä roolissa kestäväen kehityksen tavoitteiden saavuttamisessa ja etenkin köyhyyden vähentämisessä. Toisaalta kapitalistisessa markkinataloudessa keskusteluun on noussut kysymys, missä määrin yritysvastuu on mahdollista valjastaa yrityksen hyödyksi. Tämän kehityksen myötä johtavien yritysten ja kauppakorkeakoulujen myötävaikutuksella yritysvastuusta on muodostunut myös eräänlainen markkinointikeino. Vastuullisuutta korostamalla yritys voi torjua kritiikkiä, hyödyntää hyvän tekemiseen liittyviä liiketoimintamahdollisuuksia sekä edistää imagoaan hyväntekijänä. (Newell ja Frynas, 2007, 669–670.)

Etenkin naisten aseman parantamiseen tähtäävien yritysvastuuohjelmien on havaittu vetoavan kuluttajiin. Sukupuolten välinen tasa-arvo ja naisten voimaannuttaminen ovat poliittisesti keskeisiä aiheita, joihin tarttuminen mahdollistaa yrityksille erottautumisen positiivisessa mielessä. (Calkin 2015, 163.) Monissa tutkimuksissa korostunut naisten voimaannuttaminen tarkoittaa sitä, että naisissa on paljon potentiaalia, mutta heidän katsotaan tarvitsevan apua hyödyntääkseen sitä. Muussa tapauksessa naiset helposti päätyvät perinteiseen rooliin, jossa he koulutuksen sijasta hankkivat perheen ja ovat taloudellisesti riippuvaisia miehestään. Tällainen kehitys ei ole eduksi myöskään globaalille taloudelle. (Bexell 2012, 401.)

Pearson (2007, 738–739) kuitenkin näkee ristiriidan sukupuolisensitiivisten toimien ja maailmanlaajuisen kilpailun välillä. Aiemmin juuri naisten tarjoama halpa työvoima on auttanut siivittämään yrityksiä taloudelliseen menestykseen. Nyt naispuoliset työntekijät valjastetaan kilpailukykyisten strategioiden keskeisiksi osiksi yritysten suunnitellussa organisaatio- ja monimuotoisuusstrategioitaan. On kyseenalaista, että vaikka yrityksiä vaaditaan ottamaan sukupuolirikkykset huomioon, lopulliset syyt sille, että ne nostavat naiset vastuullisuusohjelmiansa keskiöön, jäävät piiloon.

Naisten voimaannuttaminen ei koske vain yrityksiä, vaan myös muut kansainväliset toimijat ovat kiinnittäneet huomionsa naisiin. YK on osaltaan vaikuttanut asiaan julistamalla tasa-arvon tuovan lisäarvoa liiketoiminnalle ja luomalla yksityissektorille suunnatut periaatteet naisten voimaannuttamiseksi (kts. *Women's Empowerment Principles 2020*; Yhdistyneet kansakunnat 2020). Maailmanpankin julkaisemassa raportissa puolestaan todetaan naisiin sijoittamisen olevan kannattavaa. Raportin mukaan taloudellisesti vaikutusvaltaisilla naisilla ja yrityksen hyvällä suorituskyvyllä on kolme keskeistä yhteyttä: 1) naiset ovat potentiaalisia asiakkaita ja laajentavat tavaroiden ja palvelujen markkinoita, 2) ammattitaitoiset naiset muodostavat laajan ja motivoituneen lahjakkuuden, josta voi palkata ja 3) investoinnit naisten elämän parantamiseen kehitysmaissa voivat parantaa yrityksen mainetta ja tuotemerkkiä. (McKinsey & Co., 2010, 14–16, Bexell 2012, 397.) Toisin sanoen yritys vastuun varjolla yritys voi tarttua ajankohtaisiin aiheisiin ja epäkohtiin ja näin parantaa julkisuuskuvaansa. Tällöin tulee huolehtia siitä, että vastuullisuustoimien kohderyhmä todella saa konkreettista hyötyä yrityksen toiminnasta.

Vaikka naisten tuomisella yritysvastuuohjelmien keskiöön olisikin vilpittön tarkoitusperä, toimintaa kannattaa tarkastella kriittisesti esimerkiksi silloin, kun voimaannuttamisohjelman

aikomuksena on vapauttaa naiset köyhyydestä tai eriarvoisuudesta. On tärkeää, etteivät yritykset tee oletuksia siitä, mistä naiset on vapautettava tai miten tämä tulisi tehdä. Vastuullisuusohjelmaa suunniteltaessa tulee sen vuoksi luoda keskusteluympäristö, jossa sekä nais- että miestyöntekijöiden toiveet ja mielipiteet tulevat kuulluiksi ja asettaa vastuullisuustavoitteet kerätyn tiedon pohjalta. (McCarthy 2017, 622, 624.)

McCarthy ja Muthuri (2018, 132–133) kannustavat hyödyntämään yrityksen yhteiskuntavastuun tutkimuksessa ja kehittämisessä monipuolisia metodeja. Yritysvastuun toimintatapoja kehittyvissä maissa tutkittaessa yli kulttuuristen, kielellisten ja käsitteellisten rajojen kannattaa käyttää lähestymistapaa, joka sallii myös syrjäisempien sidosryhmien osallistamisen. Näitä ovat esimerkiksi lukutaidottomat, köyhät ja alkuperäiskansoihin kuuluvat ihmiset. Muussa tapauksessa on riskinä, että suunnitteluun osallistetaan jo ennestään legitiimiyttä ja tiimivaltaa omaavat toimijat, eikä ongelmakohtiin näin ollen päästä käsiksi.

Vaikka sukupuolikysymystä ei tule sivuuttaa yritysvastuuta käsiteltäessä, Bexell (2012, 399–400, 403) kehottaa tarkastelemaan vastuuta myös laajemmasta näkökulmasta. Hän nostaa esiin, että vastuuhjelmia suunniteltaessa tulee ymmärtää, ettei sukupuolten välisen tasa-arvo ole synonyymi naisten voimaannuttamiselle. Hänen mukaansa julkisen- ja yksityisen sektorin kampanjat harvoin todella haastavat globaalin talouden sukupuolittuneita rakenteita tai huomioivat naisten ja miesten välisten tarpeiden eroja. Sen sijaan ne ovat poliittisen toiminnan alueita painottaen tiettyjä toiminnan muotoja sekä naiseutta ja sukupuolta muiden asioiden kustannuksella. Myös McCarthy (2017, 622) toteaa, että vastuukysymyksiä käsiteltäessä tulee sukupuolen lisäksi huomioida myös henkilöiden muut identiteetit, kuten etninen alkuperä, luokka ja kansallisuus. Näin ollen intersektionaalisuus auttaa tarkastelemaan vastuullisuuskysymyksiä usealta kantilta.

4 Tutkimusaineisto ja menetelmät

Tutkimuksen aineistona käytetään asiantuntijahaastatteluja sekä Työ- ja elinkeinoministeriön oikeudellisen selvityksen kommenttikierroksella kerättyjä lausuntoja. Tutkimuksen pääpaino on haastatteluaineistolla. Lausunnot sen sijaan täydentävät aineistoa etenkin yritysvastuulain sisällön arvioimisen osalta. Aineiston riittävyyden suhteen noudatettiin kylläntymisen eli saturaation periaatetta. Aineistoa voi katsoa olevan tarpeeksi, kun uudet lähteet eivät tuota tutkimusongelman kannalta uutta informaatiota ja aineisto alkaa toistaa itseään. Jotta saturaatio voi tapahtua, tutkijalle tulee olla selvää mitä aineistosta etsitään. Tähän voi auttaa teoria, jonka teeman avulla tutkija kiinnittää huomiota eroihin, lausumiin ja yhtäläisyyksiin aineistossa. (Eskola & Suoranta 1998, 62–63.)

Tässä tutkimuksessa haastateltavien ja lausuntojen valintaan sekä aineiston tarkastelutapaan vaikutti intersektionaalinen teoria. Sen vuoksi tutkimushaastattelujen teemat määriteltiin intersektionaalisen teorian avulla ja tutkimuksessa hyödynnettiin lausuntoja tahoilta, jotka toimivat tutkimusaiheen kannalta oleellisten haavoittuvien ryhmien tai vastuullisuuden parissa. Analyysivaiheessa aineistoa tarkasteltiin teoriaohjaavasti nostaten aineistosta esiin etenkin intersektionaalisuuteen liittyviä seikkoja kuten tasa-arvo, toimeentulo, sukupuoli, syrjintä ja sosiaalinen vastuu. Lisäksi jätettiin tilaa myös löyhemmin teoriaan liittyville haastatteluissa esiin nousseille seikoille, jotta lain kattavuutta ja yritys vastuun kaupallista puolta oli mahdollista käsitellä laajemmin.

Analyysiluku rakentuu haastatteluissa esiin nousseiden teemojen ympärille. Ensin käsitellään haastateltavien miitteet kustakin teemasta, minkä jälkeen aihetta täydennetään tarkastelemalla lausuntoja samasta aihealueesta. Näin ollen haastattelut pitkälti määrittävät, mitä asioita lausunnoista nostetaan esiin. Haastattelujen teemat ja suunta-antavat kysymykset liitteenä Liite 1 ja Liite 2.

4.1 Asiantuntijahaastattelut ja oikeudellisen selvityksen kommentit

Tutkimukseen haastateltiin seitsemää asiantuntijaa tammi-maaliskuu 2020 aikana. Haastateltavat toimivat eri aloilla tuoden näkökulmaa aiheeseen niin kauppapolitiikan, yritystoiminnan kuin kansalaisjärjestöjen taholta. Tutkimushaastateltavat olivat ulkoministeriön kaupallinen neuvos; yritys vastuuverkosto FIBSin yritys vastuuasiantuntija;

Eettisen kaupan puolesta Ry (Eetti Ry) vastuullisuusasiantuntija; Fingon kestävän talouden asiantuntija; Suomen Osuuskauppojen keskuskunta – SOKin edustaja ja vammaisten henkilöiden ihmisoikeusjärjestö Kynnys ry:n asiantuntija/tiedottaja sekä Kynnys ry:n kehitysyhteistyön asiantuntija. Haastateltavien tarkempi esittely liitteenä Liite 3. Haastattelut toteutettiin ennen kuin Euroopan parlamentti äänesti Euroopan kattavan yritysvastuulain puolesta kesällä 2021. Näin ollen haastateltavat arvioivat tilannetta sen hetkisen tietonsa valossa. Tutkimuksen suorat sitaatit muokattiin kieli-asiantuntijan siltä, ettei niistä tunnista puhujaa.

Haastatteluaineiston lisäksi tutkimusaineistona käytetään lausuntoja, jotka järjestöt antoivat oikeudellisen selvityksen kommenttikierroksella. Järjestöt, joiden lausuntoja hyödynnetään, ovat Finnwatch, YK-nuoret, Suomen Unicef ry ja Reilu kauppa ry. Reilu kauppa ry on Fingon jäsenjärjestö, minkä vuoksi se on antanut lausuntonsa yhdessä Fingon, Suomen Lähetysseura ry:n, Dalitien solidaarisuusverkosto ry:n ja Ihmisoikeusliitto ry:n kanssa. Kyseiseen lausuntoon viitataan tässä tutkimuksessa Reilu kauppa ry:n nimellä.

Reilu kauppa ry:n ja Finnwatchin lausunnot ovat tutkimusaiheen kannalta tärkeitä, koska kyseiset toimijat ovat tuottaneet runsaasti aineistoa vastuullisesta yritystoiminnasta ja tuoneet ihmisoikeuksiin ja yritystoimintaan liittyviä epäkohtia esiin. Lisäksi muutamat tämän tutkimuksen haastateltavat nimesivät Reilu kauppa ry:n ja Finnwatchin oleellisiksi toimijoiksi yritysvastuun saralla. YK-nuorten lausunnosta tutkimukseen saadaan nuorten YK-toimijoiden näkökulmaa, kun taas Unicefin lausunnossa tarkastellaan yritysvastuulainsäädäntöä lasten oikeuksien kannalta. Nämä järjestöt haluttiin huomioida tutkimuksessa, koska sekä lapset että nuoret ovat alttiita esimerkiksi lapsityövoiman käytölle tuotantoketjuissa.

Edellä mainitut järjestöt kommentoivat lausunnoissaan yritysvastuulakiin liittyvää ympäristöä ja ihmisoikeuksia koskevaa asianmukaista huolellisuutta. He arvioivat asianmukaisen huolellisuuden prosessia, toiminnan huolellisuutta, soveltamisalaa, määritelmää sekä valvontaa ja sanktioita. Lausunnoissa otetaan kantaa siihen, kattaisiko laki kaikki kansainväliset ihmisoikeus- ja työelämysopimukset, minkä kokoisiin yrityksiin yritysvastuulakia tulisi soveltaa ja kattaisiko se yrityksen koko arvoketjun. Lisäksi lausunnoissa arvioidaan lain valvontaan ja sanktioihin liittyviä seikkoja sekä tulisiko laki säätää erillislakina. Lopuksi toimijat pohtivat lainsäädännön vaikutusarviointia ja mitä seikkoja arvioinnin tulisi sisältää. Oikeudellisen selvityksen kommenttikierroksella annetut lausunnot ovat luettavissa lausuntopalvelu.fi -sivustolla. (Lausuntopalvelu.fi 2020.)

Tutkimusaineistoa päätettiin täydentää lausunnoilla, koska tutkimukseen ei saatu haasteltua kaikkia niitä tahoja, joita alun perin oli ajateltu. Ilman lausuntoja aineiston katsottiin jäävän vajaaksi, koska haastateltavissa ei ollut Kynnys ry:n lisäksi toista tiettyä haavoittuvassa asemassa olevaa ryhmää, kuten naisia tai lapsia edustavaa tahoja. UN Women Suomi, Plan International Suomi, Finnwatch, Suomen ammattiliittojen solidaarisuuskeskus-SAK ja Ihmisoikeusliitto ovat esimerkkejä toimijoista, joilta pyydettiin haastattelua siinä onnistumatta. Osa edellä mainituista toimijoista ei reagoinut sähköpostilla lähetettyyn haastattelupyyntöön ollenkaan, osa kieltäytyi vedoten resurssipulaan, riittämättömään asiantuntijuuteen tutkimusaiheesta tai siihen, ettei tutkimusaihe koskettanut heidän toimialaansa. Osa kieltäytyneistä kuitenkin ehdotti muita mahdollisia tahoja haastateltaviksi tai lähetti oheismateriaalia aiheeseen liittyen.

4.2 Asiantuntijahaastattelu

Tutkimuksen primääriaineistona hyödynnettävät asiantuntijahaastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Asiantuntijahaastattelu valikoitui menetelmäksi siksi, koska asiantuntijahaastattelujen avulla saadaan selvyyttä tietyn asian tilasta, yhteiskunnallisista kehityskuluista tai erilaisten vuorovaikutussuhteiden vaikutuksista toisiinsa (Alastaro, Åkerman ja Vaitinen 2017, 467). Yritysvastuun ja ihmisoikeuksien välinen suhde on ajankohtainen aihe niin julkisessa keskustelussa kuin politiikassa. Tässä tutkimuksessa eri toimijoita haastatteleamalla saadaan nostettua esiin ihmisoikeuksiin liittyviä seikkoja, jotka sekä yritysvastuuta yritystoiminnassa toteutettaessa että yritysvastuulakia suunniteltaessa tulisi ottaa huomioon.

Asiantuntijahaastatteluja valmisteltaessa on oleellista määrittää, kuka on asiantuntija. Modernissa tietoyhteiskunnassa asiantuntijan erottaa maallikosta pitkälle erikoistunut asiantuntijuus, joka on tiede-, ammatti- tai instituutioperusteista. Toisaalta yhteiskunnallisesta ilmiöstä riippuen asiantuntijuus voidaan määrittää myös tapauskohtaisesti, jolloin asiantuntijana voivat toimia myös henkilöt käytännönkokemusta kerryttäneistä ryhmistä. (Alastaro, Åkerman ja Vaitinen 2017, 462–464.)

Asiantuntijahaastatteluista puhuttaessa myös termi eliittihaastattelu on yleinen. Useimmiten tällä termillä kuvataan ylemmissä johtotehtävissä tai yritysten hallituksissa toimivia henkilöitä. Tulee kuitenkin muistaa, että todellinen vaikutusvalta ei aina ole organisaatioiden

johtohenkilöillä vaan niillä, joilla on sosiaaliset verkostot, sosiaalista pääomaa ja strateginen asema vaikuttaa sosiaalisissa rakenteissa. Eliitti ja asiantuntijuus voivat näin ollen tarkoittaa eri asioita kontekstista riippuen. (Harvey 433, 2011.)

Tämän tutkimuksen haastateltavat valittiin sen mukaan, joilla katsottiin olevan tietämystä ihmisoikeuksista ja yritysvastuusta työnsä puolesta. Haastateltaviksi valikoituivat kansainvälisen kaupan ja yritysvastuun asiantuntija, yritysvastuuverkoston vastuullisuusasiantuntija, eettisen kaupan asiantuntija, vammaisten henkilöiden ihmisoikeuksien ja kehitysyhteistyön asiantuntijat, kestävän talouden asiantuntija sekä päivittäistavarakauppaketjun edustaja. Näin ollen haastateltavat tuovat tutkimukseen näkökulmaa niin järjestöistä, ministeriöstä, yritysmaailmasta kuin kaupan alalta.

Haastateltaviin otettiin yhteyttä sähköpostitse. Viestissä kerrottiin mitä ja missä tutkimuksen tekijä opiskelee, tutkimuksen aihe ja miksi kyseistä henkilöä pyydetään haastateltavaksi. Lisäksi kerrottiin, että haastattelun kesto on noin tunnin, se toteutetaan videoyhteyden välityksellä ja nauhoitetaan. Lopuksi selvennettiin, että aineistoa käsitellään luottamuksellisesti ja haastateltava voi halutessaan olla anonymi, kunhan tutkimuksesta käy ilmi, millaista tahoaa haastateltava edustaa.

Huolellinen valmistautuminen asiantuntijahaastatteluun on tärkeää sekä haastateltavien löytämiseksi että haastatteluaineiston laadun varmistamiseksi. Sen vuoksi haastattelujen sopiminen ja haastattelujen suunnittelu tapahtuvat asiantuntijahaastatteluissa samanaikaisesti. Perinteisestä teemahaastattelusta asiantuntijahaastattelut erottuvat esimerkiksi siten, että asiantuntijahaastattelut edellyttävät kulloisenkin haastateltavan osaamisalueeseen perehtymistä. Näin ollen kysymyksiä ja haastattelurunkoa muokataan haastattelujen edetessä. (Alastaro, Åkerman ja Vaitinen 2017, 473 ja 467.)

Tässä tutkimuksessa haastattelurungon pääteemoina olivat lainsäädännön kattavuus ja yritysvastuun vaikutus globaaleihin ihmisoikeushaasteisiin. Kolmas teema käsitteli naisten ja haavoittuvien ryhmien huomioimista yritysvastuussa ja yritysvastuulainsäädännössä. Koska teemat olivat kattavat, jokaiselta haastateltavalta ei voitu olettaa laajaa tietämystä kaikista aihepiireistä. Alkuperäisenä aikomuksena oli pitäytyä samassa haastattelurungossa ja kysymyksissä kaikkien haastateltavien kohdalla. Teemarunko sai lopullisen muotonsa ensimmäisen haastattelun jälkeen. Toisen haastattelun jälkeen todettiin, että kysymysten

rääätelöiminen haastateltavien osaamisalueen tuottaa selkeämpiä tuloksia tutkimuskysymysten kannalta. Tällöin myöskään haastateltavan ei tarvinnut antaa vastauksia olettamusten perusteella. Sen vuoksi haastattelun sujuvoittamiseksi teemoihin suunniteltiin kulloisenkin haastateltavan mukaan muokattuja alateemoja ja kysymyksiä. Kysymysten personointia tuki myös se, että haastateltavat suosittelivat sellaisia tahoja haastateltaviksi, joita ei alkuperäisiä kysymyksiä muotoiltaessa ollut ajateltu. Jokaiseen haastatteluun sisällytettiin myös kaikille haastateltaville samoja kysymyksiä.

Haastatteluun suostuneet pitivät tutkimusaihetta tärkeänä ja ajankohtaisena. Tämä tuli ilmi esimerkiksi siinä, että sekä haastatteluista sovittaessa että haastattelujen aikana haastateltavat esittivät tarkentavia kysymyksiä työn sisällöstä. Haastattelujen päätteeksi osa haastateltavista ehdotti mahdollisia muita haastateltavia tai seikkoja, jotka voisivat olla tutkimusaiheen kannalta hyödyllisiä. Asiantuntijahaastattelujen tekijän kannattaa etukäteen varautua siihen, että haastateltavat tiedustelevat hänen tietämystään aiheesta ja sen ajankohtaisuudesta (Harvey 2011, 434). Tässä tutkimuksessa osasta haastatteluissa haastateltavat esimerkiksi viittasivat vastikään julkaistuihin tutkimuksiin, joista osaan haastattelija oli perehtynyt jo tutkimusta tehdessään. Kaiken kaikkiaan valmistautuminen teki keskustelusta sujuvampaa ja auttoi ymmärtämään vastauksia. Haastateltavien kanssa kommunikointi oli sujuvaa koko prosessin ajan, ja haastateltavat kehottivat olemaan tarvittaessa yhteydessä.

Haastattelujen minimimääräksi asetettiin kuusi ja maksimimääräksi kymmenen haastattelua. Useamman haastattelun ei katsottu juurikaan tuovan lisäarvoa tutkimukselle ja lisäksi tutkimuksen toteutukseen käytettävissä oleva aika oli rajallinen. Aineiston keruun alettua kävi nopeasti selväksi, että haastateltavien löytäminen tulee viemään aikaa. Keskeisten toimijoiden löytämisessä oli haasteita, ja muutamat tutkimuksen kannalta oleelliseksi ajatellut tahot kieltäytyivät osallistumasta. Lopulta muistutusviestit, suorat yhteydenotot organisaatioihin ja sen tiedusteleminen, kuka olisi tutkimusaiheen kannalta paras asiantuntija, tuottivat tulosta. Myös niin sanottu lumipallomenetelmä toteutui, koska organisaatiot tai haastateltavat itse ehdottavat sopivia asiantuntijoita (Alastaro, Åkerman ja Vaittinen 2017, 475). Haastattelija hyödynsi myös omia verkostojaan selvittäessään kehen missäkin organisaatiossa kannattaa olla yhteydessä. Näin ollen tavoite saada haastateltavia monista eri taustoista toteutui.

4.3 Teemahaastattelu

Tutkimuksen aineistona käytetyt asiantuntijahaastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Teemahaastattelu antaa tutkijalle vapautta tutkimuksen toteuttamiseen, sillä se ei ole suoranaisesti kvalitatiivinen tai kvantitatiivinen menetelmä, eikä se määrää haastattelukertojen lukumäärää tai miten syvälle aiheeseen tulee mennä. Lisäksi teemahaastattelu on lähempänä strukturoimatonta kuin strukturoitua haastattelua, koska vain teema-alueet pysyvät kaikille haastateltaville samana. Teemahaastattelussa kysymyksillä ei ole tarkkaa muotoa, kuten muissa puolistrukturoiduissa haastattelumenetelmissä. Oleellista on, että haastateltavien ääni pääsee kuuluviin. (Hirsjärvi ja Hurme 2000, 48.)

Teemahaastattelussa teemat syntyvät perehtymällä tutkittavaan aiheeseen ja teoriaan. Niistä nousevien pääkäsitteiden alle voi sen jälkeen luoda alakäsitteitä ja -luokkia. Tutkijan on tutkimuksen alussa keskeistä päättää, pitäydytäänkö haastatteluissa valmiiksi määritellyissä teemoissa vai saavatko haastateltavat nostaa esiin muitakin seikkoja myös teemojen ulkopuolelta. Lähestymistavan valinta vaikuttaa siihen, annetaanko haastateltavalle mahdollisuus puhua myös itselleen läheisemmistä aiheista, jos valmiiksi määritellyt teemat eivät ole hänelle kovin tuttuja. (Hyvärinen 2017, 17–18.)

