

6/2018

# Puitteet kuntoon

Globaalit puitesopimukset yritysvastuun työkaluna



*Raportti on tuotettu Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK:n tuella.*

Finnwatch on suomalaisen yritystoiminnan globaaleja vaikutuksia tutkiva kansalaisjärjestö. Finnwatchin taustalla vaikuttaa 10 kehitys-, ympäristö-, ay- ja kuluttajajärjestöä: Solidaarisuus, Eettisen kaupan puolesta, Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK, Attac, Kirkon Ulkomaanapu, Suomalaiset kehitysjärjestöt – Finnish Development NGOs Fingo, Dali-tien solidaarisuusverkosto, Maan ystävät, Kuluttajaliitto ja Suomen Lähetysseura.

Taitto: Petri Clusius/Amfibi ky  
Julkaisuajankohta: Syyskuu 2018

# Sisältö

<b>1. JOHDANTO</b> .....	4
<b>2. MIKÄ 'GLOBAALI PUITESOPIMUS'?</b> .....	6
2.1 Globaalien puitesopimusten sukupolvet .....	6
2.2 Globaaleilla puitesopimuksilla on laaja kansainvälinen tuki.....	7
2.3 Eurooppalainen ilmiö .....	8
2.4 Vähimmäisvaatimuksena ILO:n perussopimukset.....	11
2.5 Yrityksen koko arvoketju kuuluu vain harvoin sopimusten piiriin.....	12
2.6 Globaalit puitesopimukset ovat herrasmiessopimuksia .....	14
2.7 Sopimusten vaikutuksista ei muodostu johdonmukaista kuvaa .....	15
<b>3. TOIMEENPANON YLEISET HAASTEET</b> .....	17
<b>4. ESIMERKKEJÄ GLOBAALIEN PUITESOPIMUSTEN TOIMEENPANOSTA</b> .....	20
4.1 CASE Hochtief .....	20
4.2 CASE Carrefour .....	24
4.3 CASE Thyssenkrupp .....	29
4.4 CASE H&M.....	31
<b>5. YHTEENVETO</b> .....	36
<b>SUOSITUKSET</b> .....	37

# 1. Johdanto

YK hyväksyi vuonna 2011 yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet (nk. UNGP:t), joita kaikkien valtioiden ja yritysten odotetaan noudattavan. Ohjaavat periaatteet rakentuvat kolmesta pilarista, joista yksi on yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia niiden koko arvoketjussa<sup>1</sup>. Tämä tarkoittaa sitä, että yritysten on vältettävä loukkauksista ihmisoikeuksia ja puuttettava toimintansa negatiivisiin ihmisoikeusvaikutuksiin<sup>2</sup>. Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia viittaa paitsi ihmisoikeuksia koskevissa kansainvälisissä perusasiakirjoissa ilmaistuihin oikeuksiin myös Kansainvälisen työjärjestö ILO:n määrittelemiin työntekijöiden oikeuksiin<sup>3</sup>.

Jo ennen ohjaavien periaatteiden hyväksymistä useat yritykset ovat kehittäneet arvoketjunsä valvontaa ihmisoikeuksien näkökulmasta erilaisten vastuullisuusauditointien avulla ja/tai hyödyntäneet riippumattoman kolmannen osapuolen auditointi- ja sertifiointijärjestelmiä. Niissä on kuitenkin yleisesti tunnustettuja puutteita, eikä niiden avulla ole onnistuttu juurikaan edistämään esimerkiksi työntekijöiden nk. prosessuaalisia oikeuksia kuten järjestäytymisen vapautta<sup>4</sup>. Auditointeihin nojaava valvonta on tyypillisesti pistemäistä eikä mahdollista jatkuvaa valvontaa, valvonnassa käytettyjä kriteereitä ei aina laadita laajassa sidosryhmäyhteistyössä eikä työntekijöillä välttämättä ole edustusta järjestelmien päättävissä elimissä.

Yhtenä mahdollisena ratkaisuna näihin ongelmiin on keskusteluun yritysten vastuullisuustyöstä nostettu yritysten ja ammattiyhdistysliikkeen tiiviimpi yhteistyö, jonka avulla työntekijät voisivat itse valvoa työelämän oikeuksien toteutumista globaaleissa toimitusketjuissa<sup>5</sup>. Yksi tällaisen yhteistyön muoto ovat nk. globaalit puitesopimukset.

Globaalit puitesopimukset (engl. 'global framework agreements' tai 'international framework agreements') ovat monikansallisten yritysten ja maailmanliittojen<sup>6</sup> (engl. 'global union federations') neuvottelemia sopimuksia. Niiden tavoitteena on luoda jatkuva vuoropuhelu sopimuksen osapuolten välille sekä varmistaa, että ko. yritys kunnioittaa samoja työelämän oikeuksiin liittyviä standardeja kaikissa sen toimintamaissa.<sup>7</sup>

Sopimusten pääasiallinen tavoite on parantaa työelämän oikeuksien ja erityisesti vapaan ammatillisen järjestäytymisoikeuden toteutumista valtioiden rajat ylittävässä yritystoiminnassa. Ne myös omalta osaltaan tukevat ammattiliittojen rajat ylittävä

1 Kaksi muuta ohjaavien periaatteiden peruspilaria ovat valtioiden velvollisuus suojella ihmisoikeuksia ja yritystoimintaan liittyvien ihmisoikeusloukkausten uhrin pääsy tehokkaiden korjaavien toimenpiteiden piiriin. YK, 2011, YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet, saatavilla osoitteessa <https://tem.fi/documents/1410877/2872337/Yrityksi%C3%A44++ja+ihmisoikeuksia+koskevat+ohjaavat+periaatteet+30012014.pdf>

2 YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet, ohjaava periaate 11

3 YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet, ohjaava periaate 12

4 Ks. esim. Finnwatch, 2016, Kaalimaan vartijat: Näkökulmia työelämän oikeuksia tarkastelevien sertifiointi- ja auditointijärjestelmien laatuun, saatavilla osoitteessa [https://www.finnwatch.org/images/pdf/KaalimaanVartijat\\_web.pdf](https://www.finnwatch.org/images/pdf/KaalimaanVartijat_web.pdf)

5 Globaaleissa toimitusketjuissa yritykset ovat joko a) toimitusketjuja hallinnoivia yrityksiä (engl. lead firms) tai b) tavarantoimittajia (engl. supplier) ulkomaisille toimitusketjuja hallinnoiville yrityksille. Yritykset voivat hallinnoida globaaleja toimitusketjuja paitsi suoraan silloin kun ne siirtävät tai ulkoistavat tiettyjä tuotantovaiheita ulkomaille myös epäsuoraan esimerkiksi silloin, kun ne tekevät ostoja kotimaisilta tavarantoimittajilta, jotka puolestaan tekevät hankintoja ulkomailta. Yritysten välisten suorien ja epäsuorien suhteiden lisääntyessä globaaleista toimitusketjuista tulee entistä monimutkaisempia. ILO:n arvioiden mukaan noin yksi viidestä työpaikasta maailmassa on sidoksissa globaaleihin toimitusketjuihin. Ks. esim. ILO, 2015, World Employment Social Outlook, saatavilla osoitteessa [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_368626.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf)

6 Maailmanliittojen jäsenenä on kansallisia ammattiliittoja, jotka edustavat työntekijöitä tietyillä toimialoilla.

7 Esimerkiksi ILO:n Dominique Michel on määritellyt globaalit puitesopimukset seuraavasti: "An international (or global) framework agreement (IFA) is an instrument negotiated between a multinational enterprise and a Global Union Federation (GUF) in order to establish an ongoing relationship between the parties and ensure that the company respects the same standards in all the countries where it operates." ILO, 2007, International Framework Agreements: a global tool for supporting rights at work, [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_080723/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_080723/lang--en/index.htm) (viitattu 17.11.2017).

verkostoitumista. Globaalit puitesopimukset eivät korvaa kansallisia tai paikallisia työehtosopimuksia, mutta ne asettavat puitteet työehtosopimusneuvotteluille ja määrittävät globaalien puitesopimusten piiriin kuuluvilta työpaikoilta vaadittavan työelämän oikeuksien vähimmäistason.

Monikansallisista yrityksistä globaaleja puitesopimuksia ovat solmineet ylivoimaisesti eniten eurooppalaiset yritykset. Ruotsalaiset yritykset kuuluvat ahkerimmin globaaleja puitesopimuksia allekirjoittaneiden yritysten joukkoon saksalaisten ja ranskalaisten yritysten ohella. Vuoden 2018 tammikuussa allekirjoitettu Stora Enson, kolmen maailmanliiton sekä ruotsalaisten ja suomalaisten ammattiliittojen globaali puitesopimus<sup>8</sup> on ensimmäinen ja toistaiseksi ainoa suomalaisen yrityksen solmima globaali puitesopimus (ks. lisätietoa s. 18).

Tässä selvityksessä tarkastellaan globaaleihin puitesopimuksiin liittyviä haasteita ja mahdollisuuksia yritysvastuuvalvonnan näkökulmasta. Tapausesimerkkeinä raportissa esitellään neljä globaalia puitesopimusta, jotka ovat:

- Carrefourin ja palvelualojen maailmanliitto UNI Global Unionin vuonna 2015 uusittu sopimus (alkuperäinen sopimus<sup>9</sup> allekirjoitettiin vuonna 2011),
- H&M:n, ruotsalaisen ammattiliitto IF Metallin ja teollisuustyöntekijöiden maailmanliitto IndustriALL Global Unionin<sup>10</sup> välinen vuonna 2015 allekirjoitettu sopimus<sup>11</sup>,

- Hochtiefin ja Kansainvälisen puu- ja rakennusliitto BWI:n vuonna 2000 allekirjoitettu sopimus<sup>12</sup>,
- Thyssenkruppin, Thyssenkruppin globaalien yrityksetneuvoston (engl. Group Works Council of Thyssenkrupp, ks. s. 10), saksalaisen ammattiliitto IG Metallin ja IndustriALL:n välinen vuonna 2015 allekirjoitettu sopimus<sup>13</sup>.

Näiden tapausesimerkkien avulla tarkastellaan sitä, millaisia työolojen valvontajärjestelmiä globaaleihin puitesopimuksiin on rakennettu ja mitkä ovat eri valvontajärjestelmien heikkoudet ja vahvuudet. Lisäksi tarkastellaan kansallisten ja paikallisten ammattiliittojen roolia sopimusten toimeenpanon valvonnassa sekä pohditaan, lisäävätkö globaalit puitesopimukset globaalien toimitusketjujen läpinäkyvyyttä. Selvityksen lopussa esitetään havaintojen pohjalta suosituksia niin suomalaisille monikansallisille yrityksille kuin ammattiliitoille ja poliittisille päättäjille.

Selvitys perustuu kirjallisuuslähteisiin sekä maailmanliittojen edustajien haastatteluihin. Maailmanliitoista Finnwatch haastatteli BWI:n, IndustriALL:n ja UNI:n edustajia. Lisäksi Finnwatch sai kirjalliset vastaukset ruokatuotannon, maatalouden sekä hotelli- ja ravintola-alan työntekijöiden maailmanliitto IUF:ltä sille lähetettyihin kysymyksiin. Kaikki haastatellut henkilöt ovat saaneet tarkastaa ja kommentoida selvityksen julkaisematonta luonnosta olennaisilta osin, ja heidän luonnoksesta antamansa palaute on sisällytetty tähän selvitykseen.

Selvitys on toteutettu Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK:n tuella.

8 Sopimus on saatavilla esimerkiksi IndustriALL:n verkkosivuilta osoitteessa <http://www.industrialunion.org/industrial-uni-and-bwi-sign-global-framework-agreement-with-stora-enso> (viitattu 20.4.2018)

9 Sopimus on saatavilla esimerkiksi UNI:n verkkosivuilta osoitteessa [http://place.uniglobalunion.org/Lotus-Quickr/pub/PageLibraryC1257824003A7C09.nsf/0/7D79BD715B168933C12578AA0050519D/\\$file/UNI-Carrefour-en.pdf](http://place.uniglobalunion.org/Lotus-Quickr/pub/PageLibraryC1257824003A7C09.nsf/0/7D79BD715B168933C12578AA0050519D/$file/UNI-Carrefour-en.pdf). Uusittua sopimusta ei ole saatavilla UNI:n tai Carrefourin verkkosivuilta.

10 Tässä raportissa viitataan maailmanliitto IndustriALL Global Unioniin IndustriALL:na.

11 Sopimus on saatavilla esimerkiksi IndustriALL:n verkkosivuilta osoitteessa <http://www.industrialunion.org/industrial-global-union-and-hm-sign-global-framework-agreement> (viitattu 17.11.2017)

12 Sopimus on saatavilla esimerkiksi BWI:n verkkosivuilta osoitteessa <http://connect.bwint.org/default.asp?Index=44&Language=EN> (viitattu 17.11.2017)

13 Sopimus on saatavilla esimerkiksi IndustriALL:n verkkosivuilta osoitteessa <http://www.industrialunion.org/industrial-and-Thyssenkrupp-sign-global-agreement-on-promotion-of-fundamental-rights> (viitattu 17.11.2017)

## 2. Mikä 'globaali puitesopimus'?

Termin 'globaali puitesopimus' määritelmä ei ole täysin vakiintunut, vaan eri määritelmässä heijastuu paitsi sopimusten evoluutio myös eri toimijoiden strategiset painotukset. Määritelmille on kuitenkin yhteistä se, että:

- sopimuksen osapuolina ovat monikansallinen yritys ja (vähintään<sup>14</sup>) yksi maailmanliitto,
- sopimus luo säännöllisen vuoropuhelun sopimusosapuolten välille,
- sopimuksen tarkoitus on varmistaa kansainvälisissä standardeissa määriteltyjen työelämän oikeuksien toteutuminen kaikessa monikansallisen yrityksen toiminnassa siitä riippumatta, mitä sen toimintamaiden kansallisessa lainsäädännössä edellytetään.

Global Labour Universityn tutkija Michael Fichterin mukaan kaikille globaaleille puitesopimuksille ominaisia elementtejä ovat 1) sopimusosapuolet (engl. actors), jotka sopimuksen solmimisen myötä tunnustavat toistensa (eli työvoiman ja yritysjohton) legitimeiksi edustajiksi, 2) sopimuksen toimeenpanon valvontaa, konfliktitilanteiden ratkaisemista sekä sopimusten päivittämistä tai uusimista koskevat menettelytavat (engl. processes), 3) sisältö (engl. content) eli ne työelämän oikeudet, jotka sopimus kattaa sekä 4) laajuus (engl. arena), joka määrittää mitä tuotantolaitoksia, toimipaikkoja jne. sopimuksen piiriin kuuluu<sup>15</sup>. Näitä puitesopimusten keskeisiä elementtejä käsitellään tarkemmin tämän raportin luvuissa 2.3–2.6 ja 4.

14 Yhä useammin suuret yritykset ovat paitsi monikansallisia myös monialaisia. Monialayrityksen eri toimialoilla työskenteleviä työntekijöitä saattaa edustaa useita eri ammattiliittoja, jotka ovat eri maailmanliittojen jäseniä. Joskus kaksi tai useampia maailmanliittoja neuvottelee yhdessä yhden yhteisen globaalien puitesopimuksen monikansallisen monialayrityksen kanssa. Toisaalta on myös mahdollista, että yhdellä monikansallisella (moniala)yrityksellä on useampia globaaleja puitesopimuksia monien eri maailmanliiton kanssa, jolloin sopimusten osapuolet ja laajuus poikkeavat toisistaan ja myös sopimusten sisällössä ja menettelytaavoissa voi olla eroja.

15 Ks. esim. Fichter, M. 2015, Fact sheet on global framework agreements

### 2.1 GLOBAALIEN PUITESOPIMUSTEN SUKUPOLVET

Globaalit puitesopimukset voidaan jakaa ns. ensimmäisen ja toisen sukupolven globaaleihin puitesopimuksiin. Ensimmäinen globaali puitesopimus solmittiin vuonna 1988 ranskalaisen elintarvikealan yrityksen Danonen (silloinen BSN) sekä IUF:n kesken. Tutkijoiden mukaan ensimmäisen globaalien puitesopimuksiin solmimiseen vaikutti paitsi Danonen perustajan ja silloisen toimitusjohtajan ammattiliittomyönteinen asenne myös maailmanliittojen kansainvälisten, monikansallisiin yrityksiin kohdistuneiden solidaarisuuskampanjoiden myötä vahvistunut asema, joka pakotti monikansalliset yritykset tunnustamaan maailmanliitot vakavasti otettaviksi toimijoiksi<sup>16</sup>.

Vuoden 2007 lopussa globaaleja puitesopimuksia oli jo 62<sup>17</sup>. Ensimmäiset globaalit puitesopimukset olivat maailmanliitoille merkittävä saavutus, koska niiden solmimisen myötä monikansalliset yritykset ensimmäistä kertaa tunnustivat maailmanliitot legitimeiksi työntekijöiden edustajiksi ja neuvottelukumppaneiksi. Etenkin aluksi maailmanliitot keskittyivätkin solmimaan määrällisesti mahdollisimman monta globaalia puitesopimusta<sup>18</sup>. Huomattava osa ensimmäisen sukupolven globaaleista puitesopimuksista muistuttaa pitkälti yritysten sosiaalisen vastuullisuuden toimintaperiaatteita (engl. code of conduct) eikä niihin välttämättä ole kirjattu konkreettisia toimenpiteitä sopimuksen tehokkaan toimeenpanon varmistamiseksi tai minkäänlaista toimeenpanon valvontamekanismia (ks. myös luvut 3 ja 4.1). Näin siitään

16 Gallin, D., 2008, International framework agreements: A reassessment. K. Papadakis (ed.), Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework. International Labour Organization (International Institute for Labour Studies), Geneva, Switzerland.

17 Papadakis, K., 2008, Introduction. K. Papadakis (ed.), Cross-border social dialogue and agreements

18 Ks. esim. Colenblander, A. G., 2016, International framework agreements: An analysis of the international framework agreement as an instrument for improving working standards in global business operations. Utrecht Law Review, vol. 12, issue 1.

huolimatta, että globaalien puitesopimusten syntyä on myös pidetty vastalauseena yritysten yksipuolisesti laatimille, vapaaehtoisuuteen perustuville, ei-sitoville sosiaalisen vastuullisuuden toimintaperiaatteille sekä sosiaalisen vastuullisuuden sertifiointi- ja auditointijärjestelmille, joissa ammattiliitot eivät tyypillisesti olleet edustettuina<sup>19</sup>. Erityisen korostunutta tällainen asennoituminen on ollut IndustriALL:n kohdalla, joka on esimerkiksi usein julistanut ”yritysvastuun epäonnistuneen”<sup>20</sup>.

Vuoden 2007 jälkeen uusia globaaleja puitesopimuksia on solmittu hieman aiempaa hitaampaan tahtiin. Tammikuun 2009 ja toukokuun 2015 välillä solmittiin tai uusittiin 54 globaalia puitesopimusta<sup>21</sup>. Tutkijoiden mukaan tähän on kaksi syytä: toisaalta yritykset, joita maailmanliitot lähestyivät tässä ”toisessa aallossa”, eivät halunneet neuvotella liittojen kanssa globaaleista puitesopimuksista. Toisaalta maailmanliitot itse uudistivat omia globaaleihin puitesopimukseen liittyviä strategioitaan ja tarkastivat sopimukseen kohdistuvia odotuksiaan. Uusissa strategioissa (ja niiden mukaisissa ns. toisen sukupolven globaaleissa puitesopimuksissa) painottui entistä enemmän sopimusten toimeenpanoa ja toimeenpanon valvontaa tehostavat käytännöt ja mekanismit. Toisen sukupolven sopimukseen sisältyi myös entistä systemaattisemmin

jonkinlainen riitojenratkaisu- ja sovittelunettely (ks. myös luku 2.6).<sup>22</sup>

Toisen sukupolven globaaleita puitesopimuksia ovat karkeasti ottaen 2010-luvun alun jälkeen solmitut puitesopimukset. Kaikkein uusimmissa globaaleissa puitesopimuksissa on olemassa merkkejä siitä, että ne ovat kehittymässä monikansallisen yrityksen koko globaalin toimitusketjun kattavaksi osapuolia oikeudellisesti sitovaksi yritysvastuun, työelämän suhteiden ja työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun työkaluksi (ks. myös luku 2.5). Tämä kehityssuunta on myös nähtävissä joissain globaalien puitesopimusten määritelmässä. Esimerkiksi OECD määritteli globaalit puitesopimukset vuonna 2017 seuraavasti<sup>23</sup>:

*Globaalit puitesopimukset ovat globaalilla tasolla neuvoteltuja yrityksen ja maailmanliiton välisiä sopimuksia. Ne palvelevat työelämän oikeuksien ylläpitämistä kaikissa yrityksen toiminnoissa ja sen toimitusketjuissa toimeenpanemalla ammattiyhdistysoikeuksiin, työterveyteen ja -turvallisuuteen sekä ympäristökäytäntöihin ja työn laatuun liittyviä standardeja ja periaatteita, riippumatta maa-kohtaisista standardeista. Globaalit puitesopimukset voivat olla oikeudellisesti sitovia.*

## 2.2 GLOBAALEILLA PUITESOPIMUKSILLA ON LAAJA KANSAINVÄLINEN TUKI

Useat kansainväliset järjestöt ja elimet kannustavat yrityksiä solmimaan globaaleja puitesopimuksia. Esimerkiksi Euroopan unioni kannustaa monikansallisia yrityksiä käymään valtioiden rajat ylittävää sosiaalista

19 Stevis, D., 2010, *International framework agreements and global social dialogue: Parameters and prospects*. International Labour Office, Multinational Enterprises Programme, Job Creation and Enterprise Development Department (Employment working paper no. 47), Geneva, Switzerland; saatavilla osoitteessa [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_122176.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_122176.pdf)

20 Ks. esim. IndustriALL, 9.6.2016, *Holding multinational companies accountable*, <http://www.industrialunion.org/taking-action-to-hold-multinational-companies-accountable> (viitattu 17.11.2017); Holdcroft, J., 2015, *Transforming supply chain industrial relations*, saatavilla osoitteessa [http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2015/Issues/transforming\\_supply\\_chain\\_industrial\\_relations.pdf](http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2015/Issues/transforming_supply_chain_industrial_relations.pdf)

21 Ks. esim. Hadwiger, F., 2016, *Global framework agreements: Achieving decent work in global supply chains*. International Labour Office, Geneva, Switzerland; saatavilla osoitteessa: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_434248.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_434248.pdf)

22 IndustriALL, Assistant General Secretary Kemal Özkan, puhelinhaastattelu 6.9.2017; ks. myös esim. Stevis, D., 2010

23 “Global framework agreements (GFAs) are agreements negotiated at a global level between an enterprise and a Global Union Federation. They serve to uphold the rights of workers across a company’s operations and its supply chain by implementing standards on trade union rights, health, safety and environmental practices and quality of work principles, regardless of the standards existing in a particular country. GFAs may be legally binding.” OECD, 2017, *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector*, saatavilla osoitteessa <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-Garment-Footwear.pdf>

vuoropuhelua ja solmimaan ylikansallisia yrityssopimuksia (engl. transnational company agreement) työntekijöiden edustajien kanssa. Globaalit puitesopimukset ovat yksi tällaisten sopimusten muoto<sup>24</sup>. Euroopan parlamentin tuoreehkossa, vaatetusalaan koskevassa lippulaiva-aloitteessa<sup>25</sup> vuodelta 2017 todetaan, että Euroopan parlamentti ”pitää myönteisinä ammattijärjestöjen ja tuotemerkkien välisiä yksittäisiä maailmanlaajuisia puitesopimuksia toimitusketjun hallinnan parantamisesta vaatetusalalla” ja korostetaan ”tarvetta lisätä rajat ylittävää työmarkkinavuoropuhelua tekeillä kansainvälisiä puitesopimuksia, joilla edistetään työntekijöiden oikeuksia monikansallisten yritysten toimitusketjuissa.”

Myös OECD:n toimintaohjeissa monikansallisille vaate- ja kenkäalan yrityksille suositellaan globaalien puitesopimusten solmimista maailmanliittojen ja monikansallisten yritysten kesken. Toimintaohjeissa globaalit puitesopimukset nähdään yhtenä suositeltavana keinona paitsi lisätä työntekijöiden osallistumista huolellisuusveloitteprosessien suunnitteluun ja toimeenpanoon, myös keinona tuoda esiin ongelmia työelämän oikeuksien toteutumisessa ja vaatia korjaavia toimenpiteitä.<sup>26</sup>

Myös YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevissa ohjaavissa periaatteissa mainitaan globaalit puitesopimukset yhtenä keinona varmistaa tehokkaiden valitusmekanismien saatavuus. Tehokkaiden valitusmekanismien avulla vaikutusten kohteena olevat osapuolet tai heidän edustajansa voivat tuoda esiin

epäkohtia yritysten toiminnassa. Tehokkaiden valitusmekanismien on mahdollistettava vastuun valvonta ja autettava korjaamaan kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia.<sup>27</sup>

Globaalit puitesopimukset olivat myös yksi Kansainvälisen työjärjestö ILO:n vuoden 2016 konferenssissa esillä olleista teemoista. Konferenssissa käsiteltiin ihmisarvoisen työn edistämistä erityisesti globaaleissa tuotantoketjuissa ja hyväksyttiin päätöslauselma<sup>28</sup>, jonka mukaan ILO:n tulee tukea ja fasilitoida puitesopimusprosesseja sekä avustaa niiden toimeenpanon valvonnassa, sovittelussa ja riitojenratkaisussa.

### 2.3 EUROOPPALAINEN ILMIÖ

Suurimmassa osassa globaaleja puitesopimuksia yhtenä sopimuksen osapuolena on eurooppalainen monikansallinen yritys<sup>29</sup>. Eniten globaaleja puitesopimuksia ovat perinteisesti allekirjoittaneet saksalaiset, ranskalaiset, espanjalaiset sekä ruotsalaiset monikansalliset yritykset. Euroopan ulkopuolella kotipaikkaansa pitävistä monikansallisista

24 Ks. esim. European Commission, European employment strategy: Employee involvement – Transnational company agreements, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&intPageId=214&langId=en> (viitattu 17.11.2017)

25 Euroopan parlamentin päätöslauselma vaatetusalaan koskevasta EU:n lippulaiva-aloitteesta (2016/2140(INI)), 27.4.2017, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2017-0196+0+DOC+PDF+V0//FI> (viitattu 17.11.2017)

26 ”Enterprises may also directly enter into agreements with trade unions: (i) to facilitate worker involvement in the design and implementation of due diligence processes, (ii) to implement standards on workers’ rights and hold enterprises accountable to them, or (iii) to raise grievances against enterprises in relation to workers’ rights.” OECD, 2017, OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector

27 YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet, ohjaava periaate 30

28 ”Under the programme of action, the ILO should (...) Promote effective national and cross-border social dialogue, thereby respecting the autonomy of the social partners. When social partners decide to negotiate international framework agreements, the ILO could support and facilitate the process, on joint request, and assist in the follow-up process, including monitoring, mediation and dispute settlement where appropriate. Furthermore, the ILO should undertake research on the effectiveness and impact of cross-border social dialogue.” ILO, 2016, Resolution concerning decent work in global supply chains, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_497555.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_497555.pdf)

29 Vuoden 2007 lopussa globaaleja puitesopimuksia oli solmittu yhteensä 62. Sopimuksista kaikki paitsi seitsemän olivat sopimuksia eurooppalaisten monikansallisten yritysten kanssa. Eurooppalaisten yritysten lisäksi sopimusten allekirjoittajina oli amerikkalaisia, venäläisiä, uusiseelantilaisia, australialaisia, kanadalaisia sekä eteläafrikkalaisia yrityksiä. Ks. esim. Papadakis, K., 2008, Introduction. Myös tammikuun 2009 ja toukokuun 2015 välillä solmituista tai uusituista 54 globaalista puitesopimuksesta 43 oli Euroopassa kotipaikkaansa pitävien monikansallisten yritysten allekirjoittamia sopimuksia. Eurooppalaisten yritysten lisäksi globaaleita puitesopimuksia vuosina 2009–2015 allekirjoittaneiden yritysten joukossa oli brasilialaisia, indonesialaisia, japanilaisia ja eteläafrikkalaisia yrityksiä kaksi sekä malesialaisia, venäläisiä ja amerikkalaisia yrityksiä yksi kutakin. Ks. esim. Hadwiger, F., 2016



## Mikä motivoi yrityksiä solmimaan globaaleja puitesopimuksia?

Tätä selvitystä varten haasteltujen maailmanliittojen edustajien mukaan monikansalliset yritykset hyötyvät globaaleista puitesopimuksista, koska yhteistyö ammattiyhdistysliikkeen kanssa globaalilla tasolla luo yritysjohdolle vaihtoehtoisen tiedonsaantikanavan paikallistason työoloista. Yhteistyön avulla monikansallisen yrityksen (keskus)johto voi valvoa paikallistason johdon toimintaa entistä tehokkaammin ja saada tietoa työelämän oikeuksien toteutumisesta suoraan ammattiliitoilta ja muilta työntekijöiden edustajilta<sup>30</sup>. Toinen haastateltujen maailmanliittojen edustajien esittämä syy yrityksille solmia globaaleja puitesopimuksia on sidosryhmä-konsultaatioille annettu painoarvo yritysten vastuullisuustyön luotettavuuden arvioimisessa; globaalit puitesopimukset mahdollistavat vuoropuhelun yhden yrityksen tärkeimmistä sidosryhmistä – työntekijöiden – kanssa<sup>31</sup>.

Globaalit puitesopimukset myös luovat kanavia, joiden kautta työelämän oikeuksiin liittyvien konfliktien ratkaisu on mahdollista työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun kautta ilman esimerkiksi maailmanliittojen yrityksiä vastaan käynnistämiä julkisia kampanjoita.<sup>32</sup>

Tutkijoiden mukaan globaaleja puitesopimuksia solmineet monikansalliset yritykset näkevät globaalit puitesopimukset yleensä keinona

vahvistaa muuta yrityksen tekemää työtä sen toimintaan liittyvien ihmisoikeusriskien hallitsemiseksi. Osalle yrityksistä hyvät työelämän suhteet ovat osa yrityksen toimintakulttuuria sen kotimaassa, mikä halutaan ulottaa yrityksen koko liiketoimintaan ja -suhteisiin. Toisaalta työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun vahvistaminen ammattiliittojen kanssa voi olla yritykselle strateginen valinta esimerkiksi silloin, kun yritys valmistelee sen toimintojen siirtämistä tai keskittämistä, millä voisi olla vaikutuksia työllisyyteen yrityksen kotimaassa tai sen muilla perinteisillä toiminta-alueilla. Osa monikansallisista yrityksistä puolestaan on taipunut neuvottelemaan globaalista puitesopimuksesta ammattiyhdistysliikkeen painostuksen alla, mahdollisesti imagosyistä.<sup>33</sup>

Myös lisääntyneiden raportointivaatimusten on katsottu vaikuttavan yritysten halukkuuteen solmia globaaleita puitesopimuksia. Yhtenä esimerkkinä tästä on käytetty Ranskaa. Esimerkiksi tätä selvitystä varten haastateltujen maailmanliittojen edustajien mukaan ”*paras tapa yrityksille osoittaa, että niiden toiminta on Ranskan nk. huolellisuusvelvoitelain (engl. duty of vigilance) mukaista, on solmia globaali puitesopimus ammattiyhdistysliikkeen kanssa*”<sup>34</sup>. Toisaalta on myös varoitettu, että vapaaehtoisuuteen perustuvat globaalit puitesopimukset voivat toimia yhtenä argumenttina sitovaa yritysvastuusääntelyä vastaan.