Tämän tutkimuksen tutkimushaastattelujen pääteemoja olivat *yritysvastuu lainsäädännön kattavuus, yritysvastuun vaikutus globaaleihin ihmisoikeushaasteisiin sekä naisten ja haavoittuvassa asemassa olevien huomioiminen yritysvastuussa ja yritysvastuulainsäädännössä*. Teemat määriteltiin intersektionaalisen teorian avulla pyrkien siihen, että haastatteluiden avulla saataisiin mahdollisimman kattava käsitys yritysvastuusta ja miten lainsäädännöllä voitaisiin vaikuttaa ihmisoikeuksien toteutumiseen.

Haastateltavat saivat etukäteen tutustua haastattelurunkoon. Muutamit haastateltavista saivat myös ennen haastattelua nähdä suunniteltuja haastattelukysymyksiä, jotta heillä oli mahdollisuus arvioida tietämystään aiheesta ennen haastatteluun suostumista. Näin varmistettiin se, että haastateltavat pystyivät varautumaan siihen, millaisiin aiheisiin heiltä odotetaan vastauksia. Ennen haastattelua painotettiin, että jokaista pääteemaa tulee käsitellä, mutta jokaisesta alateemasta ei tarvitse olla kattavaa tietoa ja aiheesta saa nostaa esiin uusiakin seikkoja. Näin ollen haastattelu oli puolistrukturoitu, koska se ei tiukasti noudattanut tiettyä kaavaa. Koska tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa uutta tietoa aiheesta ja haastateltavat

edustivat erilaisia tahoja, liian tarkka kaavoissa pysyminen olisi voinut vaikuttaa negatiivisesti uusien näkökulmien löytymiseen haastateltavien pitäytyessä tiukasti haastattelurungossa.

Kysymyksiä esittäessä pyrittiin välttämään suljettuja kysymyksiä, joihin on mahdollista vastata kyllä tai ei. Hyvärinen mukaan (2017, 21–22) suljetut kysymykset saattavat heikentää haastattelun sujuvuutta, jos haastateltavaa ei kannusteta kertomaan ajatuksiaan omin sanoin. Kysymysmuoto tulee valita sen mukaan, millaista tietoa haastateltava haluaa saada. Mahdollisia kysymyksiä ovat kuvailevat (millaisia?), kertovat (kertoisitko?), suorat faktakysymykset (olitko?) tai selitykset (miksi?). Haastattelun lopuksi haastateltavalle kannattaa antaa tilaisuus lisätä tai kommentoida aihetta vapaasti. Tässä tutkimuksessa oli muutamia suljettuja kysymyksiä, mutta pääasiassa haastateltaville esitettiin kysymyksiä, joihin hänen tuli vastata laajemmin tiettyä asiantilaa asiaa arvioiden ja kuvaillen, kuten:

”Millaiset vaikutukset vastuullisuuden edistämällä ja mahdollisella velvoittavalla lainsäädännöllä on kansainväliselle kaupalle? ”,

” Mitkä ovat suurimpia ihmisoikeushaasteita globaalissa taloudessa?” ja

”Rajoittuuko yrityksen sosiaalinen vastuu mielestäsi vain työpaikalle?”

Kysymysten valmistelu on tärkeä osa haastatteluprosessia. Vaikkei kaikkia kysymyksiä käytäisikään haastattelussa läpi, niitä on hyvä olla, koska haastateltavat ja tilanteet eroavat toisistaan. Osa haastateltavista puhuu vapaasti ja osa noudattaa selkeämmin kysymys-vastaus-kaavaa. Olennaista on, että haastattelija kuuntelee ja reagoi haastateltavan puheeseen. (Hyvärinen 2017, 25–26.) Tämän tutkimuksen haastatteluissa kuvailevia kysymyksiä hyödynnettiin runsaasti, koska silloin haastateltava saattoi itse valita mistä näkökulmasta hän kysymykseen vastaa. Tämä mahdollisti haastattelijalle reagoimisen jatkokysymysten muodossa. Koska haastattelutilanne pyrittiin pitämään välittömänä, kysymysten esittämistapa ei aina ollut niin selkeä kuin oli aiottu tai joistain teemoista puhuttiin enemmän kuin toisista.

Haastattelun lopuksi jätettiin viidestä kymmeneen minuuttia aikaa sille, että haastateltava sai nostaa esiin seikkoja, jotka hän koki aiheen kannalta tärkeiksi tai jotka eivät tulleet haastattelussa aiemmin esiin. Lisäksi sovittiin jatkosta, kuten työn alustavasta valmistumisaikataulusta ja mahdollisuudesta tarkistaa kommentit ennen työn julkaisua. Haastateltava ei kuitenkaan saa vaikuttaa tutkimustulokseen kommentit tarkastettuaan.

4.4 Teoriaohjaava sisällönanalyysi

Tutkimuksen aineistoa analysoidaan teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysi on laadullisessa tutkimuksessa käytetty analyysimuoto, jota voi pitää niin väljänä teoreettisena kehyksenä kuin metodinakin ja se voidaan liittää monenlaisiin analyysikokonaisuuksiin (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 188). Sisällönanalyysille on ominaista, että aineistoa tutkittaessa aineisto ryhmitellään teemoittain, jolloin painottuu, mitä kustakin teemasta on sanottu.

Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä aineiston luokittelua voi ohjata tutkimuksessa hyödynnetty teoria, mutta aineiston analyysiyksiköt määritellään aineiston perusteella, koska tarkoituksena ei ole testata teoriaa. Tutkijan ei kuitenkaan tarvitse luoda luokkia tyhjästä pelkästään aineistoon nojaten, vaan hän saa käyttää analyysivaiheessa aikaisempaa tietoaan aiheesta, kerätä aineistoa laajasti ja hyödyntää teoriaa lopullisen analyysin tukena. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 195, 198.)

Hirsjärvi ja Hurme (2000, 148–149) kehottavat tutkijaa soveltamaan ja yhdistelemään aineistoa luokitellessaan seuraavia asioita: a) tutkimusongelma ja alaongelmat, b) tutkimusväline tai menetelmät, c) aiemmissa tutkimuksissa hyödynnetyt käsitteet tai luokittelut, d) teoriat ja teoreettiset mallit, e) itse aineisto, f) tutkijan mielikuvitus ja intuitio. Näin ollen esimerkiksi teemahaastattelun teemat voivat toimia luokittelun pohjana ja uusia luokkia voi luoda kerätyn aineiston perusteella.

Tässä tutkimuksessa aineiston analyysin tukena käytettiin Nvivo-ohjelmaa, joka mahdollistaa aineiston luokittelun, värikoodauksen ja sanojen toistuvuuden vertailun aineiston sisällä. Aineiston luokittelu aloitettiin litteroimalla haastattelut sanatarkasti ja antamalla pääteemoille omat värikoodinsa. Tämän jälkeen litteroidut haastattelutekstit käytiin huolellisesti läpi ja samaan teemaan liittyvät lauseet ja virkkeet värikoodattiin. Analyysin pääteemoiksi valikoituivat *lainsäädännön kattavuus, haavoittuvat ryhmät ja läpinäkyvyys*. Nämä teemat muodostuivat sekä intersektionaaliseen teoriaan perustuvien haastatteluteemojen että haastatteluissa esiin nousseiden aiheiden ja toistuvien sanojen perusteella. Aineiston luokittelu kolmeen teemaan antoi työlle selkeän rakenteen ja oli linjassa sen kanssa, että myös haastattelut koostuivat kolmesta teemasta. Luokittelun valmistuttua haastateltavien kommentteista etsittiin samankaltaisuuksia ja poikkeuksia.

Haastattelujen analysoimisen jälkeen oikeudellisen selvityksen kommenttikierroksen lausunnot käytiin läpi etsien niistä pääasiassa haastatteluissa esiin nousseita teemoja. Valitut virkkeet värikoodattiin ja luokiteltiin sopivien teemojen alle. Tämän jälkeen lausuntoja verrattiin haastateltavien esiin nostamiin seikkoihin ja pyrittiin jälleen löytämään samankaltaisuuksia tai eriäviä näkemyksiä. Näin etenemällä oli mahdollista havainnoida aineistoa monipuolisesti, analysoida sitä jo olemassa olevan tiedon valossa ja tehdä päätelmiä. Lopuksi tarkasteltiin, miten hyvin aineiston avulla oli mahdollista vastata tutkimuskysymyksiin ja tehtiin kokonaistulkinta sekä johtopäätökset.

Tutkimuksen kannalta oleellisia haastateltavien kommentteja sekä lausunnoista saatuja kommentteja tunnistettiin yhteensä 480 kappaletta. Niistä muodostettiin alaluokat kolmen pääteeman alle. Kun kaikki aineisto oli luokiteltu, luokittelun onnistuneisuutta arvioitiin vertailemalla kunkin luokan sisältämän aineiston määrää. Tässä vaiheessa muutamia vähän kommentteja sisältäviä alaluokkia yhdistettiin. Lisäksi joitain kommentteja luokiteltiin uudestaan tai poistettiin tutkimuskysymysten kannalta epäoleellisena. Tässä vaiheessa tehtiin myös lopullinen päätös siitä, että pääteemoja on kolme kappaletta. Aineiston huolellinen luokittelu tiiviimpään muotoon auttoi luomaan yleiskuvan aineistosta. Värikoodauksen avulla oli puolestaan helppo hahmottaa, mihin pääluokkaan mikin kommentti kuului.

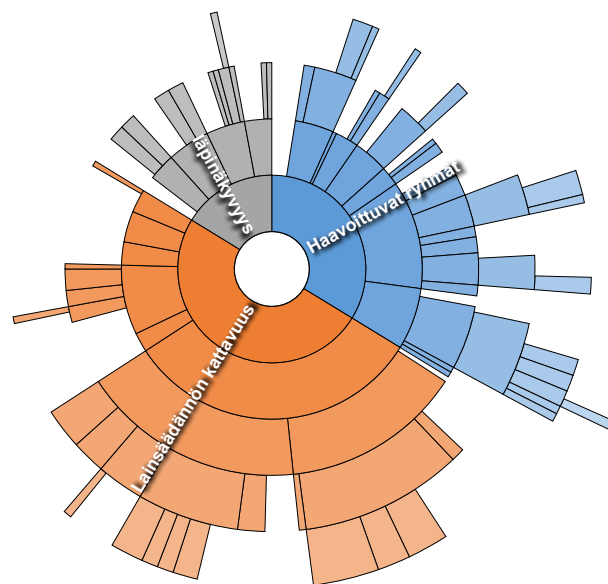
Alla olevasta esimerkistä ilmenee, miten aineiston luokittelu käytännössä tapahtui. Tässä esimerkissä lainsäädännön kattavuus -pääteeman alle muodostetut luokat *huolellisuusvelvoite* ja *hankintaketju* on edelleen jaettu alaluokkiin. Sama prosessi toistettiin myös muiden kommenttien kohdalla:

Lainsäädännön kattavuus

- Huolellisuusvelvoite
 - lain toteuttamisen seuranta
 - auditointi
 - sanktiot
 - raportointivelvollisuus
 - korjaavat toimenpiteet
 - todistustaakka, vahingonkorvausvastuu, valitusmekanismi ja tiedon saanti

- hankintaketju
 - kilpailuasetelma
 - sopimukset
 - protektionismi
 - riskienhallinta
 - riskisektori
 - maan käyttö, tekstiili, kaivostoiminta, kalastus
 - työntekijän osallistaminen
 - yrityksen koko
 - vastuun ulottuminen

Alla olevasta ympyräkuviosta Kuva 1. puolestaan ilmenee, miten koko tutkimusaineisto jakautui kolmen pääteeman alle: lainsäädännön kattavuus, haavoittuvat ryhmät ja läpinäkyvyys. Selvästi eniten aineistoa kertyi lainsäädännön kattavuus -teemaan, sillä siihen luokiteltiin 231 kommenttia. Haavoittuvat ryhmät -teemaan kertyi 179 kommenttia ja läpinäkyvyysteemaan 70 kommenttia. Työn edetessä selveni, että jokaiseen kolmeen teemaan sisältyy paljon näkökulmia, joihin syvällisesti perehtymällä saisi oman tutkimuksensa.



Kuva 1. Aineiston jakautuminen kolmeen pääteemaan.

5 Analyysi yritysvastuusta ja yritysvastuulain ihmisoikeusvaikutuksista

Tutkimuksessa käsitellään ihmisoikeuksien turvaamista yritysvastuun ja yritysvastuulain avulla. Sen vuoksi tässä luvussa tarkastellaan yritysvastuulain perustaa, tarpeellisuutta ja sisältöä. Lisäksi arvioidaan vastuullista yritystoimintaa yleisellä tasolla ja mitä vastuullinen yritystoiminta ja yritysvastuulainsäädäntö tarkoittavat haavoittuvien ryhmien kannalta. Heitä ovat tässä tutkimuksessa etenkin naiset ja vammaiset ihmiset.

Analyysin aluksi tarkastellaan lyhyesti vastuullisuuden määritelmää. Tämän jälkeen analyysi jakautuu kolmeen osaan, jotka rakentuvat haastatteluaineistosta tunnistettujen teemojen ympärille. Ensimmäinen osa syventyy yritysvastuulainsäädännön kattavuuteen ja osion pääteemoja ovat *huolellisuusvelvoite, YK:n ohjaavat periaatteet, velvoittava raportointi, riskienhallinta, kansallinen vai EU-tason yritysvastuulainsäädäntö, seuranta, sanktiot sekä ympäristö*. Toisessa osassa tarkastellaan yritysvastuuta ja yritysvastuulakia haavoittuvien ryhmien kannalta. Tärkeimmiksi teemoiksi tunnistettiin *naisvaltaiset alat, vammaisuus, syrjintä, oikeudenmukaisuus, tasa-arvo ja sosiaalinen vastuu*.

Työn kolmas osa pureutuu yritystoiminnan läpinäkyvyyteen vastuullisuuden osoittajana. Osioon tunnistetut teemat ovat: *intressit, kansalaisyhteiskunta, sidosryhmät, markkinointi, vapaaehtoinen raportointi, kilpailuetu ja mainehaitta*. Edellä mainittuun analyysin esitystapaan päädyttiin, koska se mahdollistaa aiheeseen syventymisen asteittain. Sen jälkeen ku vastuullisuudesta ja yritysvastuulain sisällöstä on käsitys, on helpompi tarkastella, miten yritysvastuulakia käytännössä voisi soveltaa tiettyihin ihmisryhmiin ja vastaisiko ehdotettu lain sisältö näiden ryhmien tarpeisiin. Lopuksi kokonaisuutta pohditaan kaupalliselta kannalta, koska yritysvastuulaki tulee vaikuttamaan yritysten liiketoiminnan toteuttamiseen.

5.1 Vastuullisuuden määritelmä ja yritysvastuulain kattavuus

Haastatteluissa perehdyttiin haastateltavien käsitykseen siitä, mitä vastuullisuus ja vastuullinen yritystoiminta pitävät sisällään. Näin selvitettiin, ajattelevatko haastateltavat asioista saman suuntaisesti toimenkuvastaan riippumatta. Haastateltavat olivat samaa mieltä siitä, että vaikka vastuullisuus on käsitteenä tunnettu ja sitä käytetään laajasti eri yhteyksissä, vastuullisuudelle ole tiettyä standardoitua määritelmää. Tällöin toimijoilla on käytännössä mahdollisuus

määritellä vastuullisuus haluamallaan tavalla. FIBSin yritys vastuuasiantuntija kertoi, että pitkään vastuullisuuden ajateltiin kattavan lähinnä ympäristövastuun ja ilmastonmuutoksen, mutta sittemmin termi on laajentunut käsittämään myös sosiaaliset kysymykset. Lisäksi inkluusioon ja diversiteettiin eli monimuotoisuuden liittyviin seikkoihin on alettu kiinnittää aiempaa enemmän huomiota.

Ulkoministeriön kaupallinen neuvos puolestaan pohti, että terminologisia haasteita aiheuttaa se, miten vastuullisuutta kuvaavat lähes samaa tarkoittavat termit kuten yritys vastuu, yritysten yhteiskuntavastuu ja vastuullinen liiketoiminta voidaan ymmärtää hieman eri tavoin toiminnan velvoittavuuden suhteen. Yritysten yhteiskuntavastuu eli *Corporate Social Responsibility* saatetaan hänen mukaansa mieltää ikään kuin vapaaehtoiseksi toiminnaksi, joka tulee lainsäädännön päälle. Sen vuoksi nykyään EU-tasolla käytössä oleva OECD:n määritelmä *Responsible Business Conduct* eli vastuullinen liiketoiminta, on lainsäädäntöä valmisteleveille mielekkäämpi, koska se kattaa sekä lainsäädännön että vapaaehtoisen toiminnan.

Haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että yrityksillä on paljon vaikutusta ympäröivään yhteiskuntaan. Fingon kestävän talouden asiantuntija korosti, että myös yrityksillä on oma paikkansa ja tehtävänsä, minkä vuoksi yritysten tulee toimia niin, etteivät ne aiheuta haittaa toiminnallaan. S-ryhmän edustajan mukaan S-ryhmälle vastuullisuus on aina ollut keskeinen osa liiketoimintaa. Näin ollen yritys huomioi talouden, ympäristön ja sosiaalisen vastuun aspektit kaikessa liiketoiminnallisessa päätöksenteossa. Vastuullisuuden suureen merkitykseen S-ryhmässä vaikuttaa hänen mukaansa etenkin yrityksen osuustoiminnallinen olemus, minkä myötä yhteiskunnasta välittäminen ja yhdessä tekeminen tulevat yritykseltä luonnostaan.

Eetti ry:n vastuullisuusasiantuntija nosti esiin, että isoilla yrityksillä on paljon valtaa vastuullisuuden määrittelyssä ja siinä, miten ne haluavat toteuttaa vastuullisuutta. Järjestöt voivat yrittää vaikuttaa yritysten vastuullisuustoimiin, mutta muutos kohti vastuullisempaa yritystoimintaa on ylipäätään isojen yritysten kohdalla hidasta. Sen sijaan pienillä brändeillä on useimmiten halu toimia vastuullisesti ja viestiä asiasta myös ulospäin. Tämä näkyy hänen mukaansa esimerkiksi siinä, miten yritykset pyrkivät kertomaan avoimesti vastuullisuustoimistaan Eetti ry:n Ränkkää brändi -raportteja varten ja ponnistelevat toimiakseen järjestön vastuullisuussuosituksen mukaisesti. Ränkkää brändi -raportit arvioivat suomalaisten vaatamerkkien ilmasto-, ympäristö- ja ihmisoikeustyön läpinäkyvyyttä (kts. Eettisen kaupan puolesta ry. 2020).

5.1.1 YK:n ohjaavat periaatteet

Yritysvastuulain sisällön määrittely vaikuttaa siihen, miten laajasti lailla voitaisiin vaikuttaa yritystoiminnan osa-alueisiin. Haastateltavilta kysyttiin, mitä vastuullisuuteen ja kestävyteen liittyviä seikkoja heidän mielestään tulisi sisällyttää yritysvastuulakiin sekä minkä kokoisia ja missä toimivia yrityksiä lain tulisi velvoittaa.

YK:n ohjaavat periaatteet luovat useimpien haastateltavien mukaan hyvän ja kattavan perustan yritysvastuulaille. Ohjaavien periaatteiden etuna nähtiin niiden soveltuvuus kaikenkokoisten yritysten käyttöön ja kansainvälinen tunnettuus myös EU:n ulkopuolella. Asiaa perusteltiin seuraavasti: ”mitä paremmin yritysvastuulaki noudattaa YK:n ohjaavia periaatteita, niin siinä on varmasti kaikki olennainen” ja ” YK:n ohjaavien periaatteiden mukaisesti. Meidän on aika vaikea lähteä vaatimaan esimerkiksi muilta mailta tai EU:n ulkopuolelta, että hypätkääpä tähän kelkkaan, jos vaadimme jotain muuta kuin ohjaavat periaatteet sanovat ”.

Oikeudelliseen selvitykseen annettuja lausuntoja tarkasteltaessa Reilu kauppa ry, Finnwatch, Suomen YK-nuoret ja Unicef ry nimeävät haastateltavien tavoin YK:n ohjaavia periaatteet yritysvastuulain kannalta oleellisena elementtinä. Unicef mainitsee ohjaavat periaatteet pohtiessaan ihmisoikeusmääritelmää ja yritysvastuulain velvoittavuutta erikokoisia yrityksiä kohtaan. Suomen YK-nuoret puolestaan toteaa lausunnossaan lyhyesti, että ohjaavat periaatteet on otettava Suomen yritysvastuusäntelyn ja asianmukaisen huolellisuuden prosessin perustaksi. Lisäksi järjestö toivoo, että yritysvastuusäntelyssä huomioitaisiin myös muut kansainväliset ihmisoikeussopimukset.

Reilu kauppa ry sen sijaan korostaa YK:n ohjaavissa periaatteissa mainittua huolellisuusvelvoitetta sekä sitovien ja vapaaehtoisten aloitteiden edistämistä. Finnwatch perustelee näkemystään muita tahoja yksityiskohtaisemmin:

Yritysvastuulain jatkovalmisteluun tulee ottaa kaikki YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden keskeiset elementit. Näitä ovat velvollisuus olla selvillä yritystoiminnan ihmisoikeusvaikutuksista ja -riskeistä; välttää ja vähentää ihmisoikeusriskejä; lopettaa ihmisoikeuksien toteutumiseen haitallisesti vaikuttava toiminta ja ryhtyä korjaaviin toimenpiteisiin sekä seurata ja raportoida toimenpiteiden vaikutuksista.

5.1.2 Asianmukaisen huolellisuuden velvoite yritysvastuuajattelun taustalla

Ulkoministeriön kaupallisen neuvoksen mukaan tällä hetkellä on tarve tuotantoketjujen kansainväliseen toimintaan liittyvälle asianmukaisen huolellisuuden eli due diligence -prosessin sääntelylle. Hän kertoi, että liiketoiminnan riskienhallinnasta puhuttaessa on näin ollen tärkeää erottaa kaksi asiaa toisistaan. Yritysvastuu ja ihmisoikeudet ajattelun takana on tarve tunnistaa yritystoiminnan aiheuttamat riskit oikeudenhaltijoille eli esimerkiksi yrityksen ulkomailta toimiville työntekijöille, eikä yritykselle itselleen. Toisaalta esimerkiksi sijoitus tai hankintapäätöksiä ulkomailta tehdessä tulee punnita myös mahdollisia yritykselle koituvia riskejä. Tämä johtaa hänen mukaansa siihen, että yritystoimijat tasapainottelevat vastuullisuuden tason ja kustannustehokkuuden välillä.

Eetti ry:n vastuullisuusasiantuntija korosti huolellisuusvelvoitteen tärkeyttä ja sitä, että yrityksellä tulee olla tieto koko hankintaketjunsä ihmisoikeusriskeistä. Hänen mukaansa on ilmiselvää, että riskimaissa toimittaessa ilmenee haasteita. Ihmisoikeusriskit eivät kuitenkaan aina ole räikeitä, kuten lapsityövoiman käyttö tehtaissa, vaan ne voivat olla myös työaikaan ja palkkaukseen liittyviä epäkohtia. Yksikään sektorinsa tunteva ulkomailta tuottava yritys ei hänen mukaansa voi väittää olevansa epätietoinen kyseisistä riskeistä.

Yritysvastuulain avulla yritykset veloitettaisiin minimoimaan tuotantoketjunsä riskit esimerkiksi tekemällä riskiarviot ja riskienhallintasuunnitelmat. Haastateltavien välillä oli näkemuseroja siinä, voiko yrityksiä vaatia selvittämään koko hankintaketjunsä tapahtumat. Fingon kestävän talouden asiantuntija kertoi Fingon vaativan yritysten arvoketjunsä ja tytäryhtiöiden täydellistä läpinäkyvyyttä. Tämä tarkoittaa, että alihankintaketjuja tulee olla vain sen verran, että läpinäkyvyys on mahdollista. FIBS:n yritysvastuuasiantuntijan mukaan epäkohtia löytyy varmasti aina. Sen vuoksi olennaista on se, mitä yritys on tehnyt epäkohtia ehkäistäkseen.