30 IndustriALL, Director for Mechanical Engineering and Materials Industries Matthias Hartwich, puhelinhaastattelu 4.9.2017; UNI Global Union, Head of UNI Commerce Mathias Bolton, puhelinhaastattelu 21.9.2017

31 IndustriALL, Kemal Özkan, puhelinhaastattelu 6.9.2017

32 IndustriALL, Kemal Özkan, puhelinhaastattelu 6.9.2017

33 Ks. esim. Fichter, M., 2015, Fact sheet on global framework agreements; Stevis, D., 2010

34 UNI Global Union, Mathias Bolton, puhelinhaastattelu 21.9.2017

Taulukko 1. Viimeisen kahden vuoden aikana (2016–17) solmitut, uusitut ja täydennetyt globaalit puitesopimukset<sup>35</sup>

Yritys	Yrityksen kotipaikka	Toimiala	Vuosi	Maailmanliitto	Muut allekirjoittajat
ASOS	Iso-Britannia	Verkkokauppa	2017 (solmittu)	IndustriALL	–
Auchan	Ranska	Vähittäiskauppa	2017 (solmittu)	UNI	–
Besix	Belgia	Rakentaminen & Infra	2017 (solmittu)	BWI	Yrityksen eurooppalainen yritysneuvosto
GeoPost	Ranska	Kuljetuspalvelut	2017 (solmittu)	UNI	Kolme ranskalaista ammattiliittoa CGT, CFTD ja FO
Safran	Ranska	Teknologianteollisuus	2017 (solmittu)	IndustriALL	–
PSA Group	Ranska	Autoteollisuus	2017 (uusittu)	IndustriALL	IndustriAll European Trade Union
Solvay	Belgia	Kemianteollisuus	2017 (uusittu)	IndustriALL	–
Sodexo	Ranska	Matkailu	2017 (täydennetty)	IUF	–
H&M	Ruotsi	Vähittäiskauppa	2016 (solmittu)	IndustriALL	Ruotsalainen ammattiliitto IF Metall
Tchibo	Saksa	Vähittäiskauppa	2016 (solmittu)	IndustriALL	–
ENI	Italia	Energiantuotanto	2016 (uusittu)	IndustriALL	Kolme italialaista ammattiliittoa Filctem, Femca, ja Uiltec
Norsk Hydro	Norja	Energiantuotanto	2016 (uusittu)	IndustriALL	Kaksi norjalaista ammattiliittoa Fellesforbundet ja Industri Energi
Danone	Ranska	Elintarviketeollisuus	2016 (täydennetty)	IUF	–

yrityksistä vain kourallinen on allekirjoittanut globaalin puitesopimuksen. Tutkijoiden mukaan tämä selittyy sillä, että työelämän suhteet ja työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu on vakiintuneinta ja kehittyneintä juuri Euroopassa. Toisaalta tämä on johtanut myös kriittisiin kysymyksiin siitä, ovatko vahvasti eurooppalaiseen traditioon perustuvat globaalit puitesopimukset toimiva malli myös muualla maailmassa.<sup>36</sup>

35 Taulukon tiedot on kerätty maailmanliittojen verkkosivuilta maaliskuussa 2018. Se ei välttämättä ole kattava lista. Taulukossa ilmoitettujen sopimusten lisäksi IndustriALL ja IUF solmivat päivittäistavaroita valmistavan hollantilaisen Unileverin kanssa seksuaalista häirintää koskevan sopimuksen vuonna 2016. IUF listaa ko. sopimuksen omilla verkkosivuillaan globaalina puitesopimuksena, IndustriALL ei.

36 Ks. esim. Hadwiger, F., 2016

Maailmanliitoista ylivoimaisesti eniten globaaleja puitesopimuksia ovat solmineet IndustriALL ja UNI.<sup>37</sup>

Viimeisen kahden vuoden aikana on solmittu, uusittu tai täydennetty ainakin 13 globaalia puitesopimusta, joista näistäkin ylivoimaisesti suurin osa on ollut eurooppalaisten monikansallisten yritysten ja IndustriALL:n solmimia sopimuksia (ks. yllä). Näistä kaikkein tuoreimmista globaaleista puitesopimuksista vain yhdessä on osapuolena muu kuin eurooppalainen monikansallinen yritys.

Monikansallisten yritysten ja maailmanliittojen lisäksi globaaleilla puitesopimuksilla voi olla muitakin allekirjoittajia. Yleisimmin

37 IndustriALL:lla on 44 globaalia puitesopimusta, UNI Global Unionilla yli 50. Luvut perustuvat maailmanliittojen niiden omilla verkkosivuilla huhtikuussa 2018 antamiin tietoihin.

sopimusten muut allekirjoittajat ovat kansallisia ammattiliittoja, jotka edustavat työntekijöitä monikansallisen yrityksen kotimaassa. Joissakin tapauksissa allekirjoittajana on ollut myös esimerkiksi yrityksen globaali yritysneuvosto (engl. World Works Council) tai eurooppalainen yritysneuvosto<sup>38</sup> (engl. European Works Council) tai muu alueellinen verkosto. Globaalien puitesopimusten allekirjoittajina ei yleensä ole ollut yritysjohton tai ammattiliittojen edustajia yrityksen kotimaan ulkopuolelta.

Globaalien puitesopimusten kaikkia toimijoita ei ole kuitenkaan aina mahdollista identifioida pelkästään katsomalla allekirjoittajia. Siinä missä yrityksen kotimaassa toimiva kansallinen ammattiliitto on tyypillisesti mukana ja jopa aloitteellinen puitesopimusneuvotteluiden käynnistämiseksi on yrityksen kotimaan ulkopuolisilla ammattiliitoilla entistä isompi rooli niiden toimeenpanon valvonnassa (ks. myös luvut 3 ja 4.4).

## 2.4 VÄHIMMÄISVAATIMUKSENA ILO:N PERUSSOPIMUKSET

Globaaleissa puitesopimuksissa viitataan tyypillisesti olemassa oleviin kansainvälisiin ihmisoikeusperiaatteisiin ja -instrumentteihin. Kaikki globaalit puitesopimukset kattavat vähintäänkin ILO:n pakkotyötä, lapsityötä, syrjintää ja ns. ammattiyhdistysoikeuksia (järjestäytymisvapaus, kollektiivinen neuvottelu-oikeus) koskevat perussopimukset. ILO:n perussopimusten lisäksi viittaukset muihin ILO:n yleissopimuksiin ja suosituksiin ovat globaaleissa puitesopimuksissa yleisiä, ja osa sopimuksista keskittyy voimakkaasti esimerkiksi

työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyviin standardeihin. ILO:n standardien lisäksi globaaleissa puitesopimuksissa saatetaan viitata myös YK:n ihmisoikeussopimuksiin kuten esimerkiksi kaikkinaisten naisten syrjinnän poistamista koskevaan yleissopimukseen tai lastenoikeuksien sopimukseen.

Sekä globaaleissa puitesopimuksissa viitattujen standardien lukumäärä<sup>39</sup> että viittausten tarkkuus ovat vuosien saatossa lisääntyneet. Uudemmissa sopimuksissa ei enää viitata yleisesti oikeuksiin, joita ne kattavat, vaan lähestulkoon poikkeuksetta tarkoin nimettyihin ihmisoikeussopimuksiin ja -instrumentteihin. Tämä helpottaa niiden tulkintaa mahdollisissa konfliktitilanteissa.<sup>40</sup>

Sellaisten työelämän oikeuksien, kuten esimerkiksi sallittujen työtuntien enimmäismäärä, osalta globaaleissa puitesopimuksissa käytetään hyväksyttävän vähimmäistason referenssinä yleensä kansallista lainsäädäntöä, voimassaolevia työehtosopimuksia tai muita ko. toimialalla yleisesti hyväksytyjä standardeja. Osa globaaleista puitesopimuksista kuitenkin nostaa hyväksyttävän vähimmäistason rimaa lakisääteisiä vaatimuksia tai vallitsevia käytäntöjä korkeammalle. Esimerkiksi useat tekstiili- ja vaateteollisuuden globaalit puitesopimukset käyttävät hyväksyttävän vähimmäistason referenssinä elämiseen riittävää palkkaa lakisääteisen minimipalkan sijaan (ks. myös luku 4.4).

Toisen sukupolven globaaleissa puitesopimuksissa viitataan verrattain yleisesti myös yritysvastuuta käsitteleviin standardeihin kuten esimerkiksi ILO:n kolmikantaiseen periaatejulistukseen, joka koskee monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa, OECD:n toimintaohjeisiin monikansallisille yrityksille, YK:n Global Compact -aloitteeseen sekä YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskeviin ohjaaviin periaatteisiin. Lisäksi yksittäisissä sopimuksissa, kuten esimerkiksi Tchibon ja IndustriALL:n välisessä sopimuksessa vuodelta 2016, viitataan myös YK:n kestävä kehityksen tavoitteisiin. Näiden

38 Eurooppalaisten yritysneuvostojen (EWC) toiminta perustuu EU-direktiiviin. Yrityksen tulee perustaa eurooppalainen yritysneuvosto, jos sillä on vähintään 1000 työntekijää EU-alueella ja 150 työntekijää vähintään kahdessa EU/ETA-maassa. Eurooppalainen yritysneuvosto perustetaan kirjallisella sopimuksella, ja yrityksen on sen kautta tiedotettava ja kuultava työntekijöitä ylikansallisissa asioissa. Eurooppalaisen yritysneuvoston edustajilla on samankaltaiset lakisääteiset oikeudet ja velvollisuudet kuin luottamusmiehillä ja työsuojeluvaltuutetuilla. Ks. esim. Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yrityksissä, <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070335> (viitattu 3.1.2018). Globaalit yritysneuvostot ovat samankaltaisia elimiä globaalilla tasolla.

39 Esimerkiksi ASOS:in ja IndustriALL:n välisessä sopimuksessa vuodelta 2017 listataan 30 eri kansainvälistä sopimusta tai standardia, jotka sopimus kattaa.

40 Ks. esim. Hadwiger, F., 2016

viittausten osalta sopimuksista jää kuitenkin yleensä epäselväksi, mitä niillä käytännössä tarkoitetaan. Esimerkiksi UNI:n edustajan mukaan Carrefourin ja UNI:n väliseen vuonna 2015 uusittuun sopimukseen haluttiin viittaus YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevista ohjaavista periaatteista, koska se lisää sopimuksen ”uskottavuutta”. Sopimusta laadittaessa sen osapuolille ei kuitenkaan ollut selvää, millaisiin toimenpiteisiin kirjaus tulisi käytännössä johtamaan<sup>41</sup>. Ko. sopimuksen pääpaino on Carrefourin myymälöiden henkilökunnan oikeuksien turvaamisessa ja se kattaa vain ne yritykset, jotka Carrefour joko omistaa tai joita se kontrolloi. Carrefourin koko arvoketjuun kohdistuvat toimenpiteet ja valvonta todennäköisesti vaativatkin yhteistyötä UNI:n ja jonkun palveluolajen ulkopuolella toimivan teolliseen tuotantoon keskittyneen maailmanliiton kuten esimerkiksi IndustriALL:n välillä.

## **2.5 YRITYKSEN KOKO ARVOKETJU KUULUU VAIN HARVOIN SOPIMUSTEN PIIRIIN**

IndustriALL:n globaaleja puitesopimuksia koskevien suuntaviivojen mukaan sopimusten tulee kattaa yrityksen kaikki toiminnot maailmanlaajuisesti ilman poikkeuksia minkä lisäksi allekirjoittavan monikansallisen yrityksen tulee taata, että puitesopimus vähintäänkin välitetään myös yrityksen tavarantoimittajille ja alihankkijoille ja että näille tahoille järjestetään koulutusta ja sopimuksen sisällöstä ja toimeenpanosta<sup>42</sup>. BWI:n puitesopimusmallin mukaan monikansallisen yrityksen tulee varmistaa sen tytäryhtiöiden, urakoitsijoiden, alihankkijoiden,

tavarantoimittajien ja yhteisyritysten toiminnan vaatimustenmukaisuus<sup>43</sup>.

Käytännössä kuitenkin se, mitä yrityksen toimipaikkoja ja liikesuhteita (esim. tytäryhtiöt, yhteisyritykset, tavarantoimittajat, alihankkijat) globaalit puitesopimukset kattavat, vaihtelee suuresti eikä sitä aina ole tarkkaan määritelty. Esimerkiksi tytäryhtiöiden voidaan yleensä ajatella kuuluvan sopimusten piiriin. Kuitenkin silloin kun sopimuksen laajuutta ei ole määritelty, esimerkiksi muutokset yhtiörakenteessa tai tytäryhtiöiden omistussuhteessa saattavat johtaa tulkin- taerimielisyyksiin globaalin puitesopimuksen soveltuvuudesta.

Nk. ostajavetoisissa toimitusketjuissa yritys ulkoistaa suuren osan (tai kaiken) sen omistamalla tuotemerkeillä markkinoitavien tuotteiden tuotannosta tavarantoimittajille ja alihankkijoille. Tällaiset toimitusketjut ovat tyypillisiä esimerkiksi tekstiili- ja vaateteollisuudessa. Etenkin uusimmille tekstiili- ja vaateteollisuuden alan globaaleille puitesopimuksille on ominaista, että sopimukset kattavat (ainoastaan) ko. yrityksen (oman merkin tuotteiden) tavarantoimittajat ja näiden alihankkijat eivätkä välttämättä yrityksen omia työntekijöitä ollenkaan.<sup>44</sup>

Nk. tuottajavetoisissa toimitusketjuissa, kuten esimerkiksi teknologiateollisuudessa, tuotannon ydinosaaminen keskitetään yleensä yrityksen omiin tuotantolaitoksiin (tytäryhtiöt ja yhteisyritykset). Tavarantoimittajien ja alihankkijoiden sisällyttäminen näiden alojen globaaleihin puitesopimukseen on harvinaisempaa ja usein epämääräisempää. Sopimuksista neuvoteltaessa yritykset saattavat vastustaa tavarantoimittajien ja alihankkijoiden sisällyttämistä globaalien puitesopimusten piiriin esimerkiksi sillä perusteella, että yritys valvoo sen toimitusketjujen vastuullisuutta muulla tavoin, esimerkiksi

41 UNI Global Union, Mathias Bolton, puhelinhaastattelu 21.9.2017. Sopimuksen mukaan ”As part of a sustainable social development model and a constructive working relationship, CARREFOUR and UNI Global Union undertake to comply with the principles set out in the internationally recognised agreements relating to fundamental social rights (...) The international conventions and texts to which reference is made above are as follows: (...) The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights.”

42 IndustriALL, Suuntaviivat maailmanlaajuisille puitesopimuksille (GFA) ja Solidaarisuusasiakirja suhtautumisesta perusoikeuksien loukkauksiin yrityksissä, julkaistu suomeksi joulukuussa 2014, saatavilla osoitteessa [http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/gfa-ohje\\_industriall\\_global\\_union\\_2014.pdf](http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/gfa-ohje_industriall_global_union_2014.pdf)

43 BWI, 2010, Model Framework Agreement

44 Osa globaaleita puitesopimuksia solmineista monikansallisista muoti- ja tekstiiliteollisuuden alan yrityksistä (esim. H&M, Inditex) on solminut erilliset sopimukset IndustriALL:n ja UNI:n kanssa. Yritysten sopimukset IndustriALL:n kanssa kattavat brändiyrityksen globaalit toimitusketjut kun taas niiden sopimukset UNI:n kanssa kattavat yrityksen oman (myymälä)henkilökunnan.

tavarantoimittajille suunnattujen toimintaperiaatteiden avulla.<sup>45</sup>

Toisen sukupolven globaaleissa puitesopimuksissa tavarantoimittajien ja alihankkijoiden sisällyttäminen globaaleihin puitesopimukseen tavalla tai toisella on kuitenkin lisääntynyt<sup>46</sup>. Globaalien puitesopimusten kattavuuden tämän suuntainen laajeneminen voidaan tulkita YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden (UNGP) vaikutukseksi: ohjaavien periaatteiden mukaan yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia ulottuu niiden koko arvoketjuun. Siinä missä UNGP:t painottavat yritysten vastuuta, globaalit puitesopimukset painottavat työelämän suhteita ja työmarkkinaosapuolten välistä vuoropuhelua. Käytännössä globaalien puitesopimusten ulottamista kattamaan yritysten koko arvoketjut rajoittaa ketjujen läpinäkymättömyys ja maailmanliittojen toistaiseksi puutteelliset valmiudet järjestää työntekijöitä kaikissa toimitusketjuun kuuluvissa maissa.

IUF:n lähestymistapa eroaa muiden tässä raportissa käsiteltyjen maailmanliittojen strategioista toimitusketjujen suhteen. IUF:n globaalit puitesopimukset kattavat kunkin yrityksen työntekijät, ja mahdollisuuksien mukaan myös esimerkiksi yrityksen käyttämät vuokratyöntekijät, mutta eivät yritysten toimitusketjujen työntekijöitä. Tästä syystä IUF esimerkiksi solmi ruotsalaisen Systembolagetin kanssa vuonna 2017 puitesopimuksista erillisen aiesopimuksen<sup>47</sup> (engl. Memorandum of Understanding). IUF:n, ruotsalaisen ammattiliitto Unionenin ja Systembolagetin välinen aiesopimus kattaa Systembolagetin globaalit toimitusketjut, ml. maatalous-tuotanto kuten viinitilojen työntekijöiden

työolot, mutta ei esimerkiksi sen omaa myymälähenkilökuntaa.<sup>48</sup>

Tavarantoimittajien ja alihankkijoiden osalta globaaleissa puitesopimuksissa yleisintä on, että monikansallinen yritys sitoutuu tiedottamaan sopimuksesta sen tavarantoimittajille ja alihankkijoille ja/tai kannustamaan sen tavarantoimittajia ja alihankkijoita kunnioittamaan sopimuksessa eriteltyjä periaatteita<sup>49</sup>. Näitä tiedottamiseen ja kannustamiseen liittyviä velvoitteita voidaan kuitenkin pitää epämääräisinä, sillä sopimuksissa jää usein epäselväksi, mitä konkreettisia toimenpiteitä ne yritykseltä edellyttävät. Ottaen lisäksi huomioon puutteet sekä globaalien toimitusketjujen läpinäkyvyydessä että työntekijöiden järjestäytymisessä toimitusketjuissa, on selvää, että myös näiden velvoitteiden toimeenpanon valvonta on käytännössä hyvin haasteellista.

Osassa sopimuksista monikansallinen yritys sitoutuu huomioimaan globaalissa puitesopimuksessa määriteltyjen työelämän oikeuksien toteutumisen uusia tavarantoimittajia valittaessa, ja joissain sopimuksissa täsmennetään, että globaalissa puitesopimuksessa määriteltyjen periaatteiden vastainen (toistuva) toiminta voi johtaa kaupallisen sopimuksen purkamiseen monikansallisen yrityksen ja sen tavarantoimittajan tai alihankkijan välillä<sup>50</sup>. Tällaisetkaan kirjaukset eivät kuitenkaan vielä tarkoita, että ko. monikansallisen yrityksen tavarantoimittajat ja alihankkijat kuuluisivat sopimuksen piiriin vaan mahdollinen sopimuksen purku perustuu käytännössä yleensä yrityksen suoraan tavarantoimittajien kanssa solmimiin kaupallisiin sopimuksiin ja tavarantoimittajille suunnattujen

45 Platzer, H. ja S. Rüb, 2014, *International Framework Agreements – An instrument for enforcing social human rights?*, saatavilla osoitteessa <http://library.fes.de/pdf-files/iez/10474.pdf>

46 Esimerkiksi noin 80% vuosina 2009–2015 solmituista sopimuksista sisältyi viittaus yrityksen globaaliin toimitusketjuun ja noin 30% sopimuksista globaalin puitesopimuksen kunnioittamista pidettiin kriteerinä tavarantoimittajien ja alihankkijoiden valinnalle tai liikesuhteen jatkamiselle. Hadwiger, F., 2016

47 Memorandum of Understanding – Unionen, Systembolaget ja IUF, saatavilla osoitteessa [https://www.unionen.se/sites/default/files/proposal\\_unioneniufsystembolaget\\_170824.pdf](https://www.unionen.se/sites/default/files/proposal_unioneniufsystembolaget_170824.pdf)

48 IUF, *International Coordinator Hotel, Restaurant and Tourism Sectors* Massimo Frattini, sähköposti 6.3.2018

49 Ks. esim. Solvayn ja IndustriALL:n välinen globaali puitesopimus, saatavilla osoitteessa [http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/BELGIUM/global\\_corporate\\_social\\_responsibility\\_agreement.pdf](http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/BELGIUM/global_corporate_social_responsibility_agreement.pdf) tai ABN/AMRO:n, FNV:n ja UNI Global Unionin välinen globaali puitesopimus, saatavilla osoitteessa [https://www.fnv.nl/site/alle-sectoren/sectoren/finance/879619/879630/Global\\_Framework\\_Agreement\\_ABN\\_AMRO.pdf](https://www.fnv.nl/site/alle-sectoren/sectoren/finance/879619/879630/Global_Framework_Agreement_ABN_AMRO.pdf)

50 Ks. esim. Safranin ja IndustriALL:n välinen globaali puitesopimus, saatavilla osoitteessa [http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/France/industrial\\_and\\_safran\\_gfa.pdf](http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/France/industrial_and_safran_gfa.pdf)

toimintaperiaatteiden rikkomuksiin<sup>51</sup>. Jos tavarantoimittajat ja alihankkijat eivät selkeästi kuulu globaalien puitesopimusten piiriin, jää usein epäselväksi, mitkä sopimuksen kohdista koskevat toimitusketjuja ja mitkä eivät.

Silloinkin kun tavarantoimittajat ja alihankkijat kuuluvat globaalien puitesopimusten piiriin, rajoittuvat sopimukset yleensä ns. ensimmäiseen portaaseen. Esimerkkejä puitesopimuksista, jotka eksplisiittisesti kattavat yrityksen koko toimitusketjun, löytyy lähinnä tekstiili- ja vaateteollisuudesta. Ensimmäinen tekstiili- ja vaateteollisuuden alan globaali puitesopimus, joka kattoi yrityksen toimitusketjut, oli IndustriALL:n vuonna 2007 Inditexin kanssa solmima ja vuonna 2014 uusittu sopimus<sup>52</sup>. Inditexin ja IndustriALL:n sopimus kattaa eksplisiittisesti myös sellaiset yrityksen toimitusketjuun kuuluvat tuotantolaitokset, joiden työntekijät eivät kuulu IndustriALL:n jäsenliittoihin. Ko. sopimuksen solmimisen jälkeen IndustriALL on neuvotellut kattavuudeltaan samankaltaisia sopimuksia useiden muiden saman alan yritysten kanssa, kuten esimerkiksi, ASOS:in, H&M:n ja Tchibon kanssa (ks. luku 4.4)<sup>53</sup>.

Muutamissa globaaleissa puitesopimuksissa monikansallinen yritys sitoutuu konkreettisiin toimenpiteisiin, joilla sen tavarantoimittajia ja alihankkijoita tuetaan sopimukseen sisältyvien työelämän oikeuksien tai korjaavien

toimenpiteiden toimeenpanemisessa esimerkiksi koulutuksen tai asiantuntija-avun kautta<sup>54</sup>. Erot globaalien puitesopimusten välillä ovat siis suuria sillä kaikissa globaaleissa puitesopimuksissa ei edelleenkään välttämättä viitata globaaleihin toimitusketjuihin millään tavalla.

## 2.6 GLOBAALIT PUITESOPIMUKSET OVAT HERRASMIESSOPIMUKSIA

Globaalit puitesopimukset ovat luonteeltaan osapuolten keskinäiseen luottamukseen perustuvia ns. herrasmiessopimuksia. On epäselvää, voisivatko sopimusten osapuolet esimerkiksi haastaa toisen osapuolen oikeuteen globaalien puitesopimusten rikkomuksista. Maailmanliitoista etenkin IndustriALL on kuitenkin pyrkinyt vahvistamaan sopimusten painoarvoa ja virallista asemaa esimerkiksi allekirjoittamalla sopimukset ILO:n edustajien läsnäollessa, ”rekisteröimällä” sopimukset ILO:on<sup>55</sup> ja kehittämällä sopimuksiin riitojen sovittelu- ja ratkaisumenettelyjä, joissa korostuu ILO:n rooli. Esimerkiksi ASOS:in ja IndustriALL:n välisen sopimuksen mukaan<sup>56</sup>: ”sopimuksen liittyvät tulkintakysymykset pyritään ratkaisemaan sopimusosapuolten kesken. Jos osapuolten pyrkimyksistä huolimatta yhteisymmärrykseen ei päästä, osapuolet voivat pyytää neuvoa ILO:n asiantuntijoilta. Osapuolet sitoutuvat noudattamaan ILO:n suosituksia.” Tchibon ja IndustriALL:n välisen

51 Ks. esim. PSA Groupin, IndustriALL:n ja IndustriALL European Trade Unions:n väliset globaalit puitesopimukset (jälkimmäinen saatavilla osoitteessa <http://www.industriall-europe.eu/database/upload/pdf/PSA%20-%20ACM%20Social%20Responsibility%202017%20signed%20EN.pdf>) tai Safranin ja IndustriALL:n välinen sopimus. Kummatkin sopimukset kattavat vain ko. yritysten hallinnoimat tai kontrolloimat toimijat.

52 Inditexin ja IndustriALL:n välinen globaali puitesopimus on saatavilla osoitteessa [http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/signed\\_gfa\\_inditex\\_-\\_english.pdf](http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/signed_gfa_inditex_-_english.pdf)

53 ASOS on vaatteiden, kenkien ja asusteiden verkkokauppa. IndustriALL:n sopimus ASOS:in kanssa kattaa eksplisiittisesti ASOS:in oman merkin tuotteiden toimitusketjut. Sopimus ei kata ASOS:in verkkosivuilla myytävien brändituotteiden valmistajia. Myös IndustriALL:n ja vähittäiskaupan alan yrityksen Tchibon välinen sopimus kattaa Tchibon muut-kuin-elin-tarvikkeiden toimitusketjut. Elintarvikkeiden lisäksi Tchibo myy muun muassa vaatteita, kodin tekstiilejä, astioita, huonekaluja, koruja ja kodinkoneita. H&M:n ja IndustriALL:n välistä sopimusta on käsitelty tarkemmin tämän raportin luvussa 4.4.

54 Ks. esim. Inditexin ja IndustriALL:n välinen globaali puitesopimus

55 Käytännössä globaaleissa puitesopimuksissa mainittu ”rekisteröinti” tarkoittaa sitä, että maailmanliitot informoivat ILO:a uudesta sopimuksesta. IndustriALL, Kemal Özkan, sähköposti 6.3.2018

56 ”Questions concerning the interpretation of this Agreement shall be resolved through consultation between the signatories. Every effort will be made to find common agreement but where this is not possible the Parties to this Agreement shall in appropriate instances seek the expert advice of the ILO. The Parties shall mutually agree to abide by the final recommendations of the ILO.” Global Framework Agreement between ASOS and IndustriALL, saatavilla osoitteessa [https://www.asosplc.com/~/\\_/media/Files/A/Asos-V2/documents/corporate-responsibility/asos-industriALL-gfa.pdf](https://www.asosplc.com/~/_/media/Files/A/Asos-V2/documents/corporate-responsibility/asos-industriALL-gfa.pdf)

sopimuksen mukaan<sup>57</sup>: *”jos sopimusosapuolet eivät pysty löytämään yhteistä ratkaisua joka olisi korjaavana toimeenpiteenä riittävä ja molempia osapuolia tyydyttävä, osapuolet kääntyvät ILO:n puoleen riitojen sovitteluksi ja ratkaisemiseksi. Osapuolet sitoutuvat noudattamaan ILO:n suosituksia.”* ILO puolestaan on sitoutunut edelleen kehittämään malleja, jotka mahdollistaisivat sen osallistumisen globaalien puitesopimusten toimeenpanoon liittyvien riitojen sovitteluun ja ratkaisuun entistä systemaattisemmalla ja laajamittaisemmalla tavalla<sup>58</sup>.

Vaikka yhä useampi erityisesti IndustriALL:n neuvottelemista globaaleista puitesopimuksista sisältää mahdollisuuden hakeutua sovitteluun tai antaa riitakysymys välimiesten ratkaistavaksi, toistaiseksi yksikään konfliktitilanne ei ole johtanut näiden mekanismien käyttöön IndustriALL:n sopimuksia toimeenpantaessa<sup>59</sup>.

Osa tätä raporttia varten haastelluista maailmanliittojen edustajista kuitenkin kyseenalaisti sovittelu- ja välimiesmenettelyjen käytön mielekkyyden suhteessa globaalien puitesopimusten toimeenpanoon. Esimerkiksi UNI Global Unionin edustajan mukaan ”99 prosentissa” konfliktitilanteissa monikansallinen yritys ei ole tietoinen paikallistasolla kytevästä ongelmasta, mutta on valmis puuttumaan siihen ongelmien tultua ilmi. Liitoilta tarvitaan siis ensisijaisesti toimenpiteitä paikallistason ongelmien tuomiseksi yrityksen keskusjohdon tietoisuuteen, ja tähän globaalit puitesopimukset luovat tarvittavat kanavat. Jos sopimusosapuolten välisiä mahdollisia konflikteja ei saada sovittua vuoropuhelun avulla ja joudutaan turvautumaan sovitteluun tai välimiehiin, menetetään samalla se osapuol-

ten välinen luottamus, johon puitesopimusten olemassaolo ja toimeenpano ylipäättään perustuu.<sup>60</sup>

## 2.7 SOPIMUSTEN VAIKUTUKSISTA EI MUODOSTU JOHDONMUKAISTA KUVAA

Gloaalien puitesopimusten toimeenpanoa valvoo yleensä sopimusosapuolten edustajista globaalilla tasolla koostuva komitea. Yksi näiden komiteoiden tehtävistä on kerätä tietoa ko. sopimuksen toimeenpanoon liittyvistä haasteista ja saavutuksista. Vaikka suurin osa globaaleista puitesopimuksista ei kuitenkaan sisällä minkäänlaisia vaikuttavuusindikaattoreita, poikkeuksiakin on. Esimerkiksi tuoreehkon Solvayn ja IndustriALL:n välisen sopimuksen mukaan sen vaikuttavuutta mitataan työterveyteen, -turvallisuuteen ja -ympäristöön, työntekijöihin ja työmarkkinaosapuolten väliseen vuoropuheluun sekä tavarantoimittajiin liittyvillä mittareilla<sup>61</sup>.

Strategiatasolla maailmanliitot seuraavat globaalien puitesopimusten vaikutuksia lähinnä järjestäytymisvapauden toteutumisen osalta. Esimerkiksi IUF on linjannut<sup>62</sup>, että se *”arvioi kaikkia solmimiaan sopimuksia ensisijaisesti sen perusteella, mikä niiden vaikutus on ollut ammattiliittojen jäsenmäärän ja vahvuuden lisäämiseksi ko. yrityksessä.”*

Maailmanliitot eivät kuitenkaan ole juurikaan julkaisseet globaaleihin puitesopimukseen liittyviä systemaattisia vaikutustenviointeja. Sen sijaan ne uutisoivat sopimusten (positiivisista) vaikutuksista pistemäisesti ja yleensä suhteessa yksittäisellä sopimuksen piiriin kuuluvalla työpaikalla sattuneeseen konfliktiin, joka on ratkaistu globaalien puitesopimusten avulla. Maailmanliittojen raportoinnin perusteella globaalien puitesopimusten vaikutuksista tai menestystekijöistä ei muodostu kattavaa kuvaa.