Ulkoministeriön kaupallinen neuvos ja S-ryhmän edustaja olivat puolestaan sitä mieltä, että on lähes mahdotonta olla täysin selvillä useamman portaan alihankkijoiden toimista, etenkin jos yrityksellä on tuhansia eri hankintaketjuja. Kaupallinen neuvos arvioi, että yritysvastuulaki pitäisi aluksi säätää koskemaan vain tietyn kokoisia yrityksiä. Tämä riippuu kuitenkin siitä, kuinka kattava laista velvoitteineen tulee. Lakia on luultavasti mahdollista täydentää jälkeinpäin, jos tilanne uudelleenarvioinnin jälkeen sitä vaatii.

S-ryhmän edustaja perusteli kantaansa täydellisen läpinäkyvyyden mahdottomuudesta sillä, että auditoinneista, pelisäännöistä ja kaikista mahdollisista varmistuksista huolimatta sääntöjä ei aina noudateta kaikkialla alihankintaketjuissa. Läpinäkyvyyden haaste liittyy pitkissä ketjuissa hänen mukaansa myös siihen, ettei ketjun loppupään toimijalla ole suoraa vaikutussuhdetta ketjun alkupäähän. Tällöin yrityksellä on sopimus sopimuskumppanin kanssa, jolla puolestaan on sopimus oman sopimuskumppaninsa kanssa. Suoran liiketoimintasuhteen puuttuessa on hankalaa suoraan vaatia esimerkiksi tietoja. Tämän vuoksi on tärkeää, että YK:n ohjaavat periaatteet olisivat käytössä, jotta jokainen toimija arvioisi toimintansa ihmisoikeusvaikutuksia ja toimisi negatiivisten vaikutusten pienentämiseksi. Lisäksi S-ryhmän edustaja kiinnitti huomiota siihen, että ihmisoikeus- ja ympäristövaikutukset eroavat toimialoittain.

S-ryhmän edustajan mukaan S-ryhmä on vastuullisuusraporteissaan arvioinut suurimmiksi epäsuoriksi hankintaketjuissaan työskentelevien ihmisten ihmisoikeusriskeiksi pakkotyön, syrjinnän, järjestäytymisoikeuden loukkaukset, lapsityövoiman hyväksikäytön, elämiseen riittämättömän palkan sekä työterveyden- ja turvallisuuden vaarantamisen. (Kts. myös S-ryhmän vuosi ja vastuullisuus 2020, 68.)

Haastatteluissa mainittuja riskialttiita sektoreita ovat *kaivos- ja terästeollisuus, tekstiili- ja kaakaosektori* sekä *kalastus*. Lisäksi *maankäyttöön ja hallintaan* liittyvät väärinkäytökset nostettiin esiin etenkin alkuperäiskansoihin kohdistuvina epäkohtina. Osa alkuperäiskansojen väestöstä on yritystoiminnan alettua menettänyt elinkeinonsa, koska heidän oikeutensa maankäyttöön on viety. Neljä haastateltavaa nimesi Rana Plazan tekstiilitehtaan sortumisen esimerkkinä riskialttiista sektorista, huonoista työoloista ja naisten asemasta (kts. esim. Clean Clothes 2021).

Oikeudellisen selvityksen lausunnoissa arvioidaan yritysvastuusääntelyä siten, missä määrin yritysvastuulain tulisi kattaa yritysten globaalit arvoketjut ja tulisiko velvoitteiden erota yrityksen toimintasektorista ja -alueesta riippuen. Lisäksi lausunnoissa otetaan kantaa siihen, minkä *kokoisia yrityksiä* yritysvastuulain tulisi koskea ja käytetäänkö mittarina esimerkiksi liikevaihtoa, kokoa vai työntekijöiden lukumäärää.

Kaikki neljä lausunnon antanutta järjestöä kannattavat soveltamisalaltaan laaja-alaista ja joustavaa kaikenkokoiset yritykset kattavaa yritysvastuulakia. Suomen Unicef ry on

lausunnossaan sitä mieltä, että yritysvastuulain tulisi kattaa mahdollisimman laajasti suomalaiset ja Suomessa toimivat yritykset sekä niiden globaalit arvoketjut. Tiettyjen toimialojen tai maantieteellisten alueiden rajaaminen lain ulkopuolelle voisi järjestön aiheuttaa uhkan yritystoiminnan siirtämisestä muualle ja pahimmillaan vain siirtää ongelmaa. Tällöin varsinkin lapsiin kohdistuvat rikkomukset saattaisivat jäädä piiloon ja niihin olisi haastavaa vaikuttaa lain keinoin.

Suomen YK-nuorten näkemyksen mukaan kaikenkokoisilla yrityksillä on velvollisuus arvioida toimintansa asianmukaista huolellisuutta globaaleissa arvoketjuissa. Järjestö perustelee kantaansa seuraavasti:

Suomen YK-nuoret toivoo, että oikeudellisessa selvityksessä sekä sääntelyn jatkovalmistelussa määritellään tyhjentävästi riskipitoinen toiminta ja siihen kuuluvat alat. Lisäksi jatkovalmistelussa tulee määritellä tyhjentävästi maantieteellinen rajausta sekä pohtia erilaisten maantieteellisten rajaustenvaihtoehtojen hyötyjä ja haasteita. – – sääntelyn jatkovalmistelussa tulee määritellä, mihin yrityksiin asianmukaisen huolellisuuden velvoite ulotetaan sekä kuinka ehkäistä haitalliset vaikutukset, jos asianmukaisen huolellisuuden vaatimukset eivät ole kaikille yrityksille samat.

Reilu kauppa ry:n mukaan huolellisuusvelvoitetta tulee painottaa eri tavoin yrityksen toimialasta ja -alueesta riippuen, koska niihin kohdistuvissa riskeissä on eroja. Järjestö arvioi, että vähäriskisillä toimialoilla ja -alueilla toimiviin yrityksiin kohdistuvat odotukset olisivat yrityskoosta riippumatta hyvin pienet. Sen sijaan korkean riskin toimialoilla myös pienten ja keskisuurien yritysten tulisi selvittää toimintansa ja arvoketjunsä kielteiset vaikutukset ja raportoida niistä. Tällöin vaatimuksissa tulisi kuitenkin huomioida jokaisen yrityksen resurssit ja vaikutusvalta. Finnwatch sen sijaan pitää melko mahdottomana ajatuksena, että olisi mahdollista luoda sellaiset ihmisoikeusriskejä vähentävät järjestelmät, toimet ja prosessit, jotka olisivat tehokkaita kaikilla toimialoilla ja toimialueilla. Sen vuoksi lain joustavuus on järjestön mukaan oleellista.

5.1.3 Seuranta

Yritysvastuulaissa määriteltyjen velvoitteiden toteutumista tulee voida seurata. Sen vuoksi haastateltavilta tiedusteltiin näkemystä suomalaisyritysten vastuullisuustyön tilasta ja miten seuranta voisi toteuttaa. Haastatteluaineistosta seurantaan liittyvinä teemoina korostuivat: *raportointi, tiedon saanti, auditoinnit, viranomaisvalvonta, korjaavien toimenpiteiden tärkeys* sekä *vahingonkorvauksiin liittyvät kysymykset*. *Velvoittava raportointi* nimettiin ensisijaisena keinona velvoitteiden toteuttamiseksi. Muutamissa vastauksissa myös pohdittiin, miten raportoidaan asioista, joita ei liikesalaisuuksien vuoksi haluta kertoa tai esimerkiksi paljastaa kilpailijoille. Yleisesti ottaen kyseisen kaltaisten asioiden nähtiin kuitenkin olevan ratkaistavissa.

Haastateltavilta tiedusteltiin näkemystä siitä, millaisena he näkevät suomalaisyritysten tämänhetkisen tilanteen vastuullisuuskysymyksissä. Ulkoministeriön kaupallinen neuvos sekä FIBSin yritysvastuuasiantuntija perustivat mielipiteensä aiemmin tässä tutkimuksessa käsiteltyyn SIHTI-raporttiin (kts. valtioneuvoston kanslia 2020). Heidän mukaansa suomalaisten yritysten välillä on runsaasti eroa siinä, missä määrin raportointiin panostetaan. Osalla firmoista on pitkä historia vastuullisuuskysymysten parissa ja osa on vasta-alkajia.

Eetti ry:n vastuullisuusasiantuntija oli myös sitä mieltä, että yritysten välillä on suura vaihtelua ja tasoeroa siinä, mitä ne kertovat toimistaan julkisuuteen. Hän totesi, että raportoinnin velvoittavuus toimisi tärkeänä askeleena sille, että yritykset ymmärtäisivät omat tuotantoketjunsä ja riskinsä. Tällaisesta toiminnan arvioinnista seuraisi lisää vastuullisuuteen kannustavia asioita. Lisäksi Eetti ry:n vastuullisuusasiantuntija kertoi, että järjestörintama on suositellut yritysvastuulakiin yritysvastuuvaltuutetun ja -lautakunnan perustamista. Toimijan vastuulla olisi ohjeistaa ja tehdä ennakkovalvontaa ja tarpeen mukaan sovitella tapauksia.

Fingon kestävän talouden asiantuntija ei ottanut suoraan kantaa raportointiin. Hänen mukaansa yrityksillä on kuitenkin runsaasti kiinnostusta vastuullisuuteen, mikä käy ilmi #Ykkösketjuun-kampanjan suosioista. Hän totesi olleen historiallista, että aluksi kampanjaan saatiin mukaan laaja koalitie järjestäjiä, ammattiyhdistyksiä ja yrityksiä yhdessä edistämään yritysvastuuta.

FIBSin yritysvastuuasiantuntija pohti, että toimivan yritysvastuulain takaamiseksi tulisi pienten yksittäisten seikkojen sijaan keskittyä kokonaisuuteen. Hän perusteli näkemystään sillä, että tällä tavoin huomio pysyy olennaisissa asioissa. Lisäksi yritysten toiminnan luonteet

vaikuttavat siihen, mihin asioihin kunkin yritysten kohdalla tulee erityisesti kiinnittää huomiota.

S-ryhmän edustaja oli samoilla linjoilla. Hänen mukaansa pieniin asioihin keskityttäessä isot ja muut erityisen huomionarvoiset asiat saattavat jäädä taka-alalle. Lisäksi hän korosti, että raportointivaatimusten tulisi koostua kaikille toimijoille olennaisista asioista. Tällöin vaatimuksissa huomioitaisiin myös eri toimialojen alakohtaiset eroavaisuudet esimerkiksi ympäristövaikutusten suhteen ja varmistettaisiin vaatimusten tasa-arvoisuus eri toimijoita kohtaan.

Eetti ry:n vastuullisuusasiantuntija nosti esiin työntekijöiden kuulemisen tärkeyden yrityksen vastuullisuutta selvitettäessä. Hän kertoi, että tehdasauditoinneista saatu tieto ei aina anna todenmukaista kuvaa tilanteesta, sillä esimerkiksi palkkatasosta saatu tieto voi olla kaunisteltu ja asia tulee ilmi työntekijöitä pyydettyä näyttämään palkkakuittinsa. S-ryhmän edustaja oli hänen kanssaan samaa mieltä kertoessaan, että auditoinneista huolimatta sääntöjä ei aina noudateta.

Kaupallisen neuvoksen mukaan vastuukysymysten juridinen ulottuvuus ihmisoikeuksiin kohdistuvan rikkomuksen sattuessa ulkomailla on erityisen haastava. Suomalainen yritys voidaan velvoittaa raportoimaan ja selvittämään konsernissaan tapahtuvaa toimintaa, mutta yrityksen vieminen Suomessa oikeuteen ulkomailla tapahtuneesta rikkomuksesta on monimutkaisempi asia. Näin ollen hän oli sitä mieltä, että vastuuta ei voida täysin siirtää Suomeen, koska pääasiallinen vastuu on yrityksellä itsellään ja sillä valtiolla, missä yritys toimii. Sen valtion, jossa rikkomus sattuu, pitäisi huolehtia säätelystä omalla lainkäyttöalueellaan.

Fingon kestävän talouden asiantuntija nosti esiin Outokummun tapauksen (kts. Finnwatch 2021), varoittavana esimerkkinä siitä, että vastuullisuusmittauksissa korkealle sijoittuneen yhtiön toiminta voi olla oletettua erilainen. Suomen valtion omistaman Outokummun toimintaa tutkittaessa kävi ilmi, että yhtiö oli saastuttanut brasilialaisen alkuperäiskansan joen. Tämä on vaikuttanut alkuperäiskansan jäsenten terveyteen heikentävästi. Yhtiö ei myöskään tuntenut YK:n ohjaavia periaatteita.

Oikeudellisen selvityksen lausunnoissa otettiin kantaa siihen, minkä kokoisiin yrityksiin yritys vastuulaki tulisi ulottaa ja millaiset raportointivelvoitteiden tulisi olla. Finnwatch, Unicef ry ja YK-nuoret puoltavat lain säätämistä koskemaan kaiken kokoisia yrityksiä ja myös raportointivaatimusten joustavuus saa järjestöjen keskuudessa runsaasti kannatusta.

Unicef ry ehdottaa huolellisuusvelvoitteeseen perustuvan riskianalyysin joustavaa ja avointa toteutustapaa, sillä se helpottaisi myös pienten ja keskisuurten yritysten selviytymistä raportointivaatimuksista. Lisäksi raportointivelvoitteessa tulisi varmistaa tiedon vertailukelpoisuus ja huomioida liiketoiminnan suorat ja välilliset vaikutukset heikoimmassa asemassa oleviin ihmisiin kuten lapsiin. Reilu kauppa ry on samaa mieltä ja nostaa esiin korkean riskin aloilla toimivien pienten yritysten vastuun kertoa toimintansa ja arvoketjujen kielteisistä vaikutuksista resurssien ja vaikutusvaltansa rajoissa. Järjestö nimeää tästä esimerkkinä pienet suklaayritykset, sillä kaakaontuotannossa ilmenee lapsityövoimaa, pakkotyötä ja aarniometsähakkuita.

Finnwatch perustelee lain joustavuuden tärkeyttä sillä, että joustavuuden takaamalla kyetään huomioimaan kaikenlaiset yritykset sekä niiden olosuhteet. Lisäksi joustavuus mahdollistaa suhteellisen pienet velvoitteista koituvat kustannukset:

Finnwatch ei pidä tarkoituksenmukaisena, että laissa määriteltäisiin yksityiskohtaisesti, millaisia toimenpiteitä tai prosesseja ihmisoikeuksia koskevan huolellisuusvelvoitteen täyttäminen yrityksiltä edellyttää. – – Joustavuus mahdollistaa soveltamisalaltaan laajan mutta samalla pk- yrityksille kustannusvaikutuksiltaan verrattain matalan säännöksen, jolla vältetään huolellisuusvelvoitteen “tarkistuslistamaisuus”.

Suomen YK-nuoret ei ota raportointivaatimukseen suoraan kantaa. Sen sijaan järjestö olisi toivoinut oikeudellisessa selvityksessä käsiteltävän paremmin muiden maiden lainsäädäntöä ja velvoitteita sekä niiden hyviä ja huonoja puolia. Näin olisi mahdollista pohtia lain parasta toteutustapaa Suomessa.

Raportoinnin tueksi Reilu kauppa ry ja Finnwatch ehdottavat uuden viranomaistahon, kuten yritys vastuuvastuututetun ja yritys vastuulautakunnan perustamista. Niiden tehtävä olisi tarjota neuvontaa ja valvoa, että toimijat täyttävät yritys vastuulaissa säädetyt velvoitteet. YK-nuoret

painottaa, että viranomaisten tulee arvioida toimijoiden asianmukaisen huolellisuuden toteutumista yritystoiminnassa objektiivisesti. Järjestö ei kuitenkaan ota kantaa siihen, tulisiko valvontaa varten perustaa uusi viranomaistaho.

Auditoinnit ja vastuullisuussertifiointit nähdään osassa lausunnoista lain valvontaa tukevinä elementteinä, mutta niiden ei yksistään koeta takaavan yritystoiminnan vastuullisuutta. Unicef ry ei ota auditointeihin ollenkaan kantaa, kun taas YK-nuoret on sitä mieltä, että yritys vastuusääntelyssä yritykset tulee velvoittaa kolmannen osa puolen tekemiin auditointeihin. Finnwatch puolestaan kritisoi sertifiointijärjestelmien käyttöä vastuullisuuden takaajina siitä, että vastuullisuusjärjestelmissä on runsaasti eroja ja toisekseen ne eivät takaa haitallisten vaikutusten korjaamista uhreille.

Reilu kauppa ry kannustaa yrityksiä valitsemaan tarpeisiinsa sopivan sertifiointijärjestelmän tunnistamiensa ihmisoikeusvaikutusten perusteella, sillä yksi sertifiointi harvoin kattaa yrityksen kaikkia erilaisia toimitusketjuja:

Sopivan sertifiointin tai muun vastuullisuusjärjestelmän valinta tulee aina perustua yrityksen merkittävimpien ihmisoikeusvaikutusten tunnistamiselle, sillä sertifiointit ovat keskenään erilaisia ihmisoikeuspainotusten, kattavuuden tai vaikuttavuuden suhteen. On harvinaista, että yksi sertifiointi tai vastuullisuusaloite kattaisi kaikki yrityksen korkean riskin toimitusketjut saatika koko toiminnan.

5.1.4 Ympäristön ja ihmisoikeuksien välinen suhde

Haastateltavien välillä vallitsi yksimielisyys siitä, että yritys vastuulain ei tulisi olla sisällöltään liian yksityiskohtainen. Heidän mukaansa yksityiskohtaisuutta tulee välttää, jotta laki ylipäättään saadaan säädetyksi, se olisi tehokas, eikä aiheuttaisi kohtuutonta byrokraattista taakkaa yrityksille. Ulkoministeriön kaupallinen neuvos ja Fingon kestävän talouden asiantuntija nostivat ympäristön esiin osa-alueena, jota lain kattavuutta pohdittaessa tulee erityisesti harkita.

Kaupallinen neuvos painotti, ettei yhdenkään lain ole mahdollista kattaa kaikkia mahdollisia tilanteita. Sen vuoksi valintoja tulee tehdä sen suhteen, mitä oikeuksia jätetään yritys vastuulain ulkopuolelle. Hän perusteli mielipidettään sillä, että esimerkiksi velvoittavaa työ- ja

ympäristölainsäädäntöä on jo olemassa. Koska ihmisoikeudet ja ympäristö kuitenkin vaikuttavat toisiinsa niin vahvasti, hän arvioi ympäristön lain ulkopuolelle jättämisen olevan epätodennäköistä. Näiden kahden asian välinen vuorovaikutus käy hänen mukaansa ilmi ilmastonmuutoksen vastaista taistelua tarkasteltaessa.

Fingon kestävän talouden asiantuntija oli myös sitä mieltä, että ympäristö- ja ihmisoikeuskysymysten erottelu toisistaan on yritysvastuulain kannalta haastavaa. Hän korosti, ettei yritysten saa antaa kohdella ympäristöä ehtymättömänä varantona, jota voi hyödyntää miten haluaa. Lisäksi yritysten ympäristölle aiheuttamat vahingolliset vaikutukset voivat ulottua myös ihmisiin. Hän lainasi Finnwatchia kertoessaan, että kansainväliset sopimukset määrittävät huolellisuusveloitteelle raamit ihmisoikeuksien osalta. Ympäristöön liittyen näin ei ole. Sen vuoksi ympäristökysymysten sisällyttäminen yritysvastuulakiin vaatisi ympäristöön liittyvien seikkojen määrittelyä itse laissa. Tällöin on vaarana, että koko lakiprosessi hidastuu tai kokonaan vesittyy. Siksi hän oli Finnwatchin kanssa samaa mieltä siitä, että olisi järkevämpää säätää aluksi yritysvastuulainsäädäntö ihmisoikeusveloitteineen ja edetä ympäristöasioiden suhteen myöhemmin.

Oikeudellisen selvityksen lausuntoja tarkasteltaessa ympäristö ja ihmisoikeudet on huomioitu myös muissa kuin yllä mainitussa Finnwatchin lausunnossa. Tämä johtuu siitä, että lausunnon antajia on pyydetty kommentoimaan ympäristöä ja ihmisoikeuksia koskevaa huolellisuusveloitetta. Reilu kauppa ry on sitä mieltä, että lain jatkovalmistelussa ja mahdollisessa tulevassa laissa tulee selkeästi määritellä, että huolellisuusveloite ei kohdistu vain yrityksen toiminnasta ihmisiin vaan myös mahdollisiin ympäristölle aiheutuviin riskeihin ja vaikutuksiin. Näitä ovat esimerkiksi veden saastuminen, kestämatön luonnonvarojen käyttö ja monimuotoisuuden väheneminen.

Unicef ry katsoo ilmastonmuutoksen olevan suuri uhka lasten oikeuksien toteutumiselle. Sen vuoksi yritys vastuulaissa tulee järjestön mielestä huomioida sekä ihmisoikeudet että ympäristö. Lisäksi laissa tulee määritellä toimenpiteet ja seuraamukset yritysten vastuusta sekä ihmisoikeuksia että ympäristöä kohtaan. YK-nuoret nostaa lausunnossaan esiin luonnon monimuotoisuuden säilymisen ja yritysten arvoketjujen vaikutukset ekosysteemeihin. Järjestö kannattaa ympäristöasioiden sisällyttämistä yritys vastuulakiin, jotta ympäristön säilyminen tuleville sukupolville voidaan varmistaa.

5.1.5 Sanktiot

Sanktiot tulevat kyseeseen silloin, kun lain velvoitteita ei noudateta. Yritysvastuulaista keskusteltaessa haastateltavat eivät ottaneet sanktioihin juurikaan kantaa. Koska haastattelut olivat aika vapaamuotoisia, haastateltavilta ei myöskään erikseen kysytty sanktioista. Oikeudellisen selvityksen lausunnoissa sanktioita puolestaan arvioitiin yhtenä osa-alueena, joten sen vuoksi aihetta käsitellään myös omana teemanaan.

FIBSin yritysvastuuasiantuntija mainitsi sanktiot pohtiessaan yritysvastuulain toimivuutta yleisellä tasolla. Hän argumentoi, että mahdollisimman vaikuttavan lain takaamiseksi pitäisi miettiä, onko laki raportointivelvoitelaki, millaiset sanktiot ovat, jos ne sisällytetään lakiin, ja millaiset resurssit lainvalvojalla on valvoa lakia. Kynnys ry:n asiantuntija käsitteli sanktioita esteettömyyden kautta. Hän kertoi, että julkisten tilojen tulee lain mukaan olla esteettämiä ja tässä asiassa Suomessa on jo jonkin verran sanktioajattelua. Esteettömyys ei ole kuitenkaan täysin toteutunut. Sen vuoksi sanktioita tulisi hänen mielestään seurata yrityksille, jotka eivät toteuta esteettömyysvaatimuksia.

Oikeudellisen selvityksen lausunnoissa valvonta ja sanktiot ovat yhtenä osa-alueena, joten lähes kaikki järjestöt kommentoivat aihetta. YK-nuoret, Reilu kauppa ry ja Finnwatch kannattivat sanktioita. Reilu kauppa ry toteaa lausunnossaan, että ilman valvontaa ja sanktioita sääntelyä ei voida pitää sitovana. Suomen YK-nuoret puolestaan pitää sanktioita tärkeinä varsinkin ennaltaehkäisevältä kannalta. Lisäksi sanktiot mahdollistavat yrityksen vastuuseen saattamisen rikkomuksen kannalta. Järjestö ulottaisi valvonnan ja sanktiot kaiken kokoisiin yrityksiin:

Valvonnan muotoja tulee myös arvioida huolella ja niiden tulee tukea ympäristö- ja ihmisoikeusrikkomusten ennaltaehkäisyä. Sanktioiden ei tule vain kompensoida rikkomuksia, vaan myös estää niiden tapahtumista.