57 *”In case the Parties are unable to reach a mutual solution that is appropriate to remedy the breach and satisfactorily to the Parties, the Parties shall agree to seek the assistance of the ILO for mediation and dispute settlement. The Parties shall agree to abide by the final recommendations of the ILO.”* Global Framework Agreement between Tchibo GmbH and IndustriALL, saatavilla osoitteessa [http://www.industrialall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Tchibo/tchibo\\_gfa2016\\_eng.pdf](http://www.industrialall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Tchibo/tchibo_gfa2016_eng.pdf)

58 ILO, 2016, Resolution concerning decent work in global supply chains

59 IndustriALL, Kemal Özkan, puhelinhaastattelu 6.9.2017

60 UNI Global Union, Mathias Bolton, puhelinhaastattelu 21.9.2017

61 Solvayn ja IndustriALL:n välinen globaali puitesopimus  
62 IUF, IUF Standards for negotiating IFAs. Represented at the IUF 27th World Congress, Geneva, 29 August – 1 September 2017

Myös akateemisissa tutkimuksissa globaalien puitesopimusten vaikutuksia on tarkasteltu toistaiseksi lähinnä vain tapaustutkimusten kautta<sup>63</sup>. Globaalien puitesopimusten positiivisista vaikutuksista ns. ammattiyhdistys-oikeuksien ja muiden työelämän oikeuksien toteutumisen edistämiseksi monikansallisten yritysten hallinnoimissa tai kontrolloimissa yrityksissä on useita tapausesimerkkejä. Sen sijaan akateemisissa tapaustutkimuksissa sopimuksilla on todettu toistaiseksi olleen verrattain vähän vaikutusta työlöihin monikansallisten yritysten tavarantoimittajien ja alihankkijoiden toimipaikoissa (tekstiili- ja vaateteollisuutta lukuun ottamatta).<sup>64</sup>

Globaalien puitesopimusten systemaattista vaikuttavuuden arviointia hankaloittaa mm. niiden epätasainen maantieteellinen ja toimialakohtainen jakautuminen<sup>65</sup>. Tutkimuskirjallisuudessa globaaleihin puitesopimukseen suhtaudutaan yleensä positiivisesti ainakin osittain niihin sisältyvän potentiaalintakia. Tarve aiheeseen liittyvälle lisätutkimukselle on tunnustettu ja esimerkiksi ILO on hyväksynyt päätöslauselman<sup>66</sup>, jonka mukaan sen tulee selvittää valtioiden rajat ylittävän työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun tehokkuutta ja vaikuttavuutta.

63 Ks. esim. Fichter, M., ja J.K. McCallum, 2015, Implementing global framework agreements: the limits of social partnership; Fichter, M., Sydow, J., Helfen, M., Arruda, L., Agtas, Ö., Gartenberg, I., McCallum, J., Sayim, K., ja D. Stevis, 2012, Globalising Labour Relations: On track with framework agreements? Friedrich Ebert Stiftung, Berlin/Germany

64 Ks. esim. Hadwiger, F., 2016

65 Ks. esim. Colenblander, A.G., 2016

66 ILO, 2016, Resolution concerning decent work in global supply chains

## **Bangladesh Accord on oikeudellisesti sitova sopimus maailmanliittojen ja muoti- ja tekstiiliteollisuuden alan yritysten välillä**

Maailmanliitot ja muoti- ja tekstiiliteollisuuden alan yritykset solmivat toukokuussa 2013 Bangladesh Accord -sopimuksen palo- ja rakennusturvallisuuden parantamiseksi Bangladeshin tekstiiliteollisuudessa Rana Plazan romahdettua huhtikuussa 2013. Rana Plazan romahduksessa kuoli yli 1 100 tehtaan työntekijää ja loukaantui yli 2 000 ihmistä, ja se oli käännekohta niin Bangladeshin tekstiiliteollisuudelle kuin maan rakennusturvallisuudelle.

Bangladesh Accordin toimeenpanosta vastaa komitea, jonka puheenjohtajana toimii ILO:n edustaja.<sup>67</sup> Bangladesh Accordin sisältyä paitsi riitojensovittelumenettely myös osapuolia oikeudellisesti sitova välimiesmenettely<sup>68</sup>. Ensimmäinen sopimuksen mukaiseen oikeudellisesti sitovaan välimiesmenettelyyn asti edennyt konflikti ratkaistiin joulukuussa 2017 ja toinen tammikuussa 2018.<sup>69</sup>

67 Ks. lisätietoa <http://bangladeshaccord.org>

68 Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh (2013), saatavilla osoitteessa [http://bangladeshaccord.org/wp-content/uploads/2013/10/the\\_accord.pdf](http://bangladeshaccord.org/wp-content/uploads/2013/10/the_accord.pdf). "Any dispute between the parties to, and arising under, the terms of this Agreement shall first be presented to and decided by the Steering Committee (SC), which shall decide the dispute by majority vote of the SC within a maximum of 21 days of a petition being filed by one of the parties. Upon request of either party, the decision of the SC may be appealed to a final and binding arbitration process. Any arbitration award shall be enforceable in a court of law of the domicile of the signatory against whom enforcement is sought and shall be subject to The Convention on the Recognition and Enforcement of Foreign Arbitral Awards (The New York Convention), where applicable."

69 IndustriALL, 22.1.2018, Global unions reach US\$2.3 million Bangladesh Accord settlement with multinational brand, <http://www.industriall-union.org/global-unions-reach-us23-million-bangladesh-accord-settlement-with-multinational-brand> (viitattu 25.1.2018)



### 3. Toimeenpanon yleiset haasteet

Ensimmäisen sukupolven globaalien puitesopimusten toimeenpanolle tyypillisiä yleisiä haasteita ovat olleet muun muassa puutteet paikallistason toimijoiden osallistamisessa sopimusneuvotteluiden aikana. Tämän seurauksena paikallisilla toimijoilla on usein vajavaiset tiedot paitsi sopimusten olemassaolosta myös niiden sisällöstä, mikä on heikentänyt sopimukseen liittyvää omistajuutta paikallistasolla. Lisäksi tutkijoiden mukaan globaalien puitesopimusten vaikuttavuutta ovat heikentäneet katkonainen yhteys eri ammattiliittojen välillä, mukaan lukien maailmanliitot ja kansalliset tai paikalliset liitot etenkin Euroopan ulkopuolella.

Akateemisten tapaustutkimusten perusteella tutkijat ovatkin suositelleet sopimusten toimeenpanon tehostamiseksi lukuisia eri toimenpiteitä. Toimenpidesuositukset ovat koskeneet niin tiedottamista, koulutusta kuin muita toimenpiteitä sopimusten jalkauttamiseksi ja niiden toimeenpanon vahvistamiseksi<sup>70</sup>.

Ns. toisen sukupolven puitesopimuksissa tutkijoiden historiallinen kritiikki on pyritty ottamaan huomioon. Näihin sopimukseen sisältyy tyypillisesti erityisiä tiedottamista, kääntämistä, koulutusta, toimeenpanon seuranta ja/tai riitojensovittelua koskevia pykäläiä. Joihinkin vanhempiin sopimukseen on myös myöhemmin lisätty erilaisia niiden toimeenpanoa vahvistavia mekanismeja<sup>71</sup> ja sopimusten virallista asemaa on pyritty vahvistamaan esimerkiksi ILO:n avulla (ks. luku 2.6). Käytännössä mm. sopimuksista tiedottamiseen liittyy kuitenkin edelleen monia haasteita, joita käsitellään tarkemmin tämän raportin luvussa 4.

Maailmanliitot ovat myös pyrkineet lisäämään jäsenliittojen osallistamista puitesopimusprosesseihin entistä kattavammin. Maailmanliitoista esimerkiksi IndustriALL ja

IUF ovat määritelleet, että riittävän määrän niiden jäsenliittoja on asetettava tukemaan uutta neuvoteltavaa globaalia puitesopimusta ennen sen allekirjoittamista.

IUF:n globaaleja puitesopimuksia koskevan strategian mukaan<sup>72</sup> IUF voi neuvotella ja allekirjoittaa globaalin puitesopimuksen monikansallisen yrityksen kanssa konsultoituaan ensin edustuksellista määrää sen jäsenliittoja (engl. representative group), jotka edustavat työntekijöitä ko. yrityksessä. Edustuksellisen määrän liittoja on myös puollettava sopimuksen solmimista ennen kuin IUF voi sen allekirjoittaa.

IndustriALL puolestaan voi allekirjoittaa globaalin puitesopimuksen vain, jos monikansallisen yrityksen työntekijöiden enemmistöä edustavien ammattiliittojen enemmistö antaa sille hyväksyntänsä<sup>73</sup>.

BWI ja UNI eivät ole asettaneet vastaavia ”kynnyslukuja” jäsenliittojen tuelle, mutta myös ne konsultoivat jäsenliittojaan sopimuksia neuvoteltaessa<sup>74</sup>. Konsultaation avulla kerätään kommentteja paitsi sopimuksen ehdotetusta sisällöstä myös tietoa ko. yrityksen yrityskulttuurista ja esimerkiksi mahdollisista ammattiliittojen vastaisista toimista. Näistä parannuksista huolimatta sellaisten ammattiliittojen osallistaminen, jotka edustavat yritysten tavarantoimittajien työntekijöitä, vaatii edelleen huomiota ja monessa tapauksessa myös enemmän yhteistyötä maailmanliittojen välillä.

Tätä selvitystä varten haastateltujen maailmanliittojen edustajat olivat lähes yksimielisiä siitä, että globaalien puitesopimusten toimeenpanon valvonnassa avainasemassa ovat paikalliset ammattiliitot ja muut

70 Ks. esim. Fichter, M., 2015, Fact sheet on global framework agreements

71 Ks. esim. Inditexin ja IndustriALL:n väliseen globaaliin puitesopimukseen lisätty Protocol to specify the role of trade unions in the enforcement of the global framework agreement within Inditex's supply chain

72 IUF, IUF Standards for negotiating IFAs. Represented at the IUF 27th World Congress, Geneva, 29 August – 1 September 2017

73 IndustriALL, Suuntaviivat maailmanlaajuisille puitesopimuksille (GFA) ja Solidaarisuusasiakirja suhtautumisesta perusoikeuksien loukkauksiin yrityksissä

74 BWI, Regional Representative, Latin America and Caribbean Region  
Nilton Freitas, puhelinhaastattelu 28.8.2017; UNI Global Union, Mathias Bolton, puhelinhaastattelu 21.9.2017

työntekijöiden edustajat. Paikalliset liitot voivat toimia sopimusten toimeenpanon valvojina kuitenkin vain, jos niillä on tehtävään riittävä osaaminen ja kapasiteetti. Maailmanliitot suuntaavatkin koulutusta jäsenliitoille niiden osaamisen ja kapasiteetin kehittämiseksi. Esimerkiksi marraskuussa 2017 IndustriALL järjesti Bangladeshissa kolmipäiväisen koulutuksen paikallisille tekstiili- ja vaateteollisuuden työntekijöitä edustaville ammattiliitoille H&M:n, Tchibon ja Inditexin globaaleista puitesopimuksista. Koulutukseen osallistui yli 60 paikallisten liittojen edustajaa<sup>75</sup>. Erityisesti silloin kun globaalit puitesopimukset kattavat yrityksen globaalit toimitukset joissa työntekijöiden järjestäytymisaste on lähtökohtaisesti hyvin matala, paikallisten liittojen kapasiteetin kasvattaminen vaatii paljon resursseja, jotka maailmanliitot yleensä kattavat itse. Maailmanliitot pyrkivät kuitenkin enenevässä määrin saamaan yritykset jakamaan vastuun esimerkiksi koulutusten kustannuksista<sup>76</sup>.

Yksi yleisistä globaalien puitesopimusten toimeenpanon haasteista on toimitusketjujen läpinäkymättömyys. Maailmanliitot ovatkin pyrkineet neuvottelemaan sopimukseen toimitusketjujen läpinäkyvyyttä lisääviä lausekkeitä, jotka velvoittavat yrityksen jakamaan tietoa sen tavarantoimittajista maailmanliittojen kanssa. Tällaiset lausekkeet ovat toistaiseksi yleisiä vain tekstiili- ja vaateteollisuuden alan uusimmassa globaaleissa puitesopimuksissa.

Paikalliset olosuhteet, lainsäädäntö, työelämän suhteet ja muut käytännöt vaikuttavat globaalien puitesopimusten toimeenpanoon. Sopimusten toimeenpanon tehokas valvonta edellyttää sitä, että ammattiliitot tunnustetaan ja niillä on pääsy kaikille sopimuksen piiriin kuuluville työpaikoille. Käytännössä liittojen pääsy työpaikoille on usein rajallinen ja paikallisen yritysjohtoon suhtautuminen ammattiliittoihin saattaa poiketa suurestikin

75 IndustriALL, 1.11.2017, Bangladesh: Garment unions trained for effective implementation of GFAs, <http://www.industriall-union.org/bangladesh-garment-unions-trained-for-effective-implementation-of-gfas> (viitattu 17.11.2017)

76 IndustriALL, Kemal Özkan, puhelinhaastattelu 6.9.2017

## Storan Enson globaali puitesopimus

Pitkien ja ajoittain keskeytyneiden neuvotte-lujen jälkeen Stora Enso, BWI, IndustriALL ja UNI sekä suomalaiset ja ruotsalaiset ammatti-liitot allekirjoittivat globaalin puitesopimuksen tammikuussa 2018 ILO:n pääsihteerin län-näollessa. Se on ensimmäinen suomalaisen yrityksen solmima globaali puitesopimus.

Stora Enso sitoutuu kääntämään sopimuksen vähintään kuudelle yrityksen toimipaikkojen kannalta tärkeimmille kielille, ja varmistamaan että sopimuksesta tiedotetaan sekä yrityksen työntekijöille että paikallisjohdolle. Sopimusosapuolet sitoutuvat säännölliseen vuoropuheluun ja tapaamisiin joka toinen vuosi sopimuksen toimeenpanon arvioimiseksi. Sopimukseen sisältyy mahdollisuus hakeutua tarvittaessa sovitteluun.

BWI:n edustajan mukaan Storan Enson globaalien puitesopimuksen vahvuuksia ovat alkuperäiskansojen oikeuksien sisällyttäminen sopimukseen, henkisen ja seksuaalisen häirinnän tunnistaminen työterveys ja -turvallisuusriskiksi, sekä sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevat lausekkeet<sup>1</sup>.

Sopimukseen ei kuitenkaan sisälly lausekkeitä esimerkiksi paikallisten toimijoiden kehitystarpeiden kartoittamisesta ja mahdollisesta koulutuksesta puitesopimukseen ja ammatti-liittojen rooliin liittyen. Paikallisille toimijoille ei myöskään eksplisiittisesti määritellä roolia sopimuksen toimeenpanostrategioiden luomisessa tai sopimuksen toimeenpanon valvonnassa.

Sopimuksen muut kehityskohteet koskevat erityisesti Storan Enson tavarantoimittajia ja alihankkijoita. Sopimuksen mukaan Stora Enso pyrkii varmistamaan, että sen tavarantoimittajat ja aliurakoitsijat toimivat sopimuksen periaatteiden mukaisesti. Tavarantoimittajat ja aliurakoitsijat eivät kuitenkaan kuulu sopimuksen piiriin vaan se kattaa vain Stora Enson tytäryhtiöt. Vastaavasti sopimukseen ei myöskään sisälly lausekkeitä tavarantoimittajietojen jakamisesta ammattiyhdistysliikkeen kanssa.

1 BWI, Jin Sook Lee, puhelinhaastattelu 6.3.2018

monikansallisen yrityksen keskusjohdon asenteesta. IndustriAll pitää tärkeänä, että globaaleja puitesopimuksia solmivat yritykset sulauttavat ne osaksi johdon järjestelmiä ja että niiden omaksumista paikallisjohdon tasolla tuetaan ja seurataan konsernijohdon toimesta<sup>77</sup>. Moniin uudemmissa globaaleista puitesopimuksista sisältyykin lausekkeita, jotka velvoittavat yrityksen kartoittamaan paikallisjohdon kapasiteettia toimeenpanna globaalit puitesopimukset ja esimerkiksi työelämän oikeuksiin sekä ammattiliittojen rooliin ja toimintaan liittyviä mahdollisia koulutustarpeita.

77 IndustriALL, Kemal Özkan, puhelinhaastattelu 6.9.2017

## 4. Esimerkkejä globaalien puitesopimusten toimeenpanosta

Tässä luvussa tarkastellaan globaalien puitesopimusten toimeenpanoon liittyviä käytännön haasteita ja toimeenpanon valvontaan kehitettyjä erilaisia malleja neljän tapausesimerkin avulla. Tapausesimerkeiksi valitut sopimukset ovat:

- 1) Carrefourin ja UNI Global Unionin globaali puitesopimus
- 2) H&M, IF Metallin ja IndustriALL:n globaali puitesopimus
- 3) Hochtiefin ja BWI:n globaali puitesopimus
- 4) Thyssenkruppin, Thyssenkruppin globaalien yrityksen neuvoston, IG Metallin ja IndustriALL:n globaali puitesopimus

Em. sopimukset edustavat kattavasti eri toimialoja. Carrefourin ensimmäinen globaali puitesopimus sekä sopimus Hochtiefin kanssa solmittiin globaalien puitesopimusten ensimmäisen sukupolven aikoihin. H&M:n ja Thyssenkruppin kanssa solmitut sopimukset edustavat globaalien puitesopimusten toista sukupolvea. Yrityksistä kaksi on saksalaisia, yksi ranskalainen ja yksi ruotsalainen. Yritykset juuri näistä kolmesta maasta kuuluvat kaikkein ahkerimmin globaaleja puitesopimuksia solmineiden yritysten joukkoon.

### 4.1 CASE HOCHTIEF

Hochtief on saksalainen rakennusalan konserni, joka työllistää maailmanlaajuisesti suoraan yli 50 000 ihmistä<sup>78</sup>. Sen toiminta on keskittynyt Eurooppaan, Aasiaan sekä Amerikan mantereelle. Vuodesta 2014 lähtien Hochtief on omistanut osake-enemmistön australialaisessa CIMIC-konsernissa (ent. Leighton Holdings), jonka toiminta-alueita ovat Aasia, Tyynenmeren valtiot, Lähi-Itä, Pohjois- ja Etelä-Amerikka sekä Saharan eteläpuolinen Afrikka. Yhdysvalloissa Hochtief toimii sen tytäryhtiön Turnerin kautta.

78 Hochtief, Group Report 2016, <http://berichte.hochtief.de/gr16/107.jhtml> (viitattu 17.11.2017)

Rakennus- ja puuteollisuuden työntekijöiden maailmanliitto BWI edustaa 330 jäsenliiton kautta noin 12 miljoonaa työntekijää 130 maassa<sup>79</sup>. Suomalaisista ammattiliitoista Ammattiliitto Pro, Rakennusliitto, Sähköliitto ja Teollisuusliitto ovat BWI:n jäseniä<sup>80</sup>. BWI:llä on tällä hetkellä 21 globaalia puitesopimusta monikansallisten yritysten kanssa<sup>81</sup>.

Vuonna 2000 Hochtief solmi globaalien puitesopimuksen BWI:n (silloinen International Federation of Building and Wood Workers, IFBWW) ja Saksan rakennustyöntekijöiden liiton IG BAU:n kanssa. Ko. sopimus oli ensimmäinen rakennusalan monikansallisen yrityksen solmima globaali puitesopimus ja se on tyypillinen ensimmäisen sukupolven globaali puitesopimus (ks. luku 2.1)<sup>82</sup>. Sopimusta ei ole päivitetty sen solmimisen jälkeen.

BWI:n edustajan mukaan sopimuksessa on tiivistetysti kyse siitä, että ammattiliitot ilmaisivat tukensa yrityksen toimintaperiaatteille (engl. code of conduct) ilman, että sopimuksen toimeenpanoa tukevien tai sen toimeenpanoa seuraavien käytäntöjen luomiseen olisi kiinnitetty riittävästi huomiota. Sopimuksen solmimisen ajankohtana se oli kuitenkin "paras mahdollinen" vaihtoehto. Puutteistaan huolimatta sopimus loi yhteyden BWI:n ja Hochtiefin konsernijohdon välille, ja osapuolet tunnustivat toinen toisensa legitimeiksi edustajiksi.<sup>83</sup>

Vuonna 2011 espanjalainen rakennusjätti Actividades de Construcción y Servicios ACS hankki määräysvaltaan oikeuttavan osake-enemmistön Hochtiefistä. Kun Hochtief vuonna 2014 osti Leighton Holdingsin, ACS paitsi nimesi yrityksen uudelleen myös vaihtoi

79 BWI, About, <https://www.bwint.org/cms/about-2> (viitattu 16.10.2017)

80 BWI, Address Book, <https://www.bwint.org/cms/address-book-9> (viitattu 21.11.2017)

81 BWI, Multinationals, <http://connect.bwint.org/default.asp?Issue=Multinationals&Language=EN> (viitattu 21.11.2017)

82 BWI, Hochtief, <http://connect.bwint.org/default.asp?Index=44&Language=EN> (viitattu 17.11.2017)

83 BWI, Nilton Freitas, puhelinhaastattelu 28.8.2017

sen johtajat. Tämä aiheutti joidenkin BWI:n jäsenliittojen keskuudessa huolta Hochtiefin kanssa solmitun globaalin puitesopimuksen jatkuvuudesta ja toimeenpanosta.<sup>84</sup>

### **Puitesopimus ei ole ihmelääke**

Hochtiefin, BWI:n ja IG BAU:n välisen globaalin puitesopimuksen<sup>85</sup> mukaan *"IFBWW ja IG BAU ja Hochtiefin työntekijöiden edustajat tukevat Hochtiefiä toimintaperiaatteiden (engl. code of conduct) toimeenpanemisessa. Jos IFBWW, IG BAU tai Hochtiefin tai yritysten, joilla on sopimussuhde Hochtiefiin, työntekijöiden edustajat tulevat tietoisiksi toimintaperiaatteiden hengen tai kirjaimen vastaisista toimista, ne raportoivat rikkomuksista Hochtiefin hallitukselle. Hochtiefin hallitus tutkii ja esittää sopivia toimenpiteitä asian korjaamiseksi."* Toisin sanoen, sopimuksen toimeenpanosta vastaa Hochtiefin hallitus, joka yksin tekee myös päätökset mahdollisista sopimuksen rikkomuksista.

BWI:n globaalien puitesopimusten toimeenpanon valvonta tapahtuu pääsääntöisesti sopimuksen osapuolten edustajista koostuvan komitean säännöllisten kokousten kautta. Hochtiefin kanssa solmitussa sopimuksessa ei kuitenkaan ole minkäänlaista mainintaa säännöllisistä tapaamisista tai sopimuksen tehokasta toimeenpanoa tukevista käytännöistä esimerkiksi sopimuksesta tiedottamiseen liittyen. Hochtiefin, BWI:n ja IG BAU:n välinen puitesopimus onkin käytännössä ollut "epäaktiivinen" eivätkä osapuolet ole tavanneet toisiaan säännöllisesti globaalilla tasolla<sup>86</sup>.

Ei siis ehkä ole ihme, että sopimuksen toimeenpanossa on viime vuosina ollut useita

ongelmia sekä Aasiassa että Latinalaisessa Amerikassa:

Leighton Asia, joka on osa Hochtief-konsernia<sup>87</sup>, toimii urakoitsijana useissa infra-rakennusprojekteissa Hongkongissa. Vuosina 2011–2017, ainakin kahdeksan työntekijää on kuollut ja useita loukkaantunut Leighton Asian rakennustyömailla. Yritys on myös evännyt työntekijöiltä lepotaukoja ja maksanut palkkoja viiveellä. Sitä on syytetty kaikkein vaarallisimpien työtehtävien osoittamisesta etnisiin vähemmistöihin kuuluville työntekijöille, eikä se ole päästänyt ammattiliittoja työmaille. Leighton Asian pääkonttori on Australiassa, ja BWI käynnistikin ensin vuoropuhelun hongkongilaisen ammattiliitto CSWGU:n ja australialaisten ammattiliittojen kanssa, myöhemmin myös saksalaisten ja espanjalaisten liittojen kanssa. Liittojen välisen verkostoitumisen kautta haettiin vahvistusta CSWGU:n pyrkimyksille päästä tapaamaan Leighton Asian työntekijöitä. Haastatteluhetkellä BWI suunnitteli paikallisen mediakampanjan aloittamista Leighton Asiaa vastaan.<sup>88</sup>

Chilessä Hochtief oli Alto Maipo -vesivoimalan pääurakoitsija<sup>89</sup> kunnes se toukokuussa 2017 vetäytyi projektista turvallisuusongelmiin vedoten<sup>90</sup>. Projekti koostuu kahdesta Maipo-jokeen suunnitellusta suuresta padosta, joiden rakentaminen alkoi vuonna 2013. Syksyllä 2016 Hochtiefin Alto Maipo -projektin 1 000 työntekijää menivät lakkoon. Lakkoilevat työntekijät syyttivät Hochtiefia

84 BWI, Regional Educational Officer, Asia Pacific Region Wulandari Sri, puhelinhaastattelu 23.8.2017

85 "IFBWW and IG BAU and the employees' representations within Hochtief support Hochtief in the implementation of this Code of Conduct. Should the IFBWW, the IG BAU or the employees' representation within Hochtief or the companies with contractual tied with Hochtief become aware of any contravention of the spirit or the letter of this Code of Conduct, they will report this contravention to the Executive Board of Hochtief. This body will examine and introduce suitable measures to remedy the issue." Hochtiefin, BWI:n ja IG BAU:n välinen globaali puitesopimus

86 BWI, Global Director for OHS and Construction Fiona Murie, puhelinhaastattelu 20.9.2017

87 Hochtief, Division HOCHTIEF Asia Pacific, [https://www.hochtief.com/hochtief\\_en/482.jhtml](https://www.hochtief.com/hochtief_en/482.jhtml) (viitattu 17.11.2017)

88 BWI, Wulandari Sri, puhelinhaastattelu 23.8.2017. BWI käynnisti myöhemmin myös kansainvälisen kampanjan Leighton Asiaa vastaan.

89 Hydroworld.com, 28.11.2012, Hochtief wins contract for construction of Chile's 531-MW Alto Maipo hydropower project, <http://www.hydroworld.com/articles/2012/11/hochtief-wins-contract-for-construction-of-chiles-531-mw-alto-maipo-hydropower-project.html> (viitattu 17.11.2017). Projektissa on mukana myös ainakin chileläinen Strabag AG Chile sekä italialainen CMC Di Ravenna.

90 Hydroworld.com, 14.7.2017, Chilean court sides with developer after builder stops work at 531-MW Alto Maipo hydroelectric project, <http://www.hydroworld.com/articles/2017/07/chilean-court-sides-with-developer-after-builder-stops-work-at-531-mw-alto-maipo-hydroelectric-project.html> (viitattu 17.11.2017)

ammattiliittojen vastaisista toimista<sup>91</sup>. Lakon kestänyt 10 päivää yritys erotti 320 lakossa ollutta työntekijää, katkaisi työntekijöiltä sähköt ja juomaveden sekä lopetti ruokakuljetukset työmaa-alueelle<sup>92</sup>. Loppujen loppuksi lakko ehti kestää noin kuukauden ennen tilanteen ratkeamista. Puitesopimusta hyödyntäen konflikti siirrettiin globaalille tasolle, ja projektin paikallisjohto saatiin sitä kautta taivuteltua neuvottelupöytään.<sup>93</sup>

BWI:n alueellisten edustajien mukaan ongelmat sekä Hongkongissa että Alto Maipo-patoprojektissa Chilessä juontavat juurensa paikallisjohton ammattiliittojen vastaiseen asenteeseen, minkä seurauksena paikalliset ammattiliitot eivät ole päässeet työpaikoille tapaamaan työntekijöitä. Chilessä lisähaasteena ovat olleet keltaiset ammattiliitot<sup>94</sup>. Konfliktin alussa Hochtiefin paikallisjohto yrittikin vedota siihen, että sillä oli jo olemassa työehtosopimus keltaisen ammattiliiton kanssa, ja siksi työntekijöiden vaatimuksille ei ollut olemassa perusteita. Hongkongissa haasteena on ollut työntekijöiden alhainen järjestäytymisaste ja paikallisten ammattiliittojen yleisesti heikko neuvotteluasema.<sup>95</sup>

Ammattiliittojen vastaisen asenteen lisäksi ongelmana on ollut myös paikallisjohton tietämättömyys globaalin puitesopimuksen olemassaolosta ja sen sisällöstä. Vaikka sopimuksista tiedottamiseen liittyvät yleiset haasteet ovat olleet tiedossa pitkään ja niihin on pyritty puuttumaan, ovat ne BWI:n edustajien mukaan edelleen tyypillisiä. Usein rakennusprojektin tai yrityksen paikallisjohto kuulee globaalista puitesopimuksesta vasta tilanteen kärjistyttyä konfliktiksi ja silloinkin he kuulevat sopimuksesta ammattiliitoilta, ei yrityksen omien kanavien kautta.<sup>96</sup>

BWI:n edustajien mukaan yksi potentiaalinen keino tehostaa puitesopimusten tunnettuutta paikallistasolla on järjestää projekti- tai yritysjohdolle ja ammattiliittojen edustajille yhteisiä tilaisuuksia puitesopimusten sisältöihin tutustumiseksi. Tilaisuuksien tavoitteena tulee olla päästä yhteisymmärrykseen sopimusten toimeenpanosta paikallistasolla. Tämä korostaisi globaalien puitesopimusten asemaa jatkuvan parantamisen työkaluna sen sijaan, että niitä hyödynnetään vain konfliktitilanteissa. Sopimusten elinvoimaisuuden säilyttämiseksi paikallisten toimijoiden tulisi kuitenkin tavata säännöllisesti tai vähintäänkin aina henkilövaihdosten jälkeen. Osa BWI:n globaaleista puitesopimuksista<sup>97</sup> sisältää jo nyt tällaisia sopimusten jalkauttamiseen paikallistasolla tähtääviä menettelyjä. Tämä ei kuitenkaan ole vielä yleinen käytäntö osittain siksi, että se vaatii paljon resursseja<sup>98</sup>.