Finnwatchin mukaan asianmukaisen huolellisuuden laiminlyönnistä voitaisiin määrätä hallinnollisia tai rikosoikeudellisia sanktioita. Järjestö ei kuitenkaan kannata sanktioiden kohdistamista raportointivelvollisuuden laiminlyöntiin. Sen sijaan järjestö kannattaa, että raportointivelvollisuuden laiminlyöntiin syyllistyneelle yritykselle voitaisiin määrätä sakkorangaistus. Sakko tulisi kysymykseen myös silloin, jos yrityksen ehkäisevät toimenpiteet eivät täytä vaadittuja kriteereitä. Tämä olisi osa ennakoivalvontaa ja laadun varmistusta. Ehkäisevillä toimenpiteillä järjestö tarkoittanee esimerkiksi tarpeeksi kattavaa

riski-enehkäisy-suunnitelmaa. Lisäksi ihmisoikeusloukkauksia kokeneiden henkilöiden tai heitä edustavien tahojen tulisi järjestön mukaan voida hakea vahingonkorvauksia laittomuuksiin syyllistyneiltä yrityksiltä.

5.1.6 Kansallisen, EU:n vai globaalien tason yritysvastuulainsäädäntö?

Yritysvastuulakikeskustelua on käyty sekä kansallisella että EU-tasolla. Sen vuoksi haastateltavilta Kynnys ry:tä lukuun ottamatta kysyttiin näkemystä siitä, tuleeko lakia viedä eteenpäin sekä kansallisella että EU-tasolla. FIBSin yritysvastuuasiantuntija piti EU-tason yritysvastuulainsäädäntöä kansallista lainsäädäntöä mielekkäämpänä, koska moni yritys toimii kansainvälisesti ja yhteismitallisuus on siksi toivottavaa. Lisäksi kansallinen lainsäädäntö pitäisi joka tapauksessa harmonisoida EU-lainsäädännön kanssa.

Ulkoministeriön kaupallinen neuvos oli FIBSin yritysvastuuasiantuntijan kanssa samaa mieltä puoltaen EU-tason lainsäädäntöä. Hän perusteli asiaa sillä, että sisämarkkinoita ajatellen olisi todella haastavaa yrityksille, jos eri maissa olisi hiukan toisistaan eroavat yritysvastuulainsäädännöt. Lisäksi hän totesi kansallisen ja EU-tason lainsäädännön työstämisen samanaikaisesti olevan teknisesti hankalaa. Eetti ry:n vastuullisuusasiantuntijan mukaan lopullinen lainsäädännön kunnianhimon taso ei ikinä ole toivotulla tasolla. Sen vuoksi hän piti oleellisena, että yrityksiä velvoittava lainsäädäntö ylipäätään saadaan.

Fingon kestävän talouden asiantuntijan mukaan järjestöt pyrkivät seuraamaan, ajamaan ja vaikuttamaan sekä kotimaan että EU:n kattavaan yritysvastuulakiin. EU-direktiivin kattavuuden ja sen ohjausmekanismin perusteella on myöhemmin mahdollista punnita kansallisen lain tarpeellisuus. Tilanne Suomen kansallisen yritysvastuulainsäädännön suhteen on ollut hänen mukaansa lähinnä odottava ja keskustelu on joissain määrin hiljennyt #Ykkösketjuun -kampanjan saavutettua tavoitteensa sitovan yritysvastuulainsäädännön selvityksen kirjaamisesta hallitusohjelmaan. Hän kertoi toimijoiden kuitenkin seuraavan tilannetta aktiivisesti.

S-ryhmän edustaja kannatti, että yrityksiä kannustetaan yritysvastuulain avulla ottamaan YK:n ohjaavat periaatteet aktiiviseen käyttöön. Se, että jokaisella toimijalla ja sen alihankkijoilla olisi samat säännöt vastuullisuuteen liittyen sujuvoittaisi yritystoimintaa. Lisäksi hän toivoi mahdollisimman globaalia yritysvastuulainsäädäntöä. Hän perusteli argumenttiaan sillä, että eri maiden toisistaan hieman poikkeava lainsäädäntö ja erilaiset vaateet tekevät

yrittöstoiminnasta haastavaa monilla markkinoilla toimiville yrityksille. Kaupankäynnin ollessa globaalia, on vaatimustenkin oltava globaaleja, jotta yrittöstoiminnalla on samanlaiset pelisäännöt kautta koko kentän. Sen vuoksi hänen mukaansa globaali laki olisi ensisijainen vaihtoehto, EU-tason laki seuraavaksi paras vaihtoehto ja Suomen kansallinen laki viimeisin vaihtoehto.

Ulkoministeriön kaupallinen neuvos kiinnitti myös huomiota siihen, että tällä hetkellä puuttuu kokonaan globaali taso, jossa yrittösvastuukysymyksistä voitaisiin neuvotella. Sen vuoksi hän kannatti yrittösvastuukeskustelun laajentamista jossakin vaiheessa globaalille foorumille kuten YK, Maailmankauppajärjestö WTO (*World Trade Organization*) tai ILO. Hän kuvaili tilanteen ristiriitaisuutta kertomalla, että Yhdysvaltojen ja EU:n ehdottaessa työelämänoikeuksien käsittelemistä WTO:ssa 90-luvun lopulla, kehitysmaat olivat vastustaneet asiaa. Tämä johtui hänen mukaansa siitä, että kehitysmaat eivät halunneet legitiimejä kilpailuetujaan kyseenalaistettavan ja kokivat muiden maiden harjoittavan piiloprotektionismia.

Tilanne on kaupallisen neuvoksen mukaan kansainvälisessä kaupassa haastava, koska nykytilanne ei ole kestävä saati ihmisoikeuksien mukainen. Toisaalta uusi vastuullisuussäntely saattaisi vaikuttaa työhön investointeihin, työpaikkoihin ja sitä kautta köyhyyden vähentämiseen. Hän toteaa, että WTO:n jäsenistä kaksi kolmasosaa on kehitysmaita, joten kauppa- ja työelämänoikeuksista neuvottelu on järjestössä mahdotonta niin kauan kun kehitysmaat vastustavat asiaa.

Tällä hetkellä yrittösvastuukysymykset eivät kaupallisen neuvoksen mukaan etene yhdessäkään globaalien tason organisaatioissa. Toisaalta olemassa oleva kansainvälinen järjestelmä on hänen mielestään suhteellisen kattava kaikki sopimukset huomioiden. Sen vuoksi uusien sopimusten tarpeellisuutta on perusteltua pohtia, koska kaikkia vanhojakaan sopimuksia ei ole pantu täytäntöön. Yrittösvastuulain puolesta hänen mukaansa puhuu kuitenkin se, että monissa EU-maissa on tullut kansallista yrittösvastuulainsäädäntöä koskevia aloitteita viime vuosina.

Oikeudellisen selvityksen kommenttikierroksen lausunnoissa arvioidaan kansainvälisen vastuullisuussäntelyn tarpeellisuutta jonkin verran. YK-nuoret arvioi globaalien lainsäädännön tarpeellisuutta siltä kannalta, että jos globaalit tuotantoketjut jätetään lainsäädännön ulkopuolelle, yritykset voivat yrittää kiertää lakia viemällä tuotantonsa heikomman säntelyn alihankintamaihin. Reilu kauppa ry:n mukaan EU:n kattavalla yrittösvastuulaille on hankala

puuttua ja vaikuttaa EU:n ulkopuolella toimivien yritysten tuotantoketjuissa ilmeneviin ongelmiin. Lisäksi Suomella on järjestön mielestä yritys vastuulaki säätämällä mahdollisuus toimia yhteiskuntavastuun edelläkävijämaana, joka voisi tarjota prosessiosaamistaan EU:lle.

Suomen Unicef ry:n näkemyksen mukaan globaalissa kilpailussa yrityksillä tulee olla tasapuoliset pelisäännöt, minkä vuoksi korkean tason yritys vastuusäätely on toivottavaa. Järjestö kuitenkin kokee kansainvälisten aloitteiden olevan vielä epävarmoja ja lopullisen toteutuksen vievän paljon aikaa. Näin ollen järjestö kannattaa, että Suomen valtion tulee ensisijaisesta edistää kansallista yritys vastuulakialoitetta. Myös Finnwatch epäilee EU-tason yritys vastuusäätelyn vievän aikaa, minkä vuoksi Suomessa tulisi jatkaa kansallisen yritys vastuulain valmistelua. EU-tason säätelyyn voidaan järjestön mukaan kuitenkin jo valmistautua:

Mahdollisen EU-tason säätelyn tuloon voidaan kuitenkin varautua Suomen kansallisessa lainsäädännössä lisäämällä lakiin säännös, jonka myötä kansallista yritys vastuulakia sopeutetaan vastaavan EU-säätelyn astuessa voimaan ja jos EU-säätelyn yrityksille asettamat velvollisuudet ovat Suomen kansallista säätelyä matalammalla tasolla. Vastaavaa säännöstä on esitetty sovellettavaksi myös Saksassa, jossa liittokansleri Merkel on antanut tukensa kansallisen yritys vastuulain valmistelulle.

5.2 Haavoittuvat ryhmät

Tuotantoketjujen ongelmia käsiteltäessä aineistosta nousi esiin tiettyjä ryhmiä, jotka ovat erityisen haavoittuvassa asemassa. Näitä ryhmiä ovat *naiset, lapset, vammaiset ihmiset, siirtotyöläiset, alkuperäiskansat sekä niillä alueilla asuvat ihmiset, joihin yritystoiminta vaikuttaa*. Pääteemat, jotka vastauksissa painoutuivat, olivat *toimeentulo, sosiaalinen vastuu, oikeudenmukaisuus, tasa-arvo, syrjintä ja vammaisuus*.

5.2.1 Toimeentulo

Haavoittuvia ryhmiä käsiteltäessä eniten keskustelua herättänyt asia oli *toimeentulo*. Siihen, etteivät ihmiset saa elämiseen riittävää palkkaa, kiteytyi vastausten perusteella runsaasti asioita kuten *sukupuoli, työelämäoikeudet, turvallisuus, rakenteelliset ongelmat, järjestäytymisoikeus, naisvaltaiset alat, minimipalkka ja terveys*.

Fingon kestävän talouden asiantuntija arvioi että haavoittuvia ovat etenkin ryhmät, jotka ovat menettäneet toimeentulonsa esimerkiksi luonnonvaroihin liittyvän yritystoiminnan seurauksena. Hän antoi esimerkeiksi tilanteet, joissa yritykset ovat saastuttaneet luonnon tai ottaneet paikallisten elinkeinona toimineet maat haltuunsa joko laittomasti tai kyseenalaisin keinoin viranomaisten kanssa neuvoteltuaan.

Ulkoministeriön kaupallisen neuvoksen mukaan järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus ovat oleellisia oikeuksia, jotta työntekijät voivat valvoa etujaan myös muissa itseensä liittyvissä asioissa, kuten palkkauksessa. Ilman oikeutta järjestäytyä, työntekijöiden vaikuttamisen mahdollisuudet ovat hänen mukaansa hyvin rajalliset. Se, että neuvotteluista on hyötyä edellyttää, että yrityksessä ollaan halukkaita kuulemaan työntekijöitä. FIBSin yritys vastuuasiantuntijan mukaan niissäkin maissa, joissa järjestäytymisvapautta on rajoitettu, voi olla erilaisia mekanismeja, joiden avulla yritys voi halutessaan kuulla työntekijöitä.

Eetti ry:n vastuullisuusasiantuntija painotti, että monessa maassa työntekijöiden järjestäytyminen ei ole itsestäänselvyys ja ammattiyhdistysliikeaktiivisteja jopa uhkaillaan. Lisäksi heikosti toimeentuleva ja haavoittuvassa asemassa oleva henkilö on yleisesti ottaen altis uhkailulle ja seksuaaliselle häirinnälle. Näin ollen Eetti ry:n vastuullisuusasiantuntijan mukaan huononkin työpaikan pitäminen on yleensä työntekijälle parempi vaihtoehto kuin ei työpaikkaa ollenkaan. Toisekseen monet ongelmat ovat niin rakenteellisia, ettei yksittäinen yritys pysty niitä ratkaisemaan. Myös Kynnys ry:n asiantuntija nosti esiin ahdistelun ja kertoi, että vammaisilla naisilla on monikymmenkertainen riski joutua seksuaalisen ahdistelun kohteeksi niin Suomessa kuin ulkomailla.

Ajankohtaisena pikamuotia tuottavien tehtaiden työntekijöiden kohtaamana ongelmana Eetti ry:n vastuullisuusasiantuntija korosti COVID19-pandemiaa ja sen vaikutuksia. Tartunnat ovat levinneet ahtaissa tehtaissa, koska turvatoimista ei ole huolehdittu. Kansainvälisten yritysten peruttua tilauksia työntekijät ovat menettäneet toimeentulonsa, mikä puolestaan on lisännyt nälänhätää. Sen myötä on syntynyt kierre, jossa yksi ikävä asia on johtanut toiseen ja ongelmat ovat kasautuneet. Tilanteesta ei hänen mukaansa voi syyttää pelkästään tehtaiden omistajia, sillä he eivät välttämättä kykene puuttumaan epäkohtiin pienten ostohintojen vuoksi. Lisäksi Eetti ry:n vastuullisuusasiantuntija painotti, että tehdastyöläisten haasteet eivät lopu vain pandemiaan, sillä tulevaisuudessa he tulevat luultavimmin kohtaamaan ilmastonmuutoksen

hidastamiseen tähtäävänä toimenä pikamuodin alasajon. Tämä kestävän siirtymän toteuttaminen työntekijät huomioiden tulee olemaan yrityksille haaste.

FIBSin yritys vastuuasiantuntija nosti esiin, ettei työelämän epäkohtia ole aina tarvis etsiä ulkomailta, sillä Suomessa työmarkkinat ovat sukupuolittuneet naisten työskennellessä enemmässä määrin matalapalkka-aloilla. Lisäksi vierasperäisellä sukunimellä pääsee harvoin työhaastatteluun, ja esimerkiksi osatyökykyiset tai vammaiset ihmiset ovat usein työelämän ulkopuolella.

Eetti ry:n vastuullisuusasiantuntija kertoi, että sukupuolten välinen epätasa-arvo ja naisten työn heikko arvotus ovat jääneet historiasta. Etenkin 70–80-luvuilla Suomen tekstiiliteollisuudessa työskenteli paljon matalasti palkattuja naisia. Vaateteollisuuden työtä pidettiin lisätienestinä eikä oikeana työnä. Sama ilmiö on huomattavissa ulkomailta teollisuuden siirryttyä sinne. Näin ollen Eetti ry:n vastuullisuusasiantuntija arvioi, ettei naisten tekemää työtä arvosteta yhtä paljon kuin miesten tekemää työtä, vaikka naisten suorittamat työtehtävät voivat olla henkisesti ja fyysisesti yhtä raskaita kuin esimerkiksi miesten tekemät työt teollisuuden alalla. Lisäksi hän painotti, että yhä edelleen naiset tekevät miehiä enemmän näkymätöntä ja korvaamatonta työtä tai hoivatyötä.

Työhön liittyviä epäkohtia esiintyy myös muutoin kun sukupuoleen liittyen esimerkiksi ilmaistyön muodossa. Kynnys ry:n asiantuntija kertoi, että Suomessa työelämässä aktiivisesti toimivia vammaisia ihmisiä kutsutaan vammaisuuden perusteella kokemusasiantuntijoiksi eri paikkoihin ja oletetaan ettei tällaisesta asiantuntijatyöstä tarvitse maksaa palkkiota. Hän painotti, että kokemusasiantuntijuuden ei pitäisi poissulkea sitä, että henkilö on myös asian objektiivinen asiantuntija ja oikeutettu korvaukseen. Toisena palkkaukseen liittyvänä ongelmana Kynnys ry:n asiantuntija nosti esiin, että kehitysvammaisille saatetaan maksaa palkan sijasta työosuusrahaa työstä, josta vammaaton henkilö saa normaalin palkan. Kyseinen käytäntö on käytännössä johtanut ilmaistyöhön. Tämän myötä työntekijältä viedään myös oikeus työsuhteen mukana tuleviin etuihin, kuten työterveyshuollon hyödyntämiseen ja säännöllisten tulojen mahdollistamaan elintason nousuun. Työhön kykeneviä vammaisia nuoria saatetaan ohjata myös suoraan eläkkeelle.

5.2.2 Sosiaalinen vastuu

Haastateltavilta kysyttiin mietteitä siitä, miten he näkevät sosiaalisen vastuun merkityksen eli missä määrin yrityksen vastuu voi ulottua myös työpaikan ulkopuolelle. Haastateltavien vastauksissa sosiaalisen vastuun merkitys korostui etenkin naisvaltaisilla aloilla kuten tekstiiliteollisuudessa. Sosiaaliseen vastuun alle koodattuja termejä olivat *sidosryhmien kuuleminen, tekstiiliteollisuus, yritysyhteistyö, päivähoito, infrastruktuuri ja voimaannuttaminen*.

Eetti ry:n vastuullisuusasiantuntija kertoi, että toisinaan yritykset kompensoivat palkan pienuutta tarjoamalla lounaita tai järjestämällä lastenhoitoa. Hän kuitenkin kritisoi toimintamallin toimivuutta pitkällä tähtäimellä, koska palkan tulisi alun alkaenkin olla riittävä perheestä huolehtimiseen. Toisekseen tuotantomaiden tulisi hyötyä yritystoiminnasta niin, että ne voisivat kehittää yhteiskunnan infrastruktuuria, hyvinvointia ja tukitoimia. Lastenhoitopaikan ja koulutuksen ei hänen mukaansa myöskään tule olla länsimaisten brändien hyväntahtoisuudesta kiinni.

FIBSin yritysvastuuasiantuntija lähestyi sosiaalisen vastuun teemaa yritysyhteistyön kautta. Näin ollen samalta alueelta ostavat tai samoissa tehtaissa tuottavat yritykset voisivat hänen mielestään miettiä, olisiko niiden mahdollista tukea työntekijöitä esimerkiksi tekemällä yhteistyötä keskenään ja/tai toimialajärjestöjen kanssa. Perhe-elämän ja työnteon yhdistämisessä työntekijöitä voitaisiin tukea esimerkiksi järjestämällä päivähoitoa.

Sidosryhmien kuulemisen sosiaalisen vastuun asioissa kuvailtiin yhdessä haastattelussa olevan keino, jolla yritystoimijat pyrkivät saamaan yhteisön hyväksynnän yritystoiminnalle: *”varmasti se on myös asia, millä ehkä ostetaan siellä paikan päällä sitä, että on oikeasti se ikään kuin yhteisön tuki toimia siellä”*.

Avoin kommunikaatio yritysten, paikallisten järjestöjen ja ammattiyhdistysliikkeiden välillä on Eetti ry:n vastuullisuusasiantuntijan mukaan tärkeää tukitoimia suunniteltaessa. Tällöin voidaan jakaa tietoa siitä, millaista tukea alueella mahdollisesti kaivataan, sillä asioiden oletaminen voi johtaa tarpeettomiin tukitoimiin tai pilata jo olemassa olevaa toimintaa. Lisäksi hän painotti, että ihmisten perustarpeiden tulee olla tyydytetty ennen kuin he kykenevät ottamaan muunlaista apua vastaan.

Ulkoministeriön kaupallinen neuvos nosti esiin, että yrityksellä on uuteen yhteisöön tullessaan velvollisuus kuulla tehtaan ulkopuolisia tahoja. Tämä johtuu siitä, että yrityksen toiminnalla saattaa olla vaikutus esimerkiksi sähköön, liikenteeseen ja vesihuoltoon. Hänen mukaansa yritys vastuullaissa voi kuitenkin olla hankala säätää yksityiskohtaisesti, minkä verran sidosryhmiä pitää kuulla ja osallistaa. Tilanteet vaihtelevat ja asioita käsiteltäessä täyttä konsensusta saattaa olla mahdotonta saavuttaa. Lisäksi hän painotti, että se, onko kunkin yrityksen katsottu tehneen riittävästi sidosryhmien kuulemisen eteen, joudutaan luultavasti ratkaisemaan tapauskohtaisesti.

Kynnys ry:n kehitysyhteistyöhankkeet eivät ole yritys yhteistyötä, mutta ne ovat esimerkkejä siitä, miten ulkopuolisen toimijan ja paikallisen järjestön välinen yhteistyö toteutetaan onnistuneesti paikallisia toimijoita kuunnellen. Kynnys ry:n kehitysyhteistyön asiantuntija kertoi, että avun kohdistuminen sitä tarvitseville varmistetaan hankkeissa siten, että hankkeet toteuttavina hankekumppaneina toimivat paikalliset vammaisjärjestöt. Kaikissa hankkeissa on tarkoituksena voimaannuttaa vammaisia ihmisiä, erityisesti naisia, jolloin he saavat itseluottamusta ja oppivat arjen perustaitoja. Suomesta käsin hankkeita tuetaan lähettämällä rahaa, seuraamalla toimintaa ja kouluttamalla. Hänen mukaansa sujuvan ja oikein kohdistetun yhteistyön myötä useat syrjityt vammaiset ihmiset ovat saaneet tarvitsemaansa tukea ja mahdollisuuden itse vaikuttaa elämäänsä.

5.2.3 Tasa-arvo

Haastateltavien kanssa keskusteltiin työelämän epäkohdista, kuten yksilön ominaisuuksista johtuvasta syrjinnästä ja heikommasta palkkatasosta. Keskusteluissa korostuneita teemoja olivat *syrjintä, ikä, sukupuoli, vammaisuus ja naisten työ*.

FIBSin yritys vastuuasiantuntija totesi, että vaikka Suomesta puhutaan tasa-arvon mallimaana, sen työmarkkinat ovat edelleen sukupuolittuneet. Vaikka Suomessa tapahtuu vähemmän räikeitä ihmisoikeusrikkomuksia kuten pakkotyötä, sitäkin kuitenkin on, eikä tapauksia aina tunnisteta. Lisäksi tietystä asemasta pois pääseminen voi olla yksilölle hyvin haastavaa. Hän nosti esiin vammaiset ihmiset ryhmänä, joka on monessa yhteiskunnassa heikossa asemassa ja jolla on Suomessakin vaikeuksia työllistyä.

Kynnys ry:n asiantuntijoiden mukaan vammaiset ihmiset kohtaavat erinäisiä vanhentuneita tai täysin vääriä asenteita ja oletuksia vammaisuuteen ja vammaisiin työntekijöihin liittyen. Heidän

mukaansa tämä johtuu siitä, että vammaisuutta tunnetaan Suomessa huonosti, vaikka tietoa on runsaasti saatavilla. Vammaisen työntekijän palkkaamista saatetaan pitää hankalana ja kalliina esimerkiksi hänen työpaikalla tarvitsemiensa kohtuullisten mukautusten vuoksi. Usein mukautukset voivat kuitenkin olla helposti toteutettavissa olevia asioita, kuten tukikoukkuja tai tavallista parempi resoluutioisia näyttöjä. Lisäksi Kynnys ry:n asiantuntijat painottivat, että työnantajat ovat harvoin tietoisia siitä, että työntekijän tarvitessa tulkkipalveluja Kela vastaa kustannuksista.

Kynnys ry:n asiantuntijoiden mukaan joissain maissa on vammaisten ihmisten työllistämisen edistämiseksi käytössä vammaiskiintiöt, joita tosin noudatetaan vaihtelevasti. Myös Suomessa on heidän mukaansa tehty tutkimusta vammaiskiintiöistä, mutta kiintiöiden tarpeellisuudesta ei ole syntynyt konsensusta. Lisäksi Kynnys ry:n kehitysyhteistyön asiantuntija painotti, että vammaisten ihmisten työllistyminen Suomessa ja varsinkin kehittyvissä maissa on äärimmäisen hankalaa. Kehittyvissä maissa vammaisuus estää usein kokonaan kouluun pääsyn ja myös työllistymisen. Tällöin henkilö altistuu köyhyydelle, mikä puolestaan altistaa onnettomuuksille ja vammautumiselle. Näin vammaisuudesta tulee ikään kuin henkilön koko elämää leimaava piirre. Myöskin moniperusteinen syrjintä on hänen mukaansa yleistä. Tällöin henkilö voi olla syrjitty sekä ikänsä, sukupuolensa, etnisen syntyperänsä että vammaisuutensa vuoksi.