### **Globaalit puitesopimukset ovat osa kokonaisuutta**

BWI:n monikansallisia yrityksiä koskevassa strategiassa globaalit puitesopimukset ovat yksi kuudesta rakennuspalikasta<sup>99</sup>. Muita rakennuspalikoita ovat alueelliset ja maailmanlaajuiset verkostot, media, kampanjat (engl. corporate campaigns) ja esimerkiksi vastuullisuussertifiointijärjestelmien kautta tehtävä työ kansainvälisten standardien kehittämiseksi (ks. tekstilaatikko s. 23). Rakennuspalikoita voidaan yhdistellä tarpeen ja tilanteen mukaan. Jos esimerkiksi monikansallinen yritys, jonka kanssa BWI on solminut globaalin puitesopimuksen, ei kunnioita olemassa olevaa sopimusta odotustenmukaisella tavalla eikä tilannetta saada ratkaistua osapuolten välisen vuoropuhelun avulla,

91 BWI, 9.11.2016, Chile: Hochtief's workers reach 6 days on strike, <http://connect.bwint.org/default.asp?index=7452&Language=EN> (viitattu 17.11.2017)

92 BWI, 28.11.2016, Chile: Hochtief dismiss 320 workers in Alto Maipo, <http://connect.bwint.org/default.asp?index=7498&Language=EN> (viitattu 17.11.2017)

93 BWI, Nilton Freitas, puhelinhaastattelu 28.8.2017

94 Keltainen ammattiliitto on työnantajan dominoima, ei itsenäinen ammattiliitto.

95 BWI, Wulandari Sri, puhelinhaastattelu 23.8.2017; Nilton Freitas, puhelinhaastattelu 28.8.2017

96 Nilton Freitas, puhelinhaastattelu 28.8.2017

97 Ks. esim. Salini Impregilon, BWI:n ja ammattiliittojen välinen globaali puitesopimus, saatavilla osoitteessa [http://connect.bwint.org/pdfs/IFA\\_SaliniImpregilo\\_EN.pdf](http://connect.bwint.org/pdfs/IFA_SaliniImpregilo_EN.pdf). Sopimuksen mukaan "Before opening a construction site, Salini Impregilo S.p.A. shall discuss site related activities with the signatory organizations, as long as doing so does not hinder the need for confidentiality of the commercial phase. Salini Impregilo S.p.A. shall make the necessary resources available for the BWI representative to be able to perform his/her functions."

98 BWI, Nilton Freitas, puhelinhaastattelu 28.8.2017

99 BWI, 2011, Policy recommendation on organizing in multinational companies and infrastructure projects

## BWI vaikuttaa metsäteollisuuden vastuullisuussertifiointijärjestelmä FSC:ssä

Forest Stewardship Council FSC on metsänhoidon sertifiointijärjestelmä, jonka toiminta perustuu pääperiaatteisiin ja niiden pohjalta laadittaviin maakohtaisiin vastuullisuuskriteereihin, joihin sisältyy myös työntekijöiden oikeuksia koskevia vaatimuksia. FSC:n vaatimusten mukaan sertifioidun yrityksen tulee esimerkiksi kunnioittaa ILO:n perussopimuksissa määritetyjä oikeuksia<sup>100</sup>. FSC:n jäsenenä on yrityksiä, kansalaisjärjestöjä ja yhteisöjä. Myös BWI ja useat BWI:n jäsenliitot ovat FSC:n jäseniä. BWI:llä on myös edustaja FSC:n hallituksessa.

FSC:tä, kuten monia muitakin sosiaalisen vastuullisuuden sertifiointi- ja auditointijärjestelmiä, on kritisoitu siitä, että se tunnistaa huonosti työelämän oikeuksiin ja erityisesti työntekijöiden järjestäytymisvapauteen liittyviä ongelmia. Finnwatch on suositellut ammatihdistysliikkeelle järjestelmien strategista haastamista esimerkiksi siten, että ammattiliitot käyttäisivät julkisia tietokantoja sertifioiduista viljelytiloista ja tuotantolaitoksista työntekijöiden ammatilliseen järjestäytymiseen tähtäävien kampanjoiden kohdistamiseen.<sup>101</sup>

Sosiaalisen vastuullisuuden sertifiointi- ja auditointijärjestelmien kautta tehtävä työ kansainvälisten standardien kehittämiseksi on yksi BWI:n monikansallisia yrityksiä koskevan strategian ”rakennuspalikoista”, ja BWI käyttää FSC-sertifiointia työntekijöiden ammatillisen järjestämisen työkaluna. BWI on tehnyt virallisia valituksia FSC:lle tapauksissa, joissa BWI:n jäsenliitot ovat kohdanneet ongelmia pyrkiessään järjestämään työntekijöitä FSC-sertifioiduilla metsätiloilla. Joissain tapauksissa tämä on johtanut FSC-sertifikaatin menettämisiin<sup>102</sup>.

BWI hyväksyi joulukuussa 2017 päätöslauselman kampanjasta FSC:tä vastaan. BWI vaatii työelämän oikeuksia koskevien kriteerien sisällyttämistä FSC:n seurantastandardeihin (engl. chain of custody), jotka koskevat muita puutuotteiden tuotantoketjuun kuuluvia toimijoita (esim. sahat, tehtaajat) kuin metsätiloja.<sup>103</sup>

100 FSC, Principles and Criteria, <https://ic.fsc.org/en/what-is-fsc-certification/principles-criteria> (viitattu 16.1.2018). ”The [certified] organization shall uphold the principles and rights at work as defined in the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998) based on the eight ILO Core Labour Conventions.”

101 Ks. esim. Finnwatch, 2016, Kaalimaan vartijat: Näkökulmia työelämän oikeuksia tarkastelevien sertifiointi- ja auditointijärjestelmien laatuun, saatavilla osoitteessa [https://www.finnwatch.org/images/pdf/KaalimaanVartijat\\_web.pdf](https://www.finnwatch.org/images/pdf/KaalimaanVartijat_web.pdf)

102 Ks. esim. FSC, Building and Wood Workers International v. Bilt Graphic Paper Products Limited, <https://ic.fsc.org/en/what-is-fsc/what-we-do/dispute-resolution/archived-cases/bilt-graphic-paper-products-limited-bilt> (viitattu 17.11.2017)

103 BWI, Motion 50. Ks. myös, BWI, Resolution 27 Engagement with Forest Stewardship Council, Adopted by BWI World Congress in Durban South Africa on 01 December 2017, saatavilla osoitteessa [https://www.bwint.org/web/content/cms.media/822/datas/EN\\_Resolution\\_27%20FSC%20EDIT%2029TH%20from%20FNV%20final\\_FINAL.pdf](https://www.bwint.org/web/content/cms.media/822/datas/EN_Resolution_27%20FSC%20EDIT%2029TH%20from%20FNV%20final_FINAL.pdf)

saattaa BWI käynnistää media- tai solidaari-suuskampanjan ko. monikansallista yritystä vastaan. BWI:n edustajien mukaan mahdollisista kansainvälisistä kampanjoista kumpuavan maineen menetyksen pelko kannustaa yrityksiä globaalien puitesopimusten toimeenpanoon, eikä ammattiyhdistysliikkeen tule luopua tästä mahdollisuudesta<sup>104</sup>. Hochtiefin tapauksessa BWI ja sen paikalliset jäsenliitot ovat järjestäneet muun muassa mielenosoituksia ja tehneet mediatyötä paikallistasolla Hongkongissa sekä uutisoineet kansainvälisesti tapahtumista Chilessä sekä aloittaneet kansainvälisen kampanjan yritystä vastaan.

BWI:n neuvottelemiin globaaleihin puitesopimukseen ei toistaiseksi sisälly mahdollisuutta hakeutua sovitteluun tai antaa riitakysymys välimiesten ratkaistavaksi. BWI:n strategiassa kuitenkin linjataan, että välimiesmenettelyn tai vastaavan riitojenratkaisumallin sisällyttämistä sopimukseen tulee harkita mahdollisuuksia mukaan. BWI:n edustajan mukaan välimiesmenettelyjen sisällyttäminen globaaleihin puitesopimukseen tulee todennäköisesti jatkossa lisääntymään, etenkin jos ILO lanseeraa erillisen välimiesmenettelyn<sup>105</sup>.

### **Arvoketjujen läpinäkymättömyys on suuri haaste**

Hochtiefin, BWI:n ja IG BAU:n välinen puitesopimus kattaa paitsi Hochtiefin omat työntekijät myös sen sopimuskumppaneiden työntekijät<sup>106</sup>. Sopimus ei kuitenkaan erikseen velvoita Hochtiefiä informoimaan ammattiliittoja sen arvoketjuun kuuluvista toimijoista kuten alihankkijoista, yhteisyrityksistä tai rakennusprojekteista. BWI:n edustajan mukaan vaikka BWI:n solmimiin globaaleihin puitesopimukseen ei suoraan sisälly velvoitteita tavarantomittajatietojen jakamisesta ammattiliittojen

kanssa, ko. tietojen jakamista edellytetään epäsuorasti<sup>107</sup>.

BWI pyrkii myös itse, jäsenliittojensa tuella, kartoittamaan sellaisten yritysten toimintaa, joiden kanssa se on solminut globaaleita puitesopimuksia. Kartoitusten avulla saatu tieto täydentää yrityksiltä saatua tietoa, ja auttaa myös hahmottamaan paikallisten ammattiliittojen kapasiteettia ja mahdollisuuksia järjestää sopimusten piiriin kuuluvia työpaikkoja. Kartoitusta tehdään osittain reaktiivisesti silloin, kun BWI:n jäsenliitot nostavat esiin ongelmia jollain työpaikalla. Tällöin BWI muiden toimenpiteiden ohella tarkistaa, onko sillä olemassa globaali puitesopimus ko. yrityksen kanssa, jota se voisi konfliktinratkaisussa hyödyntää.<sup>108</sup>

Toimitusketjujen läpinäkymättömyys on suuri haaste globaalien puitesopimusten toimeenpanon valvonnalle. Siihen liittyy myös yritysten tavarantoimittajapoolissa tapahtuvat muutokset. BWI:llä on esimerkiksi globaali puitesopimus Ikean kanssa, joka kattaa Ikean puutavaran tavarantoimittajat (engl. wood suppliers). Erityisesti Aasiassa on törmätty ongelmiin. BWI:n edustajan mukaan Ikealla on vakiintunut joukko puutavaran toimittajia vain Malesiassa ja Thaimaassa, joissa puitesopimuksen toimeenpanon valvonta on mahdollista. Sen sijaan esimerkiksi Indonesiassa ja Vietnamin Ikean tavarantoimittajapooli ei ole vakiintunut eikä maailmanliitolla siksi ole kattavaa kuvaa puitesopimuksen piiriin kuuluvista toimijoista ko. maissa. Tämä tekee sopimuksen toimeenpanon valvonnasta Indonesiassa ja Vietnamin käytännössä lähes mahdotonta<sup>109</sup>.

### **4.2 CASE CARREFOUR**

Ranskalainen Carrefour on yksi maailman suurimmista hypermarkettiketjuista. Carrefour toimii yli 30 maassa, ja sillä on maailmanlaajuisesti yli 380 000 työntekijää ja

104 BWI, Global Campaign Director Jin Sook Lee, puhelinhaastattelu 21.8.2017

105 BWI, Fiona Murie, puhelinhaastattelu 20.9.2017. Ks. myös luku 2.6.

106 Hochtiefin, BWI:n ja IG BAU:n välinen globaali puitesopimus. "Hochtief acknowledges that it not only bears responsibility for the conditions under which its own employees work but also shares responsibility for the conditions under which the employees of its contractual partners do their work."

107 BWI, Jin Sook Lee, sähköposti 3.3.2018

108 BWI, Nilton Freitas, puhelinhaastattelu 28.8.2017; Jin Sook Lee, sähköposti 21.2.2018

109 BWI, Wulandari Sri, puhelinhaastattelu 23.8.2017



12 000 myymälää. Vuonna 2017 Carrefourin liikevaihto oli yli 90 miljardia euroa.<sup>110</sup>

Palvelualojen maailmanliitto UNI Global Union edustaa yli 20 miljoonaa työntekijää. Sillä on yli 900 jäsenliittoa<sup>111</sup>. Suomalaisista ammattiliitoista UNI:in kuuluvat Ammattiliitto Nousu, Ammattiliitto PRO, Insinööriliitto, Palvelualojen ammattiliitto, Posti- ja logistiikka-alan unioni, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto, Tekniikan Akateemiset, Teollisuusliitto ja Vakuutusväen Liitto.

Carrefour ja UNI solmivat globaalin puitesopimuksen ensimmäisen kerran vuonna 2001. Carrefour ja UNI:n välinen sopimus oli kaikkien aikojen ensimmäinen UNI Commercen solmima globaali puitesopimus. Sittemmin UNI Commerce on solminut globaalin puitesopimuksen myös kolmen muun päivittäistavarakaupan hypermarkettiketjun Metron, Auchanin ja AEONin kanssa. Tämän lisäksi UNI Commercella on globaali puitesopimus myös muun muassa muoti- ja tekstiiliteollisuuden alan yritysten H&M:n ja Inditexin kanssa. Viimeksi mainitut sopimukset kattavat ko. yritysten myymälöiden henkilökunnan (H&M:n ja IndustriALL:n välistä globaalia puitesopimusta, joka kattaa yrityksen tavarantoimittajat, käsitellään tämän selvityksen luvussa 4.4).<sup>112</sup>

Vuonna 2015 Carrefour ja UNI neuvottelivat uuden sopimuksen, joka korvaa alkuperäisen vuonna 2001 solmitun sopimuksen. UNI:n edustajan mukaan päätös neuvotella sopimus uudelleen oli molemminpuolinen: vuoden 2001 jälkeen puitesopimuksissa on tapahtunut merkittävää kehitystä ja sopimuksen päivittäminen oli siksi tarpeen. Lisäksi Carrefourin ja UNI:n alkuperäisen sopimuksen siihenastisen toimeenpanon vahvuudet haluttiin kirjata itse sopimukseen<sup>113</sup>. Carrefourin ja UNI:n alkuperäisen ja uuden sopimuksen sisällöllisten elementtien keskinäinen ver-

tailu kuvaa hyvin puitesopimusten evoluutiota ensimmäisestä toiseen sukupolveen (ks. taulukko 1).

Carrefourin ja UNI:n uudessa sopimuksessa sopimuksesta tiedottamiseen ja paikallisten liittojen rooliin on kiinnitetty huomiota. Sopimuksen puitteissa sovelletaan globaaleille puitesopimuksille tyypillistä riitojenratkaisumallia, joka perustuu sopimuksen osapuolten väliseen dialogiin ja portaittaiseen eskalointiin paikallistasolta ensin alueelliselle ja edelleen globaalille tasolle tarpeen mukaan.