S-ryhmässä on S-ryhmän edustajan mukaan puututtu ikään perustuvaan syrjintään anonyymien rekrytoinnin avulla, jolloin työnhakijan ikää ei tiedustella tämän hakiessa töitä. Häneltä tiedusteltiin, onko S-ryhmä työllistänyt vammaisia tai osatyökykyisiä ihmisiä ja tekeekö S-ryhmä vammaisjärjestöjen kanssa yhteistyötä heidän tarpeisiinsa ja työllistämiseen liittyen. Hän kertoi, että S-ryhmä on työllistänyt vajaakuntoisia ihmisiä työtehtäviin, joissa esimerkiksi liikkumisrajoitteet eivät aiheuta työntekijälle työturvallisuusriskiä. Hänen mukaansa kaupan alalla on tarjota vajaakuntoisille ihmisille sopivia työtehtäviä. Sen sijaan esimerkiksi tehdastyöt saattavat olla apuvälineitä tarvitsevalle työturvallisuussyistä haastava työympäristö.

S-ryhmän ja vammaisjärjestöjen välisestä yhteistyöstä S-ryhmän edustaja kertoi, että ainakin alueosuuskauppojen tasolla on keskusteltu eri järjestöjen tuotteiden myyntiin ottamisesta. Hänellä ei ollut tarkkaa tietoa, onko järjestöyhteistöiden kautta tullut S-ryhmään työntekijöitä. Hän ei kuitenkaan nähnyt yhteistyön lisäämiselle esteitä.

Ulkoministeriön kaupallinen neuvos pohti tasa-arvo kysymystä kauppapolitiikan kautta. Muutamissa kauppasopimuksissa on kauppa- ja sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyviä kirjauksia, joilla tunnustetaan asian tärkeys. EU:n kauppasopimusten osana on esimerkiksi kestävän kehityksen kappale, jossa käsitellään palkkausta ja tasa-arvoa työpaikoilla. Tällöin myös kumppanimaa sitoutuu ajamaan kyseisiä asioita jollain aikavälillä. Hän kuitenkin huomautti, että rajalla tuotteita kohdellaan tuotteina, olivat ne sitten naisten, miesten tai lapsityövoiman tuottamia. Näin ollen huolellisuusvelvoitteella pyritään hänen mukaansa osin puuttumaan siihen, mihin perinteisillä kauppasopimuksilla ei ole voitu puuttua, eli miten ja millaisissa olosuhteissa tuotteet on tehty.

Oikeudellisen selvityksen kommenttikerroksen lausunnoissa sosiaalisen vastuun, tasa-arvon ja toimeentulon termejä ei juurikaan suoraan mainita. Toimeentulo mainittiin suoraan vain Finnwatchin lausunnossa. Finnwatchin mukaan yritykset eivät useinkaan tunnista elämiseen riittävään palkkaan, maa- ja työoikeuksiin ja toimeentuloon liittyviä kysymyksiä vakaviksi saati olennaisiksi ihmisoikeusriskeiksi. Sen vuoksi järjestö kehottaa lausunnossaan yrityksiä huomioimaan myös rakenteelliset ongelmat toimintansa ihmisoikeusvaikutuksia kartoittaessaan.

Finnwatch kehottaa lain toimeenpanossa kiinnittämään huomiota haavoittuvien ryhmien, kuten alkuperäiskansojen, naisten, lasten ja vähemmistöjen asemaan ja niiden kuulemiseen, joihin vaikutukset kohdistuvat. Järjestö kannattaa valituskanavaa, jonka kautta yrityksen työntekijät ja sidosryhmät voisivat raportoida ihmisoikeusriskeistä tai jo tapahtuneista haitallisista ihmisoikeusvaikutuksista. Lisäksi yritysten tulisi laatia suunnitelma ihmisoikeusriskien kartoittamiseksi ja ryhtyvät korjaaviin toimenpiteisiin haitallisen toiminnan ilmettyä. Järjestön mukaan lain soveltamisalan tulisi kattaa YK:n ja Kansainvälisen työjärjestön ILO:n asiakirjoissa määritellyt työelämänoikeudet ja ihmisoikeudet.

YK-nuorten lausunnossa toimeentuloon viitataan epäsuorasti halvoista tuotantokustannuksista puhuttaessa. Lausunnon mukaan yritys vastuulla tulee estää yritysten mahdollisuus siirtää tuotantoaan maihin, joissa ei velvoiteta noudattamaan asianmukaista huolellisuutta toiminnassa. Järjestö puoltaa jokaiselle yritykselle globaalisti samoja sääntöjä. Lisäksi saamelaisen kulttuurin säilyminen ja perinteisten elinkeinojen harjoittaminen tulee taata yritys vastuulla. Tasa-arvon ja sosiaalisen vastuun kysymykset tulevat puolestaan esiin järjestön käsitellessä lain vaikutusarviointia:

Muita yhteiskunnallisia vaikutuksia arvioitaessa kansallisella tasolla olisi hyvä huomioida ainakin seuraavanlaisia vaikutuksia: vaikutukset kansalaisten asemaan ja toimintaan yhteiskunnassa, vaikutukset alkuperäiskansaamme saamelaisiin, sosiaaliset vaikutukset, vaikutukset yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumiseen, vaikutukset työllisyyteen ja työelämään sekä aluekehitysvaikutukset.

Reilu kauppa ry puolestaan kannattaa sekä sidosryhmien että ihmisoikeusvaikutusten kohteena olevien yhteisöjen ja haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien kuulemista. Järjestö suosittaa myös ammattiliittojen ja kansalaisjärjestöjen hyödyntämistä etenkin silloin, kun oikeudenhaltijoita ei ole mahdollista kuulla suoraan.

Unicef ry on sitä mieltä, että ihmisoikeuksien määritelmän tulisi kattaa Taloudellisia sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan yleissopimuksen oikeudet, ILO:n yleissopimuksen oikeudet ja lapsen oikeuksien sopimuksessa määritellyt oikeudet. Näin ollen riskikartoituksissaan yrityksen tulisi huomioida esimerkiksi työntekijöiden oikeudet terveyteen, koulutukseen ja riittävään elintasoon. Lisäksi järjestö puoltaa, että lapsille tai hänen perheelleen taataan mahdollisuus hakea oikeutta rikkomuksen tapahduttua globaalissa arvoketjussa.

5.3 Läpinäkyvyys

Yritystoiminnan läpinäkyvyydellä tarkoitetaan sitä, että yritykset ja kertovat toiminnastaan ja sen vaikutuksista avoimesti kuluttajille ja sidosryhmille. Haastatteluissa läpinäkyvyyteen liittyvinä teemoina painottuivat *intressit, kansalaisyhteiskunta, sidosryhmät, markkinointi, vapaaehtoinen raportointi, kilpailuetu ja mainehaitta*.

5.3.1 Raportoinnin haastavuus

Yksi oleellisimmista tavoista yrityksille lisätä toimintansa läpinäkyvyyttä on raportointi. Tähän asti vastuullisuudesta raportointi on ollut yrityksille vapaaehtoista, mutta yritysvastuulaki tekisi siitä velvoittavaa. Suomalaisyritysten raportoinnin tasosta keskusteltaessa sekä Eetti ry:n vastuullisuusasiantuntija, FIBS:n yritysvastuuasiantuntija että Ulkoministeriön kaupallinen neuvos viittasivat suomalaisyritysten ihmisoikeussuorituksen tilaa arvioivaan SIHTI-raporttiin (kts. valtioneuvoston kanslia 2020). Kuten raportista ilmenee, suomalaisten yritysten välillä on eroa siinä, missä määrin ne ovat tottuneet kertomaan toiminnastaan. Osa yrityksistä

on panostanut raportointiin jo useita vuosia ja osa on vasta alussa. Lisäksi se, millaista huomiota yritys on saanut julkisuudessa voi vaikuttaa yrityksen raportointi innokkuuteen. FIBSin yritys vastuuasiantuntija kuvasi tilannetta niin, että yritysten saama negatiivinen julkisuus voi vaikuttaa yrityksen vastuullisuustoimintaan positiivisesti. Vähemmän julkisuudessa olleilla yrityksillä ja sektoreilla kehitys voi jäädä hitaammaksi.

Lähtökohtaisesti yrityksellä on useita intressejä vastuullisuuden ollessa vain yksi osa liiketoimintaa. Eetti ry:n vastuullisuusasiantuntija pohti, että yritysten tulee toteuttaa ja miellyttää esimerkiksi taloudellisia intressejä ja sidosryhmien intressejä. Näin ollen yrityksen ydintoiminnan ollessa muuta kuin vastuullisuutta, yritykset tasapainottelevat sen suhteen, minkä verran ne voivat resursoida vastuullisuustyöhön. S-ryhmän edustaja piti tärkeänä, että yrityksessä on ammattitaitoa panostaa kaikista oleellisimpiin asioihin esimerkiksi yrityksen sidosryhmien esittämien eriävien vaatimusten keskellä. Hänen mukaansa sidosryhmät toisinaan odottavat yritykseltä tietoa asiasta, jonka merkitys isossa kuvassa saattaa olla marginaalinen. Kyseisenlaisiin asioihin ei tällöin ole järkevää käyttää resursseja.

Käytännön esimerkki läpinäkyvyydestä on S-ryhmän *radikaali läpinäkyvyys* -hanke. Kansalaisjärjestö Oxfamilla teetetyssä selvityksessä (kts. Oxfam 2019) tutkitaan S-ryhmän italialaisten tomaattien tuotantoketjuun liittyviä ihmisoikeushaasteita. Etenkin siirtolaistaustaisten työntekijöiden työolot olivat raportin mukaan heikot. S-ryhmä raportoi tuloksista avoimesti ja S-ryhmän edustaja kertoi konsernin saaneen avoimuudestaan positiivista palautetta. Samanlaista selvitystyötä olisi S-ryhmän edustajan mukaan täysin mahdotonta toteuttaa jokaisen tuotteen kohdalla, sillä edellä mainitussa hankkeessa kyseessä oli suhteellisen yksinkertainen ja lyhyt tuotantoketju. Muiden tuotteiden kohdalla tilanne voi olla täysin erilainen.

S-ryhmän edustaja mukaan S-ryhmällä olisi tahtoa kertoa asioista mahdollisimman avoimesti, mutta usein haasteena on datan saaminen tuotantoketjuista. Vasta kun tietoa on riittävästi, yritys voi tuottaa sen hyvään ja ihmisiä kiinnostavaan muotoon. Hän korosti, että Radikaali läpinäkyvyys -hanke oli erityinen ja sen myötä S-ryhmä pyrki oppimaan ja löytämään hyviä käytänteitä. S-ryhmä tulee toteuttamaan samankaltaisia hankkeita myös tulevaisuudessa. Tapa, jolla hanke toteutettiin, ei hänen mukaansa kuitenkaan ole se, jolla tuhansia tuotantoketjuja olisi mahdollista hallita tai miten YK:n ohjaavia periaatteita otetaan käyttöön.

Radikaali läpinäkyvyys -hankkeen seurauksena S-ryhmä liittyi Ethical Trading Initiative (ETI) -työryhmään ehkäistäkseen raportissa havaittuja epäkohtia tulevaisuudessa. S-ryhmän edustajan mukaan yhteistyö S-ryhmän ulkopuolisista neuvonantajista koostuvan Advisory Groupin kanssa sekä kansanvälisten järjestöjen, kuten ETI:n ja Amforin, kanssa on osa S-ryhmän vastuullisuustoimintaa. Amfori on tunnettu vastuullisuusjärjestelmästään liittyen auditointeihin. Edellä mainituilta tahoilta konserni saa vinkkejä käytännön vastuullisuustoiminnan parantamiseen. Myös konsernin alueosuuskaupat tekevät mielellään yhteistyötä eri järjestöjen kanssa.

5.3.2 Yritysvastuu markkinoinnissa

Joidenkin haastateltavien kanssa keskusteltiin vastuullisuuden hyödyntämisestä markkinointikeinona ja kilpailuetuna. Lisäksi käsiteltiin tähän liittyviä haasteita.

Fingon kestävän talouden asiantuntija argumentoi, että yhä useamman yrityksen markkinoissa tuotteitaan kestävyydellä ja ilmastoystävällisyydellä, kuluttajan on hankala tunnistaa oikeasti vastuulliset tuotteet ja yritykset. Eetti ry:n vastuullisuusasiantuntija oli hänen kanssaan samoilla linjoilla todetessaan, että vastuullisuusväittämille on käytännössä vain hyvän main asettamat rajat. Tämä johtuu hänen mukaansa siitä, että vastuullisuudelle ei ole asetettu tiettyjä standardeja samoin kuin esimerkiksi ekotuotteille. Kuluttajien usko yritysten vastuullisuuspuheita kohtaan on näin ollen heikentynyt lähes jokaisen yrityksen kertoessa olevansa vastuullisia. Yritykset eivät suoranaisesti valehtele, mutta antavat ymmärtää positiivisia asioita. Lisäksi hän painotti, että harva elämiseen riittävän toimeentulon edistämisen puolesta puhuva yritys tosissaan sitoutuu maksamaan elämiseen riittävää palkkaa.

Mitä tulee vastuullisuudesta viestimiseen, Eetti ry:n vastuullisuusasiantuntijan mukaan yrityksistä ja yritysvastuusta keskusteltaessa kysymystä mahdollisesta mainehaitasta on hankala välttää. FIBSin yritysvastuuasiantuntija kuitenkin korosti, että mitä enemmän asioista keskustellaan ja ymmärretään, että täydellisen vastuullista yritystoimijaa tuskin löytyy, sitä rohkeammin yritykset voivat tuoda vaikeitakin aiheita esiin ja etsiä niihin ratkaisuja. Näin ollen avoimuuden ja tietoisuuden lisääntyessä myös pelko mainehaitasta pienenee.

Kaiken kaikkiaan haastateltavat kokivat vastuullisuuden olevan yrityksille panostamisen arvoinen asia, josta kannattaa olla ylpeä ja puhua avoimesti. Vastuullisuus-termin käytössä haastateltavat toivoivat yrityksiltä harkintaa siinä, missä yhteydessä termiä käytetään.

Konkreettisen esimerkin vastuullisesta toiminnasta antoi Kynnys ry:n asiantuntija, joka ehdotti, että syrjimättömyyden ja monimuotoisuuden puolesta puhuva yritys voisi tehdä vammaisten ihmisten työllistymistä tukevan ohjelman. Tällä tavoin yritys osoittaisi toimivansa ajamansa asian puolesta ja voisi oikeutetusti viestiä asiasta positiivisena esimerkkinä.

Vaikka vastuullisuuteen panostaminen vaatii yrityksiltä resursseja, vastuullisella toiminnalla on useita positiivisia vaikutuksia liiketoiminnalle. S-ryhmän edustaja kertoi vastuullisuuteen panostettujen resurssien useimmiten maksavan itsensä takaisin esimerkiksi kohonneen brändiarvon ja paremman yritysmielikuvan muodossa. FIBSin yritys vastuuasiantuntija puolestaan arvioi kestävän yritystoiminnan luultavimmin olevan myös pitkällä aikavälillä kannattavaa. Lisäksi hän kertoi, että vastuullisuuteen panostavien yritysten on tutkittu selviävän kriiseistä muita yrityksiä paremmin.

Oikeudellisesta selvityksestä annettuja lausuntoja ei ole Läpinäkyvyys-luvussa syytä käsitellä. Tämä johtuu siitä, että käytännössä koko yritysvastuulaki tähtää yritystoiminnan läpinäkyvyyden lisäämiseen ja lausunnon antajien mielteet lain sisällöstä on jo käsitelty tämän tutkimuksen edeltävissä kappaleissa.

6 Teorian ja empiirisen analyysin synteesi

Tutkimuksen tavoitteena on luoda yleiskuva yritysvastuusta ja yritysvastuulainsäädännöstä ihmisoikeuksia turvaavina tekijöinä. Tutkimuksessa pyrittiin löytämään vastaukset seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- *Miten yritysvastuulaki edistää ihmisoikeuksien turvaamista?*
- *Miten yritysvastuulaki auttaa varmistamaan tuotantoketjujen vastuullisuutta etenkin naisten ja haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten kannalta?*
- *Mitä vastuullinen yritystoiminta vaatii yrityksiltä?*

Tutkimuksesta kävi ilmi, että vastuullisuus-termin määrittelytapoja on monia ja määritelmään vaikuttavat sekä asiayhteys että määrittelijän toimenkuva. Lainsäädännön valmistelijoiden kannalta oikean terminologian käyttö oleellinen, jotta vapaaehtoiset ja laissa säädetty vastuullisuustoimenpiteet on mahdollista erottaa toisistaan. Vastuullisuuden selkeän määritelmän puuttuminen on jättänyt toimijoille paljon liikkumavaraa vastuullisuuden velvoittavuuden suhteen. Lisäksi se on mahdollistanut vastuullisuus-termin käytön yhteyksissä, joissa se ei välttämättä ole perusteltua. Tämä on puolestaan vaikeuttanut kuluttajien ja sidosryhmien kykyyn tunnistaa oikeasti vastuulliset yritykset.

6.1 Yritysvastuulaki ihmisoikeuksien turvaajana

Suomessa ja länsimaissa ihmisoikeuksia kunnioitetaan verrattain hyvin, samaa ei kuitenkaan voi sanoa kaikista maailman valtioista. Halpatyövoiman käyttö, huonot työolosuhteet ja elämiseen riittämätön palkka ovat todellisuutta monessa maassa. Useat kansainväliset yritykset käyttävät halpoja tuotantokustannuksia edukseen, eikä ihmisoikeuksista aina huolehdi. Näin ollen tutkimuksen päätutkimuskysymys on ”*miten yritysvastuulaki edistää ihmisoikeuksien turvaamista?*”. Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että yritysten vastuullisuutta säätelevän yritysvastuulain säätäminen on perusteltua. Tarve on etenkin tuotantoketjujen kansainvälisen toiminnan säätelyyn keskittyvälle yritysvastuulaille, sillä ongelmia on havaittu varsinkin tuotantoketjujen alkupäissä. Laki perustuisi asianmukaisen huolellisuuden velvoitteelle (*due diligence*) ja velvoittaisi yritykset arvioimaan ja minimoimaan tuotantoketjunsä ihmisoikeusriskit.

Yritysvastuulain tarpeellisuutta puoltaa se, että YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet ovat olleet voimassa vuodesta 2011 lähtien, mutta niissä nimettyjä toimenpiteitä ei ole otettu yrityksissä aktiiviseen käyttöön velvoittavuuden puuttuessa. Tämä käy ilmi myös suomalaisyritysten ihmisoikeussuorituksen tilaa arvioivasta SIHTI-raportista (kts. valtioneuvoston kanslia 2020). Koska YK:n ohjaavat periaatteet ovat kattavat ja laajasti tunnetut, yritysvastuulain pohjaaminen niihin olisi perusteltua. Tämä nopeuttaisi myös lainsäädäntöprosessia.

Tarpeen yritysvastuulaille voi tosin myös kyseenalaistaa, koska kaikkia olemassa olevia kansainvälisiä ihmisoikeus- ja ympäristösopimuksia ei ole otettu käyttöön. Yritysvastuulain säättämisen puolesta puhuu kuitenkin se, että vanhemmissa ihmisoikeussopimuksissa, kuten rotusyrjinnän vastaisessa yleissopimuksessa (ICERD), ei valtion vastuuta yrityksiin ja niiden liiketoimintaan liittyen ole suoraan määritelty (Fasciglione 2015, 174). Voi myös ajatella, että erityisesti yritysten vastuullisuustoimintaan kohdistettu laki selkeyttää toimijoille heihin kohdistuvat odotukset paremmin kuin eri sopimusten sopimusvelvoitteiden tutkiminen. Etenkin haastatteluista kävi ilmi toimijoiden toive selkeistä vastuullisuusohjeistuksista, joita seuraamalla voitaisiin taata mahdollisimman vastuullinen toiminta ja välttää epätietoisuus. Oikeudellisen selvityksen lausunnoissa puolestaan korostettiin joustavan lainsäädännön tarpeellisuutta, koska siten mahdollistettaisiin kaikenkokoisten yritysten osallistuminen vastuullisuustoimenpiteisiin.

Tutkimustulosten perusteella voidaan näin ollen todeta, että yritysvastuulain ei tulisi olla kovinkaan yksityiskohtainen, jottei sen säättäminen viivästy. Lisäksi on haastavaa määritellä kaikille toimialoille yhdenmukaiset toimet ja prosessit yritystoiminnan ihmisoikeusvaikutusten ehkäisyyn ja seurantaan, sillä toimialojen välillä on eroja. Sen vuoksi hyvänä ratkaisuna pidetään joustavaa, yrityksen koon ja muut resurssit huomioivaa lainsäädäntöä. Rajan veto lakiin sisällytettävien asiaryhmien suhteen on kuitenkin vaativa tehtävä, sillä ihmisoikeuksien toteutumiseen vaikuttavat monet asiat eri maiden omasta lainsäädännöstä ympäristön hyvinvointiin. Etenkin ympäristö nousi tutkimuksessa esiin teemana, jota on hankala täysin erottaa ihmisoikeuksista. Sen sisällyttäminen lakiin oletettavasti pitkittäisi lakiprosessin valmistumista.

Koska lain ensimmäisen version ei tarvitse olla lopullinen, haastatteluissa ehdotettiin lain täydentämisellä ympäristön osalta myöhemmin. Tämä on perusteltua, sillä yritysvastuun ollessa

ajankohtainen aihe, siihen liittyvä lainsäädäntö olisi hyvä saada voimaan mahdollisimman pian. Tätä tukee myös eri maissa aluillaan olevien kansallisten lakialoitteiden määrä. Ympäristökysymyksen osalta oli havaittavissa selkeä ero haastateltavien ja lausuntojen välillä, sillä lausunnon antajista kolme edellytti ympäristön sisällyttämistä yritysvastuulakiin, kun taas haastateltavista vain kaksi otti asiaan selkeästi kantaa.

Yritysvastuuseen liittyvä juridinen haaste on ollut yksittäisen yrityksen oikeus velvoittaa toisessa maassa olevia toimijoita toteuttamaan tiettyjä vastuullisuusstandardeja. Tutkimustulosten perusteella voi todeta, että myöskään yritysvastuulailta tällainen velvoittaminen tuskin on mahdollista, koska jokaisella valtiolla on oikeus vastata sääntelystä omalla lainkäyttöalueellaan. Sekä haastateltavat että lausunnon antajat olivat samoilla linjoilla siinä, että yritysten toimiessa EU:n ulkopuolella, kansallinen tai edes EU-tason yritysvastuulainsäädäntö tuskin on riittävä vastuullisen tuotannon takaamiseksi. Kolme lausunnon antajaa ja kaksi haastateltavaa toivat esiin globaalien tason yritysvastuulainsäädännön mahdollisuuden. Se nähtiin ideaalisimpana vaihtoehtona siksi, että alihankkijoiden tehtaat sijaitsevat usein Euroopan ulkopuolella. Toisekseen olisi reilua, että globaalissa kaupankäynnissä kaikilla toimijoilla olisi yhtenäiset toimintaohjeet. Globaalien lainsäädännön edistämisen haasteena on kuitenkin asian aikaa vievyys ja sopivan kansainvälisen neuvottelufoorumin löytyminen.

6.2 Lain valvonta

Konkreettisiksi keinoiksi, joilla yritysvastuulaki vaikuttaa ihmisoikeuksien toteutumiseen, voidaan tämän tutkimuksen perusteella nimetä *raportointi, seuranta, viranomaisvalvonta, korjaavat toimenpiteet, auditoinnit ja sanktiot*. Nämä ovat jo nyt jollain tasolla yritystoiminnassa käytössä olevia keinoja ja hyvällä kontrollilla niistä voi muodostua toimiva toisiaan tukeva toimintamalli yritysvastuun lisäämiseen. Raportoinnin yleistyessä esimerkiksi seuranta tiedonsaantimenetelmät toivon mukaan kehittyvät, jolloin korjaaviin toimenpiteisiin on mahdollista ryhtyä epäkohtien ilmetessä. Motivaatiota tilanteen parantamiseen löytyy, sillä esimerkiksi järjestöt ja yritykset tekevät yhteistyötä parhaiden toimintatapojen löytämiseksi. Varsinkin pienet suomalaiset yritykset panostavat vastuulliseen yritystoimintaan mielellään. Tätä tosin selittää se, että pienen yrityksen on yritysraakenteensa vuoksi iso yritystä helpompi reagoida asioihin nopeasti.

Yritysvastuulaissa voitaisiin säätää, että osana raportointia yritysten tulisi arvioida tuotantoketjunsä ihmisoikeusriskit tekemällä riskiarviot. Yritysvastuulain riskiarvio eroaisi perinteisestä riskiarviosta siten, että yritys vastuulain myötä huomio käännettäisiin suoraan yritystoimintaan kohdistuvista riskeistä siihen, millaisia riskejä yritystoiminta aiheuttaa yrityksen työntekijöille, paikallisille ihmisille ja yritystä ympäröivälle luonnolle sekä sitä hyödyntäville ihmisille. Riskiarviot ovat perinteisesti olleet osa yritystoimintaa, joten niiden tekemisen peruseriaatteiden voisi olettaa olevan yrityksille suhteellisen selvää.

Etenkin tutkimushaastattelujen pohjalta voi myös todeta, että suurin osa ihmisoikeusriskeistä sijoittuu tuotantoketjujen alkupäähän ja järjestöjen ajama vaatimus tuotantoketjun täydestä läpinäkyvyydestä on osalla aloista mahdotonta toteuttaa. Tämä johtuu siitä, että tiedon saanti lukuisia alihankkijoita sisältävistä pitkistä tuotantoketjuista on hankalaa tilanteissa, joissa ketjun alku- ja loppupään toimijoilla ei ole suoraa liiketoimintaisuudetta toisiinsa.

Tutkimuksessa kävi lisäksi ilmi, että useiden yritysten käyttämät vastuullisuussertifioinnit eivät takaa vastuullisuutta. Haastatteluissa esiin nousseet Outokummun tapaus (kts. Finnwatch 2021) ja S-ryhmän radikaali läpinäkyvyys hanke (kts. Oxfam 2019) todistavat, että myös vastuullisuusmittausten perusteella vastuullisiksi määriteltyjen toimijoiden toiminnassa voi olla puutteita.

Auditointien osalta tutkimustulokset ovat siinä mielessä ristiriitaisia, että kaupan alalla sertifiointeja ja yritys vastuujärjestelmiä kuten Amforia käytetään esimerkkeinä vastuullisuudesta. Järjestötahojen haastatteluissa ja etenkin lausunnoissa kritisoitiin kuitenkin sitä, että samaa auditointi järjestelmää useiden toimijoiden tehtäisiin käytettäessä todelliset ongelmat voivat jäädä piiloon. Näin ollen vastuullisen yrityksen tulisi valita sopiva sertifiointijärjestelmä tilanteen mukaan, lisätä yhteistyötä paikallisten toimijoiden kanssa auditointeihin liittyen ja haastatella työntekijöitä todellisen tilannekuvan saamiseksi. Tulos todistaa myös aikaisempien tutkimuksien sertifiointeihin ja auditointeihin kohdistuneen kritiikin aiheelliseksi (kts. Outhwaite ja Martin-Ortega 2019; LeBaron ja Lister 2016; Donaghey ja Reinecke, 2017). On mielenkiintoista nähdä, tuleeko mahdolliseen yritys vastuulakiin määritelmä siitä, kuinka moneen alihankkijaan asti yrityksen tulisi selvittää tuotantoketjunsä läpinäkyvyys.

Lain joustavuus takaisi sen, että huolellisvelvoitteen täyttämiseen vaaditut toimenpiteet olisi mahdollista suhteuttaa kunkin yrityksen resurssien mukaan. Kuten tutkimuksesta kävi ilmi, suomalaisten yritysten välillä on suuria eroja siinä, missä määrin ne ovat tottuneet raportoimaan toimistaan. Näin ollen yrityksille pitäisi antaa tarpeeksi aikaa ja tukea uusien vaatimusten täyttämiseksi. Muutamissa haastatteluissa painotettiin, että lain yksityiskohtaisuus oletettavasti aiheuttaisi yrityksille paineita ja byrokraattista taakkaa, mikä veisi mielekkyyttä positiiviseen muutokseen tähtäävältä lailta. Etenkin kaupan alalla byrokraattisen taakan lisääntyminen nähtiin ongelmallisena, koska alan tuotantoketjut ovat pitkät ja ohjeistuksista huolimatta sääntöjä ei aina noudateta koko ketjun läpi.

Tällä hetkellä Suomessa ei ole yritysvastuun seuraamiseen erikoistunutta viranomaistahoa. Osassa haastatteluista ja lausunnoissa ehdotettiin, että yritysvastuulain käydessä toteen valvovaksi elimeksi perustettaisiin yritysvastuuvaltuutettu ja yritysvastuulautakunta. Haastatteluissa kuitenkin korostui fakta, että yritysvastuuseen keskittyvän viranomaistahon perustamisesta huolimatta yritysten perusteellinen valvonta tuskin tulisi olemaan mahdollista.

Huomionarvoista on, että haastateltavat eivät juurikaan ottaneet sanktioita puheeksi lain seurannasta keskusteltaessa. Sen sijaan kolme lausunnon antajaa ilmoitti kannattavansa sanktioita. Yhdessä lausunnossa sanktioiden tärkeyttä korostettiin toteamalla, ettei lainsäädäntöä voida pitää sitovana ilman sanktioita. Lisäksi sanktiot ja sakot nimettiin tärkeiksi ennaltaehkäiseviksi ja laadun varmistaviksi keinoiksi. Koska yritysvastuulainsäädännöstä toivottiin myös joustavaa, herää kysymys, miten viranomaisvalvonta ja joustavuuteen pyrkivä lainsäädäntö toteutettaisiin niin, etteivät ne oli toistensa kanssa ristiriitaisia toimenpiteitä.

6.3 Lain rajaaminen

Tutkimuksesta kävi ilmi, että osa toimijoista kannattaa yritysvastuulain velvoitteiden kohdistamista pelkästään suuriin yrityksiin ja osa haluaisi myös pienet ja keskisuuret yritykset lain piiriin. Haastatteluissa asiaa pohdittiin lähinnä lain käytännön toteutuksen ja eri kokoisten yritysten käytettävissä olevien resurssien kautta. Sen sijaan lausunnoissa toivottiin haastatteluja selkeämmin, että laki kattaisi kaiken kokoiset yritykset. Tässäkin tosin painotettiin lain joustavuuden ja yrityksen toimialan merkitystä, jolloin esimerkiksi riskialttiilla sektorilla toimiviin pieniin yrityksiin kohdistuvat vastuullisuusodotukset olisivat suuremmat kuin muilla pienillä yrityksillä.

Toiminta-alueiden ja -sektoreiden välillä on eroja niiden aiheuttamien ihmisoikeusriskien suhteen. Sen vuoksi tulisi selvittää, pitäisikö yritysvastuulaisissa määritellä erilaiset velvoitteet huolellisuutta koskien toimijan sektorista ja toiminta-alueesta riippuen. Tutkimusaineiston perusteella voi todeta, että sektorikohtainen sääntely olisi suotavaa, kunhan maiden väliset eriävät vastuullisuusvaatimukset eivät vaikeuta yritystoimintaa liiaksi. Kyseistä seikan oleellisuutta painotettiin etenkin haastatteluvastauksissa. Lisäksi vastauksissa kävi ilmi, että huolellisuusvelvoitteen avulla voitaisiin puuttua siihen, mihin esimerkiksi EU:n perinteiset kauppasopimukset eivät ole yltäneet, eli miten ja millaisissa olosuhteissa tuotteet on tehty.

Tulokset ovat samoilla linjoilla Euroopan komission julkaiseman selvityksen kanssa. Selvityksessä esitettiin huoli siitä, että ala- ja hyödykekohtaiset sääntelytoimenpiteet lisäävät huolellisuusvaatimusten pirstaloitumista ja oikeudellista epävarmuutta eri sektoreiden välillä. Toimenpiteitä kuitenkin kannatettiin etenkin kahvi- ja kaakaosektoreille, joissa lapsityövoima ja huonojen palkkojen aiheuttama köyhyys ovat tunnettuja ongelmia. (European Commission 2020, 191). Sektorikohtaisen sääntelyn tarpeellisuus tukee myös Pearsonin (2007, 735.) esittämää väitettä siitä, että maataloussektori työllistää etenkin naisia ja lapsia poimimiseen ja prosessityöhön epävarmoihin työsuhteisiin huonolla palkalla.

Tutkimustulosten perusteella voidaan siis todeta, että riskialttiilla sektorilla tai alueella toimivan yrityksen tulisi kartoittaa toimintansa ihmisoikeusriskit erityisen tarkasti, mutta kuitenkin resurssiensa puitteissa liikaa byrokraattista taakkaa välttämällä. Sektorikohtainen arviointi olisi oleellinen toimenpide haavoittuvien ryhmien oikeuksien ajamiseksi.

Lain kattavuutta pohdittaessa on kannattavaa verrata sitä muihin maihin. Tutkimuksessa esimerkkinä esitellyssä Ranskassa yritysvastuulaki velvoittaa vain suuria yrityksiä, joilla on yli 5000 työntekijää ja joiden pääkonttori sijaitsee Ranskassa, tai yrityksiä, joilla on yli 10 000 työntekijää ja joiden pääkonttori sijaitsee ulkomailla. Saksan kestäviä arvoketjuja käsittelevässä lakiluonnoksessa lain on puolestaan suunniteltu velvoittavan vain suuria yrityksiä sekä niitä, jotka operoivat riskisektoreilla, konfliktialueilla tai riskialttiilla alueilla.

Voidaan olettaa, että esimerkkinä on tehty tarkkaa harkintaa, minkä perusteella lain piiriin on päätetty sisällyttää vain suuret yritykset. Näihin perusteisiin kannattanee perehtyä lain kattavuudesta keskusteltaessa niin Suomessa kuin EU-tasolla, koska ainakaan Suomessa ei ole montaakaan tuhansia työntekijöitä työllistävää yritystä. Mahdollisia muita perusteita

suuryrityksen määrittelylle ovat liikevaihto ja yrityksen koko. EU:n vuoden 2021 yritysvastuulain sopimusdirektiivissä laki on laajennettu koskemaan kaiken kokoisia yrityksiä (kts. Euroopan parlamentti 2021). Direktiivin rajaus vaikuttaa myös tutkimustulosten perusteella oikeudenmukaiselta, koska tutkimushaastateltavat korostivat lain yhteismitallisuuden tärkeyttä. Tällöin vastuullista yritystoimintaa ja siihen liittyvää byrokratiaa ei tulisi jättää vain suurten yritysten kontolle.

6.4 Haavoittuvassa asemassa olevien tunnistaminen

Yritystoiminnan vaikutukset eivät välttämättä näy siellä missä tuotteita myydään, vaan ne ulottuvat pitkälle tuotantoketjun alkupäähän. Varsinkin yritystoiminnan negatiiviset vaikutukset kohdistuvat kaikista heikoimmassa asemassa oleviin ihmisiin. Tämän vuoksi tutkimuksessa pyrittiin löytämään vastaukset seuraaviin alatutkimuskysymyksiin: ”*miten yritysvastuulaki auttaa varmistamaan tuotantoketjujen vastuullisuutta etenkin naisten ja haavoittuvassa asemassa olevien kannalta?*” ja ”*mitä vastuullinen yritystoiminta vaatii yrityksiltä?*”.

Aiempien tutkimusten mukaan ihmisoikeusriskit ovat tietyillä aloilla suuremmat kuin toisilla ja usein riskit sijoittuvat tuotantoketjujen alkupäähän. Haasteita työntekijöille aiheuttavat esimerkiksi huonot työolot, epävarmat työsuhteet ja olematon palkka (Raworth 2016, 58). Kyseiset väitteet voidaan vahvistaa myös tämän tutkimuksen tutkimusaineiston perusteella. Lausunnoissa painotettiin lähinnä yleisellä tasolla sektorikohtaisen säätelyn määrittelyä yritysvastuulaissa. Haastateltavat puolestaan nimesivät riskialttiita aloja, joihin yritysvastuulla tulisi voida vaikuttaa. Riskialttiiksi aloiksi nousivat esimerkiksi kaakaontuotanto, raaka-aineet ja kaivostoiminta sekä etenkin naisia työllistävä tekstiiliteollisuus.

Lausunnoissa käsiteltiin yhtä lausuntoa lukuun ottamatta haavoittuvassa asemassa olevia ihmisiä yhtenä ryhmänä. Sen sijaan haastatteluissa eriteltiin haavoittuvassa asemassa olevat useampaan ryhmään, joiden katsottiin kärsivän yritystoiminnan negatiivisista vaikutuksista. Näitä ovat naiset ja lapset, siirtotyöläiset, etniset vähemmistöt, vammaiset, paikallinen väestö ja alkuperäiskansat. Lapset ja alkuperäiskansat mainitsi useampi haastateltava esimerkiksi toimitusketjuja käsiteltäessä. Naisten asema haavoittuvana ryhmänä nousi esiin pääasiassa tekstiiliteollisuuden ongelmien kautta. Sen sijaan vain yksi haastateltava Kynnys ry:n lisäksi

nosti esiin vammaiset ihmiset ilman, että haastattelija oli maininnut asiaa. Näin ollen voidaan todeta, että vammaisia ihmisiä ei juurikaan tunnistettu käsiteltäessä haavoittuvia ryhmiä.

Suoranaisesti naisiin kohdistuvien vastuullisuus- ja voimaannuttamisprojektien koettiin olevan positiivinen asia, kunhan projektit ovat oikein kohdennettuja eikä yritysten itsensä naisten puolesta keksimiä tarpeita. Olennaista kaikessa sosiaalisen vastuun toiminnassa on haastateltavien mukaan asianomaisten kuunteleminen. Sen vuoksi työntekijöiden ja niiden, joihin yritystoiminta vaikuttaa, tarpeita tai mielipiteitä ei tule olettaa. Lisäksi vastuullisuusprojektien seurannasta tulee pitää huolta. Toisaalta muutamat haastateltavat näkivät sosiaalisen vastuun haittapuolena sen, että sen ei tulisi olla tapa tehdä työhön liittyviä puutteita, kuten huonoa palkkausta ja pitkiä työpäiviä hyväksyttävämmiksi. Tutkimuksesta käy näin ollen ilmi, että ryhmien väliset erot ja tarpeet tulisi voida tunnistaa entistä paremmin yritystoiminnan vastuullisuuden parantamiseksi. Tulos on samoilla linjoilla Outhwaite ja Martin-Ortegan (2019) esittämän näkemyksen kanssa työntekijälähtöisen lähestymistavan hyödyntämisestä vastuullisuustoimenpiteissä.

6.5 Palkkaus yritystoiminnan epäkohtana

Tutkimuksessa käsiteltiin palkkausta haasteena, johon yritys vastuulla tulisi voida vaikuttaa. Usea haastateltava nosti palkkauksen esiin seikkana, jossa on parannettavaa yritysten toimiessa ulkomailla. Toisaalta muutaman haastateltavan mukaan oikeudenmukaisuus palkkauksessa ei kuitenkaan toteudu myöskään Suomessa, koska maksettavan palkan määrään voivat vaikuttaa niin työntekijän sukupuoli kuin vammaisuuskin. Yllättäen vain yhdessä lausunnossa käsiteltiin toimeentuloa suoraan. Lausunnossa kuitenkin esitettiin olennainen huomio siitä, että toimeentuloon liittyviä kysymyksiä useinkaan tunnisteta ihmisoikeusriskeiksi ja yritysten tulee huomioida myös rakenteelliset ongelmat ihmisoikeusvaikutuksia kartoittaessaan.

Haastatteluista kävi ilmi, että etenkin naiset työllistyvät matalapalkka-aloille niin Suomessa kuin ulkomaillakin. Suomessa naisten työllistyminen matalapalkka-aloille todettiin olevan eräänlainen historiallinen jäännös ajalta, jolloin Suomessa oli vaateteollisuutta. Työvoima oli pääosin matalasti palkattuja naisia ja työn koettiin olevan lähinnä kotitöiden ohessa tienattavaa lisätienestiä. Naisten työtä ei myöskään arvotettu yhtä korkealle kuin miesten raskaampaa työtä. Vaikka naisten palkkataso on Suomessa edelleen miesten palkkatasoa matalampi, ongelma on nykyään ikään kuin siirretty ulkomaille naisten työskennellessä tehtaissa ja poimintatyössä ja

vastatessa myös epävirallisesta palkattomasta työstä esimerkiksi kotona. Näin ollen on mahdollista todeta, että haastateltavien vastaukset heijastelevat myös intersektionaalisten feminististen teorioiden näkemystä työmarkkinoista sukupuolittuneina instituutioina, joissa yhteiskunnallisesti rakentunut työnjako ilmenee (Pearson 2007, 735–736). Sen vuoksi vastuullisten yritysten tulee huolehtia, etteivät ne omalla toiminnallaan ylläpidä sortavia historiaan perustuvia rakenteita ja sukupuolinormeja.

Järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus ovat tutkimustulosten mukaan keinot, jolla työntekijät voisivat vaikuttaa sekä palkkaukseen että työolosuhteisiin. Haastateltavien mukaan palkkaus on asia, jonka ratkaisemalla voidaan vaikuttaa myös muihin tuotantomaissa esiintyviin ongelmiin, kuten nälkään, huonoihin elinolosuhteisiin ja terveyteen. Näin ollen vastuullisen yrityksen tulee taata työntekijöilleen mahdollisuus tulla kuulluksi. Tutkimuksessa selvisi, että työpaikan menettämisen pelko voi kuitenkin olla niin suuri, etteivät työntekijät uskalla tai jaksa ajaa omia oikeuksiaan. Lisäksi heillä ei myöskään aina ole tietoa omista oikeuksistaan tai syistä miksi häntä sorretaan. Tämä tukee intersektionaalisessa teoriassa esiintyvää ajatusta siitä, että yksilö ei aina kykene havaitsemaan erilaisia sorron muotoja riittämättömän tiedon ja institutionaalisen tuen vuoksi. Tietyt valtarakenteet voivat olla niin normalisoituneet, ettei niitä osata edes kyseenalaistaa. (Los Reyes 2017, 16.)

Tutkimuksessa yritysten välinen yhteistyö nousi esiin keinona, jolla palkkatasoon voisi mahdollisesti vaikuttaa. Käytännössä tätä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että yritykset lupaavat etteivät vaihda tuotantomaata minimipalkkatasoa nostettaessa. Muutamit haastateltavat kuitenkin pohtivat eettistä näkökulmaa ja sitä, onko brändien vaikutusvallan käyttö toisen maan asioihin kyseenalaista. Lisäksi tutkimuksessa kävi ilmi, että tällä hetkellä halpatuotanto on yrityksille kilpailuetu, josta ne eivät mielellään luovu. Yhden haastateltavan mukaan WTO:ssa työntekijöiden oikeuksien käsittely ei ole edennyt kehitysmaiden vastustuksen vuoksi.

Näin ollen voidaan todeta, että yritys vastuullailla palkkakysymystä tuskin tullaan ratkaisemaan, varsinkaan jos yritys vastuulaki kattaisi vain EU-alueen. Toisaalta esimerkiksi lain myötä tuleva raportointivelvollisuus ja läpinäkyvyyden lisääntyminen toisivat toivon mukaan palkkaukseen liittyviä epäkohtia entistä enemmän julkisuuteen. Tämä voisi lisätä yhteiskunnallista keskustelua aiheesta ja edistää muutosta. Lisäksi median avulla tieto halpatuotannossa tapahtuneista tapaturmista ja muista epäkohdista leviää nopeasti kuluttajien ja sidosryhmien tietoisuuteen ympäri maailmaa, kuten usean haastateltavan esiin nostama Rana Plazan -

tekstiilitehtaan onnettomuus osoittaa. Tällainen kehitys voi osaltaan kannustaa yrityksiä etsimään vastuullisia ratkaisuja yhdessä tuotantomaiden kanssa. Yhteistyö on oleellista, jotta tuotantomaat ymmärtävät vastuullisuussäädösten noudattamisen olevan tärkeää ja omaksi parhaakseen.

6.6 Läpinäkyvyys ja syrjintä työmarkkinoilla

Haastatteluissa korostui yritystoimijoiden tahtotila vastuulliseen yritystoimintaan. Toimijat saavat runsaasti ulkopuolista painetta esimerkiksi sidosryhmiltä ja asiakkailta vastuullisuuteen liittyen. Palautteen saamista pidettiin tärkeänä, mutta todettiin muutosten vievän aikaa erityisesti isoissa yrityksissä. Tutkimustulosten perusteella voi todeta, että haavoittuviin ryhmiin kohdistuvat haasteet ovat niin monitahoisia, ettei yksittäinen yritys kykene ratkaisemaan niitä. Eri ryhmiin kohdistuvat haasteet tiedostamalla yritykset voivat kuitenkin pyrkiä vaikuttamaan parhaansa mukaan asioihin niin yrityksen sisällä kuin muulla yritystoimintansa vaikutusalueella. Tällä tavoin toimimalla yritys voi omalla esimerkillään näyttää mallia ja lisätä hyvinvointia. Yrityksiä ei kuitenkaan voi velvoittaa olemaan hyväntekijöitä, joiden kuuluisi vastata eri maiden rakenteellisten ongelmien ratkaisusta, varsinkin kun yrityksiä intressit ovat useimmiten muissa asioissa kuin vastuullisuudessa.

Asenteilla ja ennakkoluuloilla on iso vaikutus vastuullisuuden toteutumiseen. Rakenteellisen intersektionalismin mukaan tietyt piirteet vaikuttavat eri ryhmien kokemuksiin haasteisiin yhteiskunnissa, joiden instituutiot on yleensä tehty homogeenisten ryhmien tarpeita ajatellen. Ihonväri, vammaisuus ja sukupuoli ovat kaikki piirteitä, jotka yksittäin ja limittyessään aiheuttavat syrjintää sekä työpaikoilla että työmarkkinoilla. (Karkulehto ym. 2012, 18.) Tutkimustulosten perusteella voi todeta, että syrjintään vaikuttavia piirteitä, kuten sukupuoli, ikä, etninen syntyperä ja vammaisuus nimettiin aineistossa selkeästi. Sen sijaan intersektionalismille tyypillinen moniperusteisen syrjinnän käsite ei juurikaan noussut aineistossa esiin. Tietoisuutta siitä, miten yksilö voi kokea syrjintää monista seikoista johtuen tulisi jatkossa korostaa enemmän. Näin ongelmat voitaisiin nostaa paremmin esiin myös poliittisessa keskustelussa ja syrjintään voitaisiin puuttua ihmisoikeuksia ja yritysvastuuta koskevan lainsäädännön avulla.

Tämän lisäksi on huomioitava, että haastateltavat nostivat esiin muutamia konkreettisia toimia, joilla heidän nimeämiensä haavoittuvien ryhmien tilannetta voitaisiin parantaa yritysvastuun

keinoin. Siten vaikutettaisiin esimerkiksi tuotantomaiden naisiin kohdistuvan kaksinkertaisen työn taakkaan ja huonoon palkkatasoon. Yritykset voisivat tehdä yhteistyötä keskenään, toimia toimialajärjestöjen kanssa ja tukea perheellisiä työntekijöitä esimerkiksi päivähoitopaikan järjestämisessä heidän lapsilleen. Lisäksi yritysten tulisi selvittää maanhallintaan ja käyttöön liittyvät asiat varmistaakseen, ettei alkuperäisväestön mahdollisuus toteuttaa elinkeinoaan vaarannu yritystoiminnan seurauksena.