110 Carrefour, Key Figures, <http://www.carrefour.com/content/key-figures> (viitattu 31.1.2018)

111 UNI Global Union, About us, <http://www.uniglobalunion.org/about-us> (viitattu 16.10.2017)

112 UNI Global Union, Global agreements, <http://uniglobalunion.org/about-us/global-agreements> (viitattu 16.10.2017)

113 UNI Global Union, Mathias Bolton, puhelinhaastattelu 21.9.2017

Taulukko 1: Carrefourin ja UNI:n välisten globaalien puitesopimusten keskinäinen vertailu

	<b>Carrefourin ja UNI Global Unionin välinen alkuperäinen globaali puitesopimus vuodelta 2001</b>	<b>Carrefourin ja UNI Global Unionin välinen uusi globaali puitesopimus vuodelta 2015</b>
Kansainväliset standardit joihin sopimuksessa viitataan	Carrefour sitoutuu yhdessä UNI:n kanssa seuraamaan ILO:n sopimusten 87–95 ja 135 soveltamista.	Carrefour ja UNI Global Union sitoutuvat toimimaan seuraavien kansainvälisten sosiaalisiin oikeuksiin liittyvien sopimusten mukaisesti: Ihmisoikeuksia koskevat kansainväliset perusasiakirjat; Kaikkinaisten naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus; UN Womenin naisten voimaannuttamista koskevat periaatteet; ILO:n sopimukset 87, 98, 135, 29, 105, 138, 182, 100, 111 ja 156; YK:n Global Compact -aloite; OECD:n toimintaohjeet monikansallisia yrityksille; YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet.
Sopimuksen kattavuus	Ei mainintaa	Carrefourin hallinnoimat tai kontrolloimat yksiköt.
Toimitusketjut	Carrefour aikoo varmistaa, että sen tavarantoimittajat kunnioittavat ILO:n lapsityöhön ja pakotyöhön liittyviä periaatteita.	Carrefour pyytää sen tärkeimpiä tavarantoimittajia ja alihankkijoita noudattamaan ILO:n määrittämiä perusoikeuksia. Tämän lisäksi Carrefour pitää UNI Global Unionin ajan tasalla sen toimenpiteistä 1) Carrefourin oman merkin tuotevalmistajien valvomiseksi kehitettävistä prosesseista ja 2) Carrefour edellyttää sen oman merkin tavarantoimittajilta Carrefourin toimintaperiaatteiden allekirjoittamista ja takuita siitä, että niiden toiminta vastaa toimintaperiaatteita. Carrefour edelleen edellyttää uusia, EU:n ulkopuolisia franchise-yrityksiä allekirjoittamaan sen ihmisoikeuksien suojelua koskevan sitoumuksen. Olemassa olevia franchise-sopimuksia päivitetään näiltä osin sitä mukaa kun sopimukset tulevat uusittaviksi. <sup>113</sup>
Sopimuksen toimeenpanoa vahvistavat toimenpiteet	Ei mainintaa	Sopimukseen sisältyy menettely ammattiliittojen perustamiseksi sellaisissa sopimukseen piiriin kuuluvissa toimipaikoissa, joissa ammattiliittoa ei vielä ole. Carrefour ja UNI Global Union sitoutuvat tiedottamaan sopimuksesta omien organisaatioidensa sisällä, kannustaen paikallistason toimijoita sopimuksen toimeenpanoon.
Toimeenpanon valvontamekanismit	Ei mainintaa	Sopimusosapuolten edustajat tapaavat vähintään kaksi kertaa vuodessa arvioidakseen sopimuksen toimeenpanoa ja selvittääkseen mahdollisia ongelmia sen toimeenpanossa. Sopimusosapuolten edustajat tapaavat kerran vuodessa erityisesti seuratakseen sopimuksen toimeenpanoa Carrefourin oman merkin tavarantoimittajien ja franchise-yritysten osalta. Sopimusosapuolet sitoutuvat kertomaan toisilleen viipymättä sopimuksen toimeenpanoon liittyvistä ongelmista, jotta niihin voidaan löytää ratkaisu mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.
Paikallisten toimijoiden rooli	Ei mainintaa	Sopimus vahvistaa työmarkkinaosapuolten välistä vuoropuhelua osana Carrefourin yrityskulttuuria kaikissa sen toimipaikoissa. UNI Global Union sitoutuu kutsumaan Carrefourin edustajan UNI Carrefour Global Alliancen kokouksiin säännöllisen tietojenvaihdon mahdollistamiseksi ja hyvän keskusteluympäristön luomiseksi.
Riitojensovittelu- menettely	Ei mainintaa	Jos mahdollisen konfliktin ratkaiseminen ei ole mahdollista vuoropuhelun kautta, sopimusosapuolet sitoutuvat seuraavaan menettelyyn: – Valitus on ensin esitettävä paikalliselle yritysjohdolle tai ammattiliitolle. – Jos valituksen sopiminen ei ole mahdollista paikallistasolla, voidaan se siirtää yrityksen tai ay-liikkeen sisällä kansalliselle tasolle. – Jos valituksen sopiminen ei ole mahdollista kansallisellakaan tasolla, voidaan se siirtää Carrefourin työsuhteosastolle (engl. social relations department). Jos valituksen on tehnyt ammattiliitto, Carrefour tutkii asian. Jos valituksen on tehnyt yritysjohto, Carrefour ohjaa asian UNI Global Unionin tutkittavaksi. – Jos tutkinnan seurauksena rikkomuksen todetaan tapahtuneen, asianmukainen sopimusosapuoli ryhtyy korjaaviin toimenpiteisiin.

114 Helmikuussa 2018 UNI vahvisti, että kaikki Carrefourin franchise-yritykset ovat allekirjoittaneet ihmisoikeuksien suojelua koskevan sitoumuksen. UNI Global Union, Mathias Bolton, sähköposti 9.2.2018

## Keskiössä hyvät työelämän suhteet

UNI:n edustajan mukaan Carrefourin ja UNI:n välisen alkuperäisen globaalin puitesopimuksen toimeenpanosta saatiin hyviä kokemuksia erityisesti Carrefour Global Alliancen toiminnasta. Se on vuonna 2009 perustettu elin, jossa kaikki Carrefourin työntekijöitä edustavat paikalliset UNI:n jäsenliitot ovat edustettuina. Sen kokouksiin kutsutaan myös Carrefourin keskusjohto. Carrefour Global Alliancen kokouksissa yrityksen johto saa tietoa työelämän oikeuksien toteutumisesta sen eri toimipaikoissa suoraan paikallisilta ammattiliitoilta. Carrefour Global Alliancen kokoukset on kirjattu uuteen globaaliin puitesopimukseen. Uuden sopimuksen myötä vastaavia kokouksia järjestetään myös alueellisella tasolla entistä systemaattisemmin.<sup>115</sup>

Carrefour Global Alliancen kokousten lisäksi sopimuksen osapuolet tapaavat vähintään kahdesti vuodessa kokouksissa, joiden tarkoitus on valvoa globaalin puitesopimuksen toimeenpanoa ja puuttua mahdollisiin ongelmiin. UNI Global Unionia näissä kokouksissa edustaa yleensä UNI Commercen johto, Carrefourin puolelta kokouksiin osallistuu sekä yrityksen henkilöstö- että vastuullisuusjohtajat.<sup>116</sup>

Uuteen Carrefourin ja UNI:n väliseen sopimukseen sisältyy menettely ammattiliittojen perustamiseksi sellaisissa sopimukseen piiriin kuuluvissa toimipaikoissa, joissa ammattiliittoa ei vielä ole. Sopimus onkin omalta osaltaan edesauttanut Carrefourin työntekijöiden järjestäytymistä sellaisissa ammatillisen järjestäytymisvapauden toteutumisen kannalta haasteellisissa maissa kuten Romaniassa ja Kolumbiassa.

Vuonna 2016 Carrefour osti romanialaisen vähittäiskauppaketju Billan, joka oli tunnettu ammattiliittojen vastaisesta asenteestaan. Carrefour ei halunnut kaupan yhteydessä irtisanoa Billan paikallisia johtajia, mutta UNI:n mukaan globaalin puitesopimuksen valossa ei olisi ollut mahdollista, että sen myymälät

olisivat jatkossakin pysyneet järjestäytymätöminä. Neuvottelujen jälkeen työntekijöiden ammatillinen järjestäytyminen Billan entisissä myymälöissä sallittiin. Carrefour Romanian ammattiliitossa on nyt 7 000 jäsentä ja sen myymälöiden järjestäytymisaste on 72 prosenttia.<sup>117</sup>

Carrefourin työntekijöitä Kolumbiassa edustava, vuonna 2012 perustettu liitto Unión on yli 10 000 jäsenellään puolestaan maan suurin yksityisen sektorin ammattiliitto<sup>118</sup>. Liiton jäsenistä valtaosa, 85 prosenttia on alle 35-vuotiaita. Vuonna 2012 ko. ammattiliitto solmi Carrefourin kanssa maan ensimmäisen vähittäiskaupan alan työehtosopimuksen, joka kattoi Carrefourin 12 000 työntekijää 73 myymälässä.<sup>119</sup> UNI:n edustajan mukaan Carrefourin kolumbialaisen ammattiliiton perustamista vauhditti Carrefourin sen paikallisjohdolle antama koulutus työelämän oikeuksista. Vaikka Carrefour on sittemmin vetäytynyt Kolumbiasta, jatkaa liitto edelleen toimintaansa ja se edustaa Carrefourilta chileläiselle Cencosudille siirtyneiden myymälöiden työntekijöitä. Cencosudilla ei ole globaalia puitesopimusta UNI Global Unionin kanssa. UNI:n edustajan mukaan yhtenä Carrefourin globaalin puitesopimuksen saavutuksena voidaankin pitää sitä, että se avasi ammattiliitoille oven vähittäiskaupan alalle Kolumbiassa.<sup>120</sup>

Aikaisemmat akateemiset tutkimukset ovat kuitenkin myös tuoneet esiin ongelmia Carrefourin myymälöissä Espanjassa keltaisiin ammattiliittoihin liittyen. Keltaisten ammattiliittojen on todettu dominoineen

<sup>115</sup> UNI Global Union, Mathias Bolton, puhelinhaastattelu 21.9.2017

<sup>116</sup> UNI Global Union, Mathias Bolton, puhelinhaastattelu 21.9.2017

<sup>117</sup> UNI Global Union, Mathias Bolton, puhelinhaastattelu 21.9.2017. Ks. myös UNI Global Union, 11.10.2017, Romania's trade unions going from strength to strength, <http://www.uni-europa.org/2017/10/11/romania-trade-unions-going-from-strength-to-strength/> (viitattu 17.11.2017)

<sup>118</sup> Palvelualojen ammattiliitto, kansainvälisen järjestötoiminnan asiantuntija Mari Taivainen, sähköposti 17.4.2018

<sup>119</sup> UNI Global Union, 3.12.2012, World Executive welcomes wins from Breaking Through programme and aims at Including You in further initiatives to Cape Town 2014, [http://www2.filcams.cgil.it/info.nsf/ca928331a5b695d1c1257af50064f5bf/\\$file/EN%2015WEB%20Summary%20Report.pdf?OpenElement](http://www2.filcams.cgil.it/info.nsf/ca928331a5b695d1c1257af50064f5bf/$file/EN%2015WEB%20Summary%20Report.pdf?OpenElement) (viitattu 17.11.2017)

<sup>120</sup> UNI Global Union, Mathias Bolton, puhelinhaastattelu 21.9.2017

työehtosopimusneuvottelija, jotka ovat johtaneet alhaisiin palkkoihin ja huonoihin työoloihin vähittäiskaupan alalla. Globaalista puitesopimuksesta ei tutkimusten mukaan ole ollut apua tämän ongelman ratkaisemisessa.<sup>121</sup>

### **Konfliktitilanteet ratkaistaan ensisijaisesti dialogin kautta**

Vaikka kaikkien globaalien puitesopimusten toimeenpanossa korostuu konfliktien ratkaisu työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun kautta, on sen korostaminen Carrefourin ja UNI:n välisessä sopimuksessa silmiinpistävää. Sopimuksen mukaan<sup>122</sup> *”Carrefour ja UNI Global Union vakuuttavat, että kuunteleminen ja konsultaatio ovat avainasemassa työmarkkinaosapuolten välisen luottamuksen saavuttamiseksi [...] Osapuolet vakuuttavat, että dialogi ja yhteistyö ovat edelleen paras keino ratkaista ongelmia ja erimielisyyksiä. Tästä seuraa, että osapuolet sitoutuvat etsimään ratkaisuja ensisijaisesti vuoropuhelun avulla muiden keinojen sijaan.”*

Sopimusosapuolten väliseen vuoropuheluun perustuva riitojenratkaisu korostui myös UNI:n edustajan haastattelussa. Vaikka sopimukseen on kirjattu menettelytapa riitojenratkaisua varten (ks. yllä), sopimukseen ei sisälly mahdollisuutta hakeutua sovittelu- tai välimiesmenettelyyn. Sopimuksessa myös mainitaan erikseen, että se ei sido osapuolia oikeudellisesti<sup>123</sup>.

121 Royle, T., ja L. Ortiz, 2009, *Dominance Effects from Local Competitors: Setting Institutional Parameters for Employment Relations in Multinational Subsidiaries; a Case from the Spanish Supermarket Sector*, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8543.2009.00716.x/abstract> (viitattu 16.1.2018)

122 *”Carrefour and UNI Global Union assert that listening and consultation are key drivers of the trust between the social partners which promotes individual and collective progress. [The Parties] assert that dialogue and cooperation continue to be the best method for resolving problems and tackling disagreements. Therefore, the Parties undertake to look for solutions first and foremost through dialogue rather than through any other form of action.”* Carrefourin ja UNI Global Unionin välinen globaali puitesopimus

123 *”The agreement is built on the foundations of a purposeful and constructive approach. Consequently and in keeping with this spirit, the provisions herein may thus not be construed as legally binding upon the parties.”* Carrefourin ja UNI Global Unionin välinen globaali puitesopimus

UNI:n edustajan mukaan toistaiseksi sovittelulle tai välimiesmenettelylle ei myöskään ole ollut käytännössä tarvetta. Tosin UNI:n edustajan mukaan yhteistyö Carrefourin kanssa on ollut ehkä poikkeuksellisenkin helppoa. Pitkäkestoisen yhteistyön aikana osapuolten välinen luottamus on syventynyt ja konfliktien ratkaisu vuoropuhelun kautta on sujunut hyvin. Sovittelu- tai välimiesmenettelyyn turvautuminen vaarantaisi tämän luottamuksen johon koko sopimuksen toimeenpano perustuu. Carrefourin ja UNI:n välisen globaalien puitesopimuksen toimeenpanon suurimmat haasteet ovat liittyneet sen franchise-yrityksiin Pohjois-Afrikan maissa, ja ne ovat liittyneet ko. maiden haasteelliseen poliittiseen tilanteeseen<sup>124</sup>.

### **Sopimuksen toimeenpanoa Carrefourin toimitusketjuissa ei valvota**

Carrefourin ja UNI:n välinen globaali puitesopimus kattaa Carrefourin oman merkin tuotteiden toimitusketjujen ensimmäisen portaan mutta ei sen muita tavarantoimittajia. Carrefourin oman merkin tuotteiden tavarantoimittajille puitesopimuksessa asetetut vaatimukset vastaavat Carrefourin muissa asiakirjoissa (Supplier Charter) määritettyjä vaatimuksia<sup>125</sup>.

Koska UNI:n jäsenliitot edustavat vain Carrefourin omaa henkilökuntaa, käytännössä sopimuksen toimeenpanon valvonta Carrefourin oman merkin tuotteiden toimitusketjuissa edellyttäisi yhteistyötä muiden maailmanliittojen kanssa. Tällä hetkellä sopimuksen toimeenpanoa Carrefourin alihankintaketjuissa ei siis valvota eikä sopimus velvoita Carrefouria jakamaan (eikä Carrefour jaa) UNI:n kanssa tietoa sen toimitusketjuihin kuuluvista yrityksistä<sup>126</sup>.

124 UNI Global Union, Mathias Bolton, puhelinhaastattelu 21.9.2017

125 *”Carrefour’s approach regarding own-brand product suppliers shall be manifested in the establishment of a control methodology that complies with fundamental International Labour Organization rights. Carrefour asks its own-brand product suppliers to sign its Supplier Charter and to ensure that factories manufacturing these products comply with the charter.”* Carrefourin ja UNI Global Unionin välinen globaali puitesopimus

126 UNI Global Union, Mathias Bolton, puhelinhaastattelu 21.9.2017

Vaikka sopimus velvoittaa kumpiakin osapuolia tiedottamaan sopimuksesta niiden omien organisaatioidensa sisällä, ei sopimustekstissä huomioida sopimuksesta tiedottamista Carrefourin oman merkin tuotteiden tavarantoimittajien suuntaan mitenkään. Sopimuksen tekstiä ei myöskään löydy Carrefourin tai UNI:n verkkosivuilta. Näin ollen vaikuttaa epätodennäköiseltä, että Carrefourin tavarantoimittajien työntekijät olisivat tietoisia sopimuksen olemassaolosta ja sen sisällöstä voidakseen tuoda esiin mahdollisia ongelmia sopimuksen piiriin kuuluvien Carrefourin oman merkin tuotteiden tuotannossa. Toisaalta sopimus ei myöskään luo kanavia, joiden avulla oman merkin tuotteiden tavarantoimittajien työntekijät voisivat tuoda esiin mahdollisia ongelmia tai epäkoh- tia Carrefourin toimitusketjuissa.

### 4.3 CASE THYSSENKRUPP

Thyssenkrupp on teollisuuskonserni, jonka toimialoja ovat mm. teräs, autotekniikka ja hissit. Sen kotipaikka on Saksassa, ja se toimii 79 maassa. Thyssenkruppilla on 158 000 työntekijää, ja sen liikevaihto oli tili- vuonna