Tässä tutkimuksessa nostettiin esiin etenkin vammaiset ihmiset ryhmänä, joihin kohdistuu runsaasti ennakkoluuloja ja epäoikeudenmukaisia työelämän käytäntöjä. Haastatteluista kävi ilmi, että vammaisia ihmisiä ei juurikaan näy työelämässä ja työhön kykeneviä vammaisia nuoria ohjataan myös suoraan eläkkeelle. Tärkeänä ihmisoikeuskysymyksenä ilmeni, että kehitysvammaisille työntekijöille maksetaan Suomessa työosuusrahaa työstä, josta ei vammaisen työntekijä saa täyden palkan. Tällainen yhteiskunnan mahdollistama työsuhteen kaltaisissa olosuhteissa työskentely lähes palkatta ilmentää sitä, miten jonkin piirteen perusteella yhdeltä ihmisryhmältä evätään mahdollisuus osallistua työelämään tai hänen työpanostaan ei arvosteta yhtä paljon kuin muiden työpanosta. Näin ollen vammaiset ihmiset ovat esimerkki siitä, ettei myöskään Suomi ole immuuni vastuukysymyksille.

Vastuullisesti toimiva yritys huomioi monimuotoisuuden rekrytoinneissa ja ottaa selvää erityisryhmien vaatimista tarpeista, jotta yhä useampi henkilö voitaisiin työllistää. Eriarvoisuutta voitaisiin tutkimustulosten mukaan vähentää esimerkiksi anonyymin rekrytoinnin avulla, jolloin hakijan ikä tai vierasperäinen nimi eivät vaikuttaisi työhaastatteluun pääsyyn negatiivisesti. Siihen, tulisiko Suomessa ottaa käyttöön vammaiskiintiöt tietyn kokoisille yrityksille esimerkiksi rekrytoinneissa voi erään haastateltavan mukaan suhtautua monella tapaa. Se tarkoittaisi henkilöiden luokittelua vammaisuuden perusteella, mutta voisi toisaalta edistää tällä hetkellä todella vaikeasti työllistyvän ryhmän työllistymistä. Tällaisessa tilanteessa intersektionaalisen lähestymistavan eli asian tarkastelun kriittisesti yksilöiden erot tunnistamalla voisi siis katsoa olevan perusteltua (kts. esim. Karkulehto ym. 2012).

Läpinäkyvyys korostui haastatteluissa asiana, joka tulee entisestään korostumaan vastuullisuustyössä. Hankkeet ja toimenpideohjelmat olisivat vastausten mukaan osoitus siitä, että mainoslauseissaan vastuulliseksi, syrjimättömyyttä ja monimuotoisuutta kannattavaksi julistautuva yritys todella seisoo sanojensa takana. Lisäksi jo nyt useat yritykset hankkivat vastuullisuus sertifiikaatteja ja raportoivat toimistaan ulospäin. Mitä selkeämmin yritys esittää

vastuullisuuden eteen tekemänsä toimenpiteet, sitä helpommin sidosryhmät voivat valita vastuullisen toimijan palvelut. Toisaalta haastatteluissa painottui yritysten epävarmuus siitä, mistä asioista tulisi raportoida ja kannattaako avoimesti kertoa, jos vastuullisuustyö on vielä kesken. Yritysvastuulain myötä luotaisiin selkeät määritelmät sille, mitä vastuulliseen yritystoimintaan vaaditaan ja raportointi käytännöt todennäköisesti tarkentuisivat. Samalla avoimuuden lisääntyessä yritysten pelko mainehaitasta toivottavasti vähenisi.

7 Johtopäätökset

Globalisaation kiihdyttämä yritysten välinen kilpailu on luonut tuotantotavat, jotka eivät ole kestäviä ympäristön eivätkä ihmisten kannalta. Lisäksi tällainen kehitys on lisännyt ihmisten välistä epätasa-arvoa. Tuotantoketjuissa työskentelevillä ihmisillä, kuten naisilla ja lapsilla, ei juurikaan ole ollut vaihtoehtoa vaikuttaa esimerkiksi palkkaukseen ja huonoihin työoloihin heikon yhteiskunnallisen asemansa vuoksi. Yritystoiminnan vastuullisuutta säätelevällä yritys vastuulainalla olisi mahdollista puuttua ja kiinnittää huomiota näihin epäkohtiin. Sen vuoksi tässä tutkimuksessa käsiteltiin naisten ja haavoittuvassa asemassa olevien ihmisoikeuksien turvaamista yritys vastuun avulla ja yritys vastuulainalla. Lisäksi tutkimuksessa perehdyttiin siihen, mitä vastuullinen yritystoiminta vaatii yrityksiltä.

Tutkimustulosten perusteella voi todeta, että yritys vastuulain avulla voitaisiin ohjata toimijoita vastuullisempaan suuntaan ja puuttua yritystoiminnassa vallinneisiin epäkohtiin. Tämä toteutettaisiin lisäämällä yritystoiminnan läpinäkyvyyttä etenkin velvoittavan raportoinnin keinoin. Tällöin yritys tarkastelisi yritystoiminnasta aiheutuvia ihmisoikeusriskejä niiden kannalta, joihin yritystoiminta vaikuttaa. Vastuullisen toimijan tulisi esimerkiksi varmistaa turvalliset työolosuhteet ja pyrkiä huomioimaan työntekijöiden erilaiset tarpeet riskiarvioita tehdessä. Työtilojen esteettömyydestä ja kohtuullisista mukautuksista huolehtimalla edistettäisiin vaikeasti työllistyvien ryhmien, kuten vammaisten ihmisten, saamista osaksi työelämää. Etenkin tuotantomaisissa voisi huomioida naisten vastuun kodista ja perheestä esimerkiksi tukemalla päivähoitopaikan järjestämisessä lapsille. Tällöin yrityksen sosiaalinen vastuu ulottuisi myös työpaikan ulkopuolelle. Vastuullisesti toimiva yritys huolehtii myös, ettei saman tasoista tehtävistä makseta sukupuolen tai fyysisten rajoitteiden perusteella pienempää palkkaa, eikä rekrytoitaessa syrjitä iän tai vieraskielisen nimen perusteella.

Tutkimuksessa hyödynnetty intersektionaalinen feministinen teoria osoittautui hyödylliseksi tutkittaessa yksilöiden välisten erojen ja piirteiden vaikutusta syrjintään etenkin työmarkkinoilla. Tutkimustulosten perusteella haavoittuvina ryhminä korostuivat naiset, lapset, siirtotyöläiset, vammaiset ihmiset ja alkuperäiskansat. Piirteiksi, joiden vuoksi syrjintää esiintyy, nimettiin aineistossa ikä, sukupuoli, syntyperä ja vammaisuus. Vammaisten ihmisten tunnistamisessa haavoittuvaksi ryhmäksi on tulosten mukaan kehittämisen varaa. Suomessa ihmisen tietystä piirteestä johtuvaa syrjinnästä ilmenee esimerkiksi silloin, kun työhön kykenevät vammaiset nuoret ohjataan suoraan eläkkeelle. Tietoisuutta lisäämällä olisi

mahdollista saada lähes työelämän ulkopuolelle suljettu ihmisryhmä työllistettyä. Naisten työllistymisen matalapalkka-aloille puolestaan voi todeta olevan historiallinen jäännös ajalta, jolloin naisten suorittamaa kevyempää työtä ei ole arvostettu yhtä korkealle kuin miesten tekemää työtä.

Intersektionaaliselle tutkimukselle on tyypillistä moniperusteisuus. Moniperusteinen syrjintä eli syrjintä monesta yksilön piirteestä johtuen ei juurikaan noussut tutkimustuloksissa esiin. Moniperusteisuutta ja siitä johtuvaa syrjintää olisi syytä korostaa myös yritys vastuukysymyksenä. Vastuullisesti toimivan yrityksen tulee tarkastella toimintaansa kriittisesti välttääkseen epätasa-arvoisten toimintamallien toistamisen niin Suomessa kuin ulkomailla. Nostamalla asia poliittiseen keskusteluun, ongelma tulisi tunnistettavammaksi, ja syrjintään voitaisiin puuttua myös lainsäädännön keinoin.

Järjestäytymis- ja neuvotteluoikeuden takaaminen osoittautui tutkimuksessa seikaksi, jolla voidaan vaikuttaa työntekijöiden oikeuksien toteutumiseen. Sen myötä vastuullisen yrityksen tulee kuulla ja osallistaa niitä ihmisiä, joihin yritystoiminta vaikuttaa. Näitä ovat esimerkiksi yrityksen työntekijät ja paikalliset ihmiset. Tuloksien perusteella voidaan myös todeta, että monet ihmisoikeusepäkohdat johtuvat tuotantomaiden rakenteellisista ongelmista, joiden ratkaisemiseen yksittäisiä yrityksiä ei voi velvoittaa. Sen vuoksi vaadittaisiin tarkempaa tutkimusta siitä, missä määrin yritys vastuulain tulisi mahdollista vaikuttaa esimerkiksi tuotantomaan palkkatasoon. Tällä hetkellä usean maan lakisääteinen minimipalkka on riittämätön työntekijöiden perustarpeiden tyydyttämiseen. Asia on ristiriitainen, koska heikko palkkaus ja pitkät työpäivät mahdollistavat halvat tuotantokustannukset, jotka ovat tuotantomaille tärkeä kilpailutekijä. Lisäksi tuotantomaiden tulee olla yhteistyöhaluisia, jotta vastuullista yritystoimintaa on ensinnäkään mahdollista harjoittaa.

Yritys vastuusta ei saisi tulla yritys vastuulain myötä yrityksille suhteettoman suurta byrokraattista taakkaa vastuullisuuden ollessa vain yksi yritystoiminnan osa-alue. Sen vuoksi yritys vastuulain tulisi olla joustava ja mahdollistaa toimijoiden tehdä vastuullisuusseuranta omien resurssiensa puitteissa. Velvoitteita asetettaessa tulee myös huomioida alakohtaiset erot. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että esimerkiksi useita tuotantoketjuja omaava yritys voisi toimia vastuuttomasti seurannan mahdottomuuteen vedoten.

Etenkin sektorikohtaisen sääntelyn myötä lailla voitaisiin vaikuttaa haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten aseman parantamiseen ihmisoikeusriskejä sisältävillä tuotannonaloilla, kuten kaakao- ja vaatesektoreilla. Yrityksen tulisi vastuullisuusveloitteensa täyttääkseen kyetä koostaan ja toimitusketjujensa määrästä riippumatta osoittamaan tehneensä parhaansa kulloisessakin tilanteessa. Vaikkei tuotantoketjun alku- ja loppupään toimijoilla olisikaan suoraa liiketoimintasuhdetta keskenään, jokaisen tuotantoketjun toimijan tulisi noudattaa YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevia ohjaavia periaatteita. Erityistä huolellisuutta tulisi kiinnittää vastuullisuussertifiointien valintaan, sillä yleispätevät vastuullisuussertifiointit eivät välttämättä takaa yritystoiminnan vastuullisuutta ja todelliset epäkohdat voivat jäädä piiloon.

Tutkimuksen perusteella voi todeta, että kansallinen tai koko EU:n kattavan yritysvastuulaki tuskin ratkaisee kansainvälisen lainsäädännön ongelmaa siitä, voiko yritystä saattaa vastuuseen tuotantoketjun alkupäässä toisen maan hallintoalueella tapahtuneesta rikkomuksesta. Lisäksi eriävät maakohtaiset vastuullisuusveloitteet vaikeuttaisivat yritystoimintaa. Sen vuoksi todellisen muutoksen mahdollistamiseksi globaalin tason yritysvastuulainsäädäntö olisi toivottava. Lisäksi yritysten tulisi saada vastuuasioista tiedottamiseen selkeät ohjeet, jotta voidaan varmistaa yhteismitallisuus ja samat säännöt kaikille toimijoille. Niin yritystoimijoiden, sidosryhmien kuin kuluttajien on myös oleellista ymmärtää, että täydellisen vastuullista toimijaa tuskin on olemassa. Avoimella keskustelulla, epäkohtia esiin tuomalla ja kaikkien yhteiskuntien tuella on mahdollista edistää muutosta kohti maailmaa, jossa kestävä kehityksen periaatteet toteutuvat. Jokaisen toimijan tulisi jo ennen yritysvastuulain mahdollista säätämistä tarkastella toimintansa eettisyyttä ja sitä, missä määrin esimerkiksi taloudellista hyötyä voi tavoitella heikompien ihmisryhmien ja ympäristön hyvinvoinnin kustannuksella.

7.1 Tutkimuksen rajoitukset ja jatkotutkimus

Tutkimuksen pyrkimyksenä oli käsitellä yritysvastuuta ja ihmisoikeuksia mahdollisimman laajasti. Sen vuoksi työssä tarkastellaan sekä yritysvastuulain mahdollista sisältöä, yritysvastuuta että näiden kahden vaikutusta haavoittuviin ryhmiin. Tarkoituksena oli nostaa esiin myös näkökulmia, joihin ei ehkä muutoin kiinnitetäsi niin paljon huomiota, kuten sosiaalinen vastuu ja työyhteisön monimuotoisuus. Näihin liittyvät esimerkiksi yrityksen vastuun ulottuminen tehtaan ulkopuolelle sekä tiettyjen ihmisryhmien, kuten naisten ja vammaisten ihmisten, työllistymiseen liittyvät kysymykset.

Yritysvastuulain lain säätämisen käytännön toteutusta ei juurikaan pohdittu tässä tutkimuksessa. Tällainen yksityiskohtaisuus ei olisi ollut mahdollista huomioiden, että haastateltavissa ei ollut esimerkiksi yritysvastuuseen perehtynyttä juristia. Juristin ulkopuolelle jättäminen perusteltiin sillä, että työssä haluttiin välttää liiallinen yksityiskohtaisuus lakiprosessissa, koska kirjoittaja ei ole oikeudellisen alan asiantuntija. Lisäksi yritysvastuu ja siihen liittyvä lainsäädäntö ovat jatkuvassa muutoksessa, minkä vuoksi piti tehdä päätös siinä, minkä verran uusia päätöksiä yritysvastuulakiin liittyen huomioidaan. Näin ollen esimerkiksi EU:n uusinta direktiiviehdotusta ei juurikaan huomioida tutkimuksessa, sillä se annettiin vasta haastattelujen keruun jälkeen. Tämänhetkisen tiedon mukaan Euroopan komissio antaa lainsäädäntöaloitteen yritysvastuusta syksyllä 2021 (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021.) Jos direktiivin sisältö olisi ollut jo aiemmin tiedossa, se olisi luultavasti vaikuttanut haastateltavien vastauksiin joiltain osin. Tästä huolimatta tutkimuksessa pyrittiin käsittelemään lain mahdollista sisältöä ja siihen liittyviä haasteita kattavasti.

Haastateltavien saamisen osoittauduttua odotettua haastavammaksi eikä haastattelua saatu esimerkiksi naisten ja tyttöjen aseman parantamiseen erikoistuneelta ihmisoikeusjärjestöltä, mikä olisi ollut toivottavaa tutkimusaiheen kannalta. Tämän vuoksi aineistoa täydennettiin oikeudelliseen selvityksen lausuntokierroksen lausunnoilla. Tällä tavoin saatiin paikattua esimerkiksi naisjärjestön puuttuvan haastattelun jättämää aukkoa aineistossa, mutta tutkimuksen painotus muuttui lain sisällön käsittelyyn enemmän kuin alun perin oli suunniteltu. Jos lausuntojen käyttö olisi tiedetty jo ennen haastattelujen tekoa, lausuntojen teemat olisi voitu huomioida myös haastattelukysymyksissä. Tästä huolimatta lausuntojen sisällöt vastasivat suhteellisen hyvin haastatteluissa käsiteltyjä teemoja. Toisekseen lausuntojen käyttö lisäsi tutkimuksen ajankohtaisuutta, sillä lausuntoja käytetään myös yritysvastuulakia suunniteltaessa.

Kaiken kaikkiaan tutkimuksessa hyödynnetyn aineiston katsottiin olevan riittävä aiheen monipuolisen käsittelyn kannalta. Valituilta haastateltavilta koettiin saatavan monipuolisesti näkökulmia tutkimusaiheeseen ja sen syventämiseen. Positiivista oli myös haastateltavien aito kiinnostus tutkimusaihetta kohtaan ja heiltä saatu palaute aiheen ajankohtaisuudesta.

Huomioiden tutkimusaiheen laajuuden, tutkimusaihe tarjoaa runsaasti vaihtoehtoja jatkotutkimukselle. Mahdollisia jatkotutkimusaiheita ovat esimerkiksi inklusion ja monimuotoisuuden lisääminen ja huomioiminen yrityksissä. Mielenkiintoista olisi myös tutkia,

miten sektorikohtainen sääntely käytännössä toteutettaisiin ja millaisia haasteita se aiheuttaisi kansainvälisten yritysten toiminnalle. Oikeudelliselta kannalta olisi mahdollista vertailla yritysvastuulain sisältöä jo olemassa oleviin ihmisoikeussopimuksiin ja tutkia, miten ne täydentävät toisiaan.

Lähteet

- Adams, Carol; Harte, George. 1998. The Changing Portrayal of the Employment of Women in British Banks' and Retail Companies' Corporate Annual Reports. *Accounting, Organizations and Society* 23 (8), 781–812.
- Adams, Carol; Harte, George. 1999. *Towards Corporate Accountability for Equal Opportunities Performance*. London: Association of Chartered and Certified Accountants.
- Aguilera, R; Rupp, D; Williams, C; Ganapathi, J. 2007. *Putting the S back in corporate social responsibility: a multilevel theory of social change in organizations* 32(3), 836-863.
- Alastaro, Marja; Åkerman, Maria; Vaitinen Tiina. 2017. Asiantuntijahaastattelu. Teoksessa Hyvärinen, Matti; Nikander, Pirjo; Ruusuvuori, Johann (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Vastapaino, 460–498.
- Amfori.org (2021) *Amfori BSCI-platform*. Saatavissa <<https://www.amfori.org/content/amfori-bsci-platform>>, luettu 16.8.2021.
- Antal, Ariane; Sobczak, André. 2007. Corporate Social Responsibility in France. *Business & Society* 46(1), 9-32.
- Battaglia, Massimo; Testa, Francesco; Bianchi, Lara; Iraldo, Fabio; Frey, Marco. 2014. Corporate Social Responsibility and Competitiveness within SMEs of the Fashion Industry: Evidence from Italy and France. *Sustainability* 6(2), 872-893.
- Bergmann, Alexander; Posch, Peter. 2018. Mandatory Sustainability Reporting in Germany: Does Size Matter? *Sustainability* 10(11), 2-20.
- Berik, Günseli. 2000. Mature Export-Led Growth and Gender Wage Inequality in Taiwan. *Feminist Economics* 6:3, 1–26.
- Bexell, Magdalena. 2012. Global Governance, Gains and Gender. *International Feminist Journal Of Politics* 14(3), 389–407.
- Biaudet, Eva (2020) *Yritysvastuu blogi*. Saatavissa <<https://riksdagsgruppen.fi/fi/politiikkaa/kolumnit/article-85452-75295-yritysvastuu-blogi>>, luettu 30.5.2021.
- Brunila, K; L.M. Rossi. 2018. *Identity politics, the ethos of vulnerability, and education*. *Educational Philosophy and Theory* 50(3), 287-298.

- Bullock, Jess; Masselot, Annick. 2012. Multiple discrimination and intersectional disadvantages: Challenges and opportunities in the European Union legal framework. *Columbia Journal of European Law* 19(1), 57–82.
- Calkin, Sydney. 2016. Globalizing ‘Girl Power’: Corporate Social Responsibility and Transnational Business Initiatives for Gender Equality. *Globalizations* 13(2), 158–172.
- Chun, Jennifer; Lipsitz, George; Shin, Young. 2013. Intersectionality as a Social Movement Strategy: Asian Immigrant Women Advocates. *Signs: Journal Of Women In Culture And Society* 38(4), 917–940.
- Clean Clothes (2021) *Rana Plaza*. Saatavissa <<https://cleanclothes.org/campaigns/past/rana-plaza>>, luettu 26.4.2021.
- Crenshaw, Kimberlé. 1989. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum* 1989(1), 139–167.
- Crenshaw, Kimberlé. 1991. Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299.
- Donaghey Jimmy; Reinecke Juliane. 2017. When industrial democracy meets corporate social responsibility – A comparison of the Bangladesh accord and alliance as responses to the Rana Plaza Disaster. *British Journal of Industrial Relations* 56(1), 14–42.
- Eettisen kaupan puolesta ry. 2020. *Rank a Brand – suomalaisten vaatebrändien ilmasto-, ympäristö- ja ihmisoikeustyö ja sen läpinäkyvyys*. Raportti.
- Elson, Diane; Pearson, Ruth. 1982. Nimble Fingers Make Cheap Workers: An Analysis of Women's Employment in Third World Export Manufacturing. *Feminist Review* 7(1): 87–107.
- Eriksson, Per, Erik. 2015. Partnering in engineering projects: four dimensions of supply chain integration. *Journal of Purchasing and Supply Management* 21(1), 38–50.
- Eskola, Jari; Suoranta, Juha. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- European Commission. 2007. *Tackling Multiple Discrimination. Practices, Policies and Laws*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Euroopan Neuvosto. 2011. *Euroopan neuvoston yleissopimus naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta*. Istanbul.
- European Commission. 2017. *Sustainable garment value chains through EU development action*. Working Document. SWD(2017) 147.

European Commission (2020a) *Corporate Social Responsibility and Responsible Business Conduct*. Saatavissa <https://ec.europa.eu/growth/industry/sustainability/corporate-social-responsibility_fi>, luettu 12.11.2020.

European Commission. 2020. *Study on due diligence requirements thorough the supply chain*. Final Report. European Commission: Brussels.

Euroopan parlamentti. 2021. *Yritysten huolellisuusvelvoite ja vastuuvollisuus*. Suositus direktiiviehdotukseksi. P9_TA(2021)0073

European Parliament (2020) *Towards a mandatory EU system of due diligence for supply chains*. Saatavissa <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659299/EPRS_BRI\(2020\)659299_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659299/EPRS_BRI(2020)659299_EN.pdf)>, luettu 29.1.2021.

Fasciglione Marco. 2015. Corporate Social Responsibility and the Right to Employment of Persons with Disabilities. Teoksessa Della Fina V; Cera R. (toim.), *Protecting the Rights of People with Autism in the Fields of Education and Employment*. Springer, Cham, 171–193.

Finér, Sonja (2019) Punamulta hallitusneuvotteluihin. Blogi. Saatavissa <<https://finnwatch.org/fi/blogi/620-punamulta-hallitusneuvotteluihin>>, luettu 30.5.2021.

Finnwatch. 2009. *Ostoja etelästä ja hikipajoista*. Seurantaraportti.

Finnwatch. 2019. *YK:n Kansainvälinen oikeudellisesti sitova asiakirja ihmisoikeuksista monikansallisten yhtiöiden ja muiden yritysten toiminnassa; sopimusluonnos*. Lausunto 13.9.2019.

Finnwatch. 2021. *Myrkytetty kansa. Outokummun vaikutukset Brazilian Amazonin alueella*. Raportti.

Frederick, William, C. 2018. Corporate Social Responsibility: From Founders to Millennials. Teoksessa Weber, James; Wasieleski, David, M. (toim.), *Corporate Social Responsibility*. Emerald Publishing Limited, 3–38.

Global Compact (2020) *Mikä on UN Global Compact?*. Saatavissa: <<https://www.globalcompact.fi/gc-network-finland>>, luettu 19.2.2021.

Grosser, Kate; Moon, Jeremy. 2005. The role of Corporate Social Responsibility in gender mainstreaming. *International Feminist Journal of Politics* 7(4), 532–554.

Guidelines for Sustainable Management Board Remuneration Systems. Design, reporting, engagement. 2018.

Harvey, William, S. 2011. Strategies for Conducting Elite Interviews. *Qualitative Research* 11(4), 431–441.

He, Hongwei; Harris, Lloyd. (2020). The impact of COVID-19 pandemic on corporate social responsibility and marketing philosophy. *Journal of Business Research* 116, 176–182.

Helsingin Sanomat 12.3.2021. “Parlamentti ajaa laajaa pakollista yritys vastuuta koko Eurooppaan – Vihreiden Hautala: muut kärsivät vapaamatkustajista”, uutinen.

Hirsjärvi, Sirkka; Hurme, Helena. 2000. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.

Hughes, Christina. 2002. *Key concepts in feminist theory and research*. London: SAGE.

Hyvärinen, Matti. 2017. Haastattelun maailma. Teoksessa Hyvärinen, Matti; Nikander, Pirjo; Ruusu vuori, Johann (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Vastapaino, 9-37.

Ihmisoikeudet.net (2020) *YK:n taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien sopimus*. Saatavissa: <<https://ihmisoikeudet.net/jarjestelmat/ykn-ihmisoikeussopimukset/taloudellisten-sosiaalisten-ja-sivistyksellisten-oikeuksien-sopimus/>>, luettu 1.4.2020.

Ihmisoikeudet.net (2020) *Euroopan neuvosto*. Saatavissa: <<https://ihmisoikeudet.net/jarjestelmat/eurooppa-ja-ihmisoikeudet/euroopan-neuvosto/>>, luettu 25.4.2020.

Ihmisoikeusliitto (2020) *Mitä ihmisoikeudet ovat*. Saatavissa <<https://ihmisoikeusliitto.fi/ihmisoikeudet/>>, luettu 1.4.2020.

Julkunen, Raija. 2010. *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*. Tallinna: Vastapaino.

Karkulehto, Sanna; Saresma, Tuija; Harjunen, Hannele; Kantola, Johanna. 2012. Intersektionaalisuus metodologiana ja performatiivisen intersektionaalisuuden haaste. *Naistutkimus* 25(4), 17–28.

Kasa, Tuija; Kouros, Kristiina; Skottman-Kivelä, Piatta. 2020. *Perus ja ihmisoikeudet opetus- ja kasvatusalalla. Oikeudellinen pedagoginen opas alan opiskelijoille ja asiantuntijoille*. Helsinki: Unigrafia.

Kauppinen, Ilkka. 2004. *Moraalitalous*. Tampere: Vastapaino

Kokoomus.fi (2018) *Arvot ja Periaateohjelma*. Saatavissa <<https://www.kokoomus.fi/periaateohjelma/>> luettu, 29.1.2021.

Lausuntopalvelu.fi. 2020. *Oikeudellinen selvitys yritysvastuulaista*. VN/16185/2020.

Lautjärvi, Kari. 2019. Yhtiön johto ja yhteiskuntavastuun oikeudellinen ulottuvuus. *Defensor Legis*, (4), 430–442.

LeBaron, Genevieve; Lister, Jane. 2016. *Ethical audits and the supply chains of global corporations*. Raportti. SPERI Global Political Economy Brief No. 1. Sheffield Political Economy Research Institute: University of Sheffield.

Lexico (2021) *Metalevel*. Saatavissa <<https://www.lexico.com/definition/metalevel>>, luettu 14.5.2021.

Logistiikan maailma (2020) *Arvoketjut*. Saatavissa <<https://www.logistiikanmaailma.fi/aineistot/logistiikan-aidot/arvoketjut/>>, luettu 11.11.2020.

Los Reyes, Paulina. 2017. Working life inequalities; Do we need intersectionality? *Society, Health, Vulnerability* 8(1), 13-18.

Mandal, Roland; Osborg Ose; Solveig. 2015. Social responsibility at company level and inclusion of disabled persons: the case of Norway. *Scandinavian Journal of Disability Research* 17(2), 167–187.

Manuel, Timothy; Herron, Terri, L. 2020. An Ethical perspective of business CSR and the COVID-19 pandemic. *Society Business Review* 15(3), 235–253.

McCarthy, Lauren. 2017. Empowering Women through Corporate Social Responsibility: A Feminist Foucauldian Critique. *Business Ethics Quarterly* 2(4), 603–631.

McCarthy, Lauren & Muthuri, Judy N. 2018. Engaging Fringe Stakeholders in Business and Society Research: Applying Visual Participatory Research Methods. *Business & Society* 57(1), 131–173.

McCarthy, Lauren & Moon, Jeremy. 2018. Disrupting the Gender Institution: Consciousness-Raising in the Cocoa Value Chain. *Organization Studies* 39(9), 1153–1177.

McKinsey & Company. 2010. *The Business of Empowering Women*. Raportti.

Ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle. 2004. *La Charte de L'égalité*.

Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. (2018). *France and Corporate Social Responsibility*.

- Mnif Sellami, Yosra; Dammak Ben Hlima, Nada; Jarboui, Anis. (2019). An empirical investigation of determinants of sustainability report assurance in France. *Journal Of Financial Reporting And Accounting* 17(2): 320-34.
- Mohanty, Chandra, Talpade. 2003. Under Western Eyes: Feminist Solidarity through Anticapitalist Struggles. *Signs* 28(2), 499-535.
- Moussie, Rachel. 2016. *Challenging Corporate Power. Struggles for Womens Rights*. Toronto, Ontario: Association for Women's Rights. Raportti.
- Newell, Peter & Frynas, Jędrzej, George. 2007. Beyond CSR? Business, poverty and social justice: an introduction. *Third World Quarterly* 28(4) 669 – 681.
- OECD. 2018. *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*.
- OECD (2020). *Responsible Business Conduct*. Saatavissa <<https://mneguidelines.oecd.org/neps/>>, luettu 19.10.2021.
- Ojala, Jari; Luoma-aho, Vilma. 2008. Sidosryhmäsuhteet liiketoiminnan sosiaalisena pääomana. Teoksessa Keskinen, Jarkko; Teräs, Kari (toim.) *Luottamus, sosiaalinen pääoma, historia*. Turun historiallinen yhdistys ry, 121–146.
- Outhwaite, Opi; Martin-Ortega, Olga. 2019. Worker-driven monitoring – Redefining supply chain monitoring to improve labour rights in global supply chains. *Competition & Change* 23(4): 378–396.
- Oxfam. 2019. *People behind the prices. A Focused Human Rights Impact Assessment of SOK Corporation's Italian Processed Tomato Supply Chains*. Raportti.
- Pearson, Ruth. 2007. Beyond women workers: gendering CSR. *Third World Quarterly* 28(4): 731–749.
- Quarshie, Anne; Salmi, Asta; Leuschner, Rudolf. 2016. Sustainability and corporate social responsibility in supply chains: The state of research in supply chain management and business ethics journals. *Journal Of Purchasing And Supply Management* 22(2): 82–97.
- Raworth, Kate. 2012. A safe and just space for humanity. Can we live within a doughnut? *Oxfam Discussion Papers*.
- Raworth, Kate. 2016. *Trading Away Our Rights, Women Working in Global Supply Chains*. United Kingdom: Oxfam International.
- Reskin, Barbara; Padavic, Irene. 1994. *Women and Men at Work*. Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press.

SAK. 2016. *Ihmisoikeudet avoimemmin mukaan yhteiskuntavastuuraportteihin*. Raportti.

Sayer, Adrew. 2000. *Developing the Critical Standpoints of Radical Political Economy*. Lancaster University: Department of Sociology.

SDP.fi. 2020. *Yhteinen maailmamme – kestävän globalisaation hallintaan*. Saatavissa <<https://sdp.fi/fi/globalisaatio/>>, luettu 29.1.2021.

S-ryhmä. 2020. *S-ryhmän vuosi ja vastuullisuus 2020*. Raportti.

Takala, Tuomo. 2004. *Yrityksen yhteiskuntavastuu globalisoituvassa maailmassa*. Teoksessa Kauppinen, Ilkka (toim.) *Moraalitalous*. Tampere: Vastapaino.

Terveyden ja Hyvinvoinnin laitos (2020) *Sukupuolten tasa-arvo*. Saatavissa <<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/intersektionaalisuus-ja-sukupuoli>>, luettu 25.4.2021.

Tieto & Trendit (2019) *Teollisuustuotanto koostuu yhä enemmän palveluista*. Saatavissa <<https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/teollisuustuotanto-koostuu-yha-enemman-palveluista/?listing=simple>>, luettu 12.2.

Tuomi, Jouni; Sarajärvi, Anneli. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työministeriö Suomen ILO-neuvottelukunta. 2005. *Kansainvälisen Työjärjestö ILO:n Yleissopimukset*. Sandell, Toni (toim.), 2. uud. painos. Helsinki: Työministeriö.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2012. *OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille. Vuoden 2011 tarkistus*. Päivitetty 2015. Työ- ja elinkeinoministeriön raportteja 2012(5).

Työ- ja Elinkeinoministeriö. 2014. *Onko työmarkkinoilla tilaa kaikille? Katsaus erityisryhmiin kohdistetun politiikan tuloksiin ja haasteisiin*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2014(22).

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2015. *Yhteinen näkemys YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden noudattamisesta päivittäistavarakaupan hankintaketjuissa*. Päivitetty 2017.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2016) *Vastuullisuusraportointi*. Saatavissa <<https://tem.fi/vastuullisuusraportointi>>, luettu 24.11.2020.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2019. *OECD:n asianmukaisen huolellisuuden ohjeet vastuulliseen liiketoimintaan*. Työ- ja elinkeinoministeriön oppaat ja muut julkaisut 2019(5).

Työ- ja elinkeinoministeriö (2019a) *Yritysvastuulain selvitys käynnistyy*. Tiedote. Saatavissa https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/1410877/yritysvastuulain-selvitys-kaynnistyy, luettu 10.1.2020.

Työ- ja Elinkeinoministeriö. 2020. *Oikeudellinen selvitys yritysvastuulaista*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020(42).

Työ- ja elinkeinoministeriö (2021) *Yritysvastuulainsäädäntö etenee*. Saatavissa: <https://tem.fi/blogi/-/blogs/yritysvastuusaantely-etenee>, luettu 19.9.2021.

Uhly, Katrina; Blum, Linda. 2013. Feminist Theories of Work. Teoksessa Smith, Vicky (toim.) *Sociology of Work: An Encyclopedia*. Thousand, Oaks: Sage Publications, 278–280.

Ulkoministeriö. 2018. *Kansainvälinen oikeudellisesti sitova asiakirja ihmisoikeuksista monikansallisten yhtiöiden ja muiden yritysten toiminnassa*. Ulkoministeriön Ihmisoikeustuomioistuim- ja sopimusasioiden yksikön muistio 12.10.2018.

United Nations Human Rights Office of the High Commission. 2011. *Guiding principles on Business and Human Rights*. Geneva.

UnWomen (2020) *Women and the Sustainable Development Goals (SDGs)*. Saatavissa <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs>, luettu 28.3.2021.

Valleala, Aija. 2015. *Suomen lainsäädäntö, kansainvälinen liiketoiminta ja ihmisoikeudet*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2015(14).

Valovirta, Elina. 2010. Ylirajaisten erojen politiikkaa. Teoksessa Saresma, Tuija; Rossi, Leena-Maija; Juvonen, Tuula (toim.) *Käsikirja Sukupuoleen*. Tampere: Vastapaino.

Valtioneuvosto. 2019. *Pääministeri Antti Rinteen hallitusohjelma 6.6. 2019. Osallistava ja Osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta*. Valtioneuvoston julkaisuja 2019:23.

Valtioneuvoston kanslia. 2020. *Suomalaisyriyten ihmisoikeussuoriutumisen tila (SIHTI) -hanke, Selvitys suomalaisyriyten ihmisoikeussuoriutumisen tilasta*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja.

Vasemmisto.fi (2018) *Vasemmistoliitto on yritysvastuun #ykkösketjussa*. Saatavissa <https://vasemmisto.fi/suomi-tarvitsee-yritysvastuulain/>, luettu 29.1.2021.

Velte, Patrik. 2017. Does ESG performance have an impact on financial performance? Evidence from Germany. *Journal of Global Responsibility* 80(2), 169-178.

Vesper-Gräske, Marlen (2019) *Germany: Corporate Social Responsibility, human rights and the law*. Saatavissa <<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=f2e36590-95bd-4f42-9501-85fa254d7856>>, luettu 13.1.2021.

Vidal-Léon, Christian. 2013. Corporate Social Responsibility, Human Rights, and the World Trade Organization. *Journal of International Economic Law* 16, 893–920.

Vihreät.fi (2020) *Yritysvastuulle vauhtia*. Saatavissa <<https://www.vihreat.fi/ajankohtaista/yritysvastuulaille-vauhtia/>>, luettu 29.1.2021.

Wofford, David; McDonald, Shawn; Rodehau, Carolyn. 2016. A call to action on women’s health: putting corporate CSR standards for workplace health on the global health agenda. *Globalization and Health* 12:(68), 1-12.

Women’s Empowerment Principles (2020) *About*. Saatavissa <<https://www.weeps.org/about>>, luettu 19.12.2020.

Yhdistyneet kansakunnat (2020) *Yli 160 toimitusjohtajaa tukee YK:n periaatteita naisten voimaannuttamiseksi*. Saatavissa <<https://unric.org/fi/yli-160-toimitusjohtajaa-tukee-ykn-periaatteita-naisten-voimaannuttamiseksi/>>, luettu 19.12.2020.

Ykkösketjuun. 2019a. *Juhana Vartiainen on mukana nostamassa Suomea yritysvastuun #ykkösketjuun!*. [Facebook] 19.10.2019. [Katsottu 29.1.2021]. Saatavissa: <https://www.facebook.com/ykkosketjuun/videos/402547027201448/>.

Ykkösketjuun. 2019. *Matti Putkonen on mukana nostamassa Suomea yritysvastuun #ykkösketjuun!*. [Facebook] 19.10.2019. [Katsottu 30.5.2021]. Saatavissa: <https://www.facebook.com/pg/ykkosketjuun/posts/>.

Your Europe (2021), *Avoliitto*. Saatavissa https://europa.eu/youreurope/citizens/family/couple/marriage/index_fi.htm, luettu 6.6.2021.

Liitteet

Liite 1. Haastatteluiden teemat

Taustatiedot

- haastateltavan nimi & organisaatio
- historia vastuullisuuskysymyksissä

1. Yritysvastuun ja yritysvastuulainsäädännön kattavuus

- mitä vastuullisuus pitää sisällään, mihin se perustuu
- näkemys vastuullisuuden korostamisesta liiketoiminnassa ja velvoittavan yritysvastuulainsäädännön tarpeellisuudesta
- keskeisimmät ihmisoikeuksiin liittyvät asiat, jotka yritysvastuulaissa tulisi huomioida
- kansallinen vai EU-tason lainsäädäntö
- läpinäkyvyys yritystoiminnassa: esim. kenen vuoksi tehdään, haasteet, vastuunkanto ongelmatilanteissa
- vastuullisuuden arvioinnin ja seurannan toteuttaminen

2. Yritysvastuun vaikutus globaaleihin ihmisoikeushaasteisiin

- vastuullisuuden kannalta huomioitavat seikat tuotantoketjuissa/ulkomailla toimittaessa
- elämiseen riittävä palkka > haasteet ja seuraukset
- sidosryhmien ja oikeudenhaltijoiden osallistaminen dialogiin; esim. ongelmien ja tavoitteiden määrittely
- tuotantomaiden paikallisten olosuhteiden huomioiminen (esim. paikallinen lainsäädäntö minimipalkasta ja työajasta)
- yrityksen sosiaalisen vastuun ulottuminen työpaikan ulkopuolelle
- yritysten vaikutusvalta ja yhteistyö vastuullisuuden edistämässä

3. Naisten ja haavoittuvassa asemassa olevien huomioiminen

- monimuotoisuus ja syrjimättömyys: esim. sukupuoli- ja tasa-arvokysymysten huomiointi yritystoiminnassa
- eri ihmisryhmien välinen vastakkainasettelu > vaikutus vastuuttoman liiketoiminnan syntyyn ja vastuullisuuslainsäädännön puuttumiseen
- järjestöjen vaikutus yritysten toimintaan vastuullisuuskysymyksissä
- yritysvastuu kilpailuetuna ja markkinointikeinona

Liite 2. Haastatteluiden muokattava kysymyspohja

Tausta:

- Kuka olet ja millaisissa työtehtävissä työskentelet?
- Kuinka pitkä historia sinulla on yritys vastuukysymyksissä?

1. Yritysvastuulainsäädännön kattavuus:

Kertoisitko, mitä vastuullisuus yritystoiminnassa mielestäsi pitää sisällään?

Miten tärkeänä näet vastuullisuuden korostamisen yritystoiminnassa ja velvoittavan vastuullisuuslainsäädännön edistämisen?

Kuvailisitko suomalaisten yritysten tilannetta yritys vastuukysymyksissä?

Tuleeko yrityksen vastuun mielestäsi ulottua koko tuotantoketjun läpi?

Mitä tuotantoketjujen vastuullisuuteen ja kestävyteen liittyviä seikkoja yritys vastuulainsäädännössä tulisi mielestäsi vähintäänkin huomioida?

Tuleeko yritys vastuulainsäädännön mielestäsi koskea kaiken kokoisia yrityksiä?

Kannatko yrityksille yhtenäistä järjestelmää vastuullisuuden seurantaan? Onko sellainen mahdollista toteuttaa ja miten?

Kannatko kansallista vai EU-tason yritys vastuulainsäädäntöä ja millä perustein?

Millaiset vaikutukset vastuullisuuden edistämällä ja mahdollisella velvoittavalla lainsäädännöllä on kansainväliselle kaupalle?

Mitä läpinäkyvyys yritystoiminnassa mielestäsi pitää sisällään? Kenen vuoksi sitä tehdään?

2. Yritysvastuun vaikutus globaaleihin ihmisoikeushaasteisiin:

Kertoisitko, mitkä ovat suurimpia ihmisoikeushaasteita globaalissa taloudessa?

Millaiset ovat työntekijöiden oikeudet kansainvälisessä kaupassa, mitä näistä pidät keskeisimpinä?

Millaiset vaikutukset vastuullisuuden edistämällä ja mahdollisella velvoittavalla lainsäädännöllä on kansainväliselle kaupalle?

Voidaanko köyhiä tuotantomaita vaatia toteuttamaan kansainvälisiä vastuullisuusstandardeja?

Mitä asioita tulee punnita ennen tuotannon siirtämistä ulkomaille, mitkä ovat riskialttiit sektorit ihmisoikeuksien kannalta?

Missä määrin yritysten tulee huomioida tuotantomaiden paikalliset olosuhteet? (Esim. paikallinen lainsäädäntö, minimipalkka, kulttuuri jne.)

Rajoittuuko yrityksen sosiaalinen vastuu mielestäsi vain työpaikalle?

Voidaanko työntekijät osallistaa vastuullisuustavoitteiden määrittelemiseen ja seurantaan. Millä tavoin?

3. Naisten ja haavoittuvassa asemassa olevien huomioiminen yritysvastuussa ja yritysvastuulainsäädännössä.

Mitkä ihmisryhmät ovat mielestäsi haavoittuvassa asemassa globaaleissa tuotantoketjuissa?

Millaisena näet järjestöjen roolin yritysvastuun edistämässä? (Etenkin ihmisoikeuksien kannalta)

Mitä syitä näet sille, että erityisesti naisia ja lapsia palkataan matalapalkka-aloille, yksinkertaisiin työtehtäviin tai että naiset saavat miehiä alempaa palkkaa samanarvoisista työtehtävistä?

Mihin naisten ja haavoittuvassa asemassa olevien taloudellinen hyväksikäyttö mielestäsi pitkällä tähtäimellä johtaa?

Missä määrin koet yritysvastuun olevan yrityksille markkinointikeino ja missä määrin vilpitön tavoite edistää markkinatalouden oikeudenmukaisuutta?

Mikä on mielipiteesi siitä, että vastuullisuuslainsäädännön puuttuminen on edistänyt eri ihmisryhmien vastakkainasettelua ja mahdollistanut toisille hyötymisen toisten kustannuksella?

Liite. 3 Haastateltavat

Kaupallinen neuvos, ulkoministeriö

Haastateltava työskentelee ulkoministeriössä yritys vastuun parissa. Haastateltavaa pyydettiin osallistumaan tutkimukseen, jotta tutkimukseen saadaan näkökulmaa yritys vastuulakiprozessista ja siitä, miten yritys vastuun näkyy kansainvälisen kaupan alalla.

Yritysvastuuasiantuntija, yritys vastuuverkosto FIBS

Haastateltava työskentelee yritys vastuuasiantuntijana yritys vastuun verkosto FIBSissä. FIBS on pohjoismaiden suurimpia yritys vastuuverkostoja ja valtaosa suomalaisista isoista yrityksistä on sen jäseniä. Lisäksi FIBSin jäsenenä on ammattioppilaitoksia, kansalaisjärjestöjä ja muita yritysten sidosryhmiä. Haastateltavaa pyydettiin osallistumaan tutkimukseen, koska hän on työssään perehtynyt ihmisoikeuksiin ja monimuotoisuuskysymyksiin.

Vastuullisuusasiantuntija, Eettisen kaupan puolesta Ry (Eetti Ry)

Haastateltava työskentelee Eetti ry:ssä ja hän on ollut töissä myös Reilu kauppa ry:ssä. Häneltä pyydettiin haastattelua, koska hänellä on laaja kokemus yritys vastuuseen liittyvien kysymysten parista, kuten julkisiin hankintoihin vaikuttaminen sekä tekstiili- ja vaateteollisuuden vastuullisuus. Näin ollen hänen ajateltiin osaavan arvioida vastuullisuuskysymyksiä myös naisten ja haavoittuvien ryhmien kannalta.

Kestävän talouden asiantuntija, Fingo.

Fingo on 300 kansalaisjärjestön kattojärjestö ja globaalin kehityksen asiantuntija, joka vaikuttaa päätöksentekoon Suomessa, EU:ssa ja kansainvälisellä tasolla. Haastateltavaa pyydettiin haastateltavaksi, koska hänellä on laaja osaaminen kestävän talouden kysymyksistä. Lisäksi Fingo on avoimesti ajanut yritys vastuulakia Suomeen.

S-ryhmän edustaja, Suomen Osuuskauppojen keskuskunta – SOK.

S-ryhmä on suuri asiakkaidensa omistama vähittäiskaupan toimija Suomessa ja yrityksellä on toimintaa myös Virossa ja Pietarissa. S-ryhmä on sitoutunut kunnioittamaan ihmisoikeuksia, koko hankintaketjuna läpi ja tiedottaa vastuullisuustoimistaan aktiivisesti. S-ryhmän edustajaa pyydettiin haastateltavaksi, koska S-ryhmän tuotantoketjut ulottuvat pitkälle ulkomaille, mistä johtuen yrityksen toiminnalla ja vastuullisilla valinnoilla on vaikutusta useiden ihmisten elämään sekä ympäristöön

Asiantuntija, tiedottaja, Kynnys ry

Kehitysyhteistyön asiantuntija, Kynnys ry. (yhteishaastattelu)

Kynnys ry on vammaisten henkilöiden ihmisoikeusjärjestö, joka ajaa vammaisten henkilöiden yhdenvertaisten oikeuksien toteutumista sekä suomalaisessa yhteiskunnassa että kansainvälisellä tasolla. Järjestö pyrkii vaikuttamaan viranomaisiin ja muihin päättäjiin, jotta vammaisten kansalaisten tarpeet otetaan huomioon päätösten tekemisessä. Kynnys toimii itsenäisen elämän liikkeen periaatteella, joten suurin osa järjestön työntekijöistä on itse vammaisia henkilöitä. Kynnysellä on myös kehitysyhteistyöhankkeita, joissa edistetään vammaisten ihmisten, erityisesti naisten, voimaantumista tukemalla heidän kouluttautumistaan ja työllistymistään. Kynnys ry:n asiantuntijoiden haastattelua pyydettiin, koska vammaiset ihmiset ovat yksi ryhmistä, joiden ihmisoikeuksien toteutuminen työelämässä on puutteellista ja joihin kohdistuu moniperusteista syrjintää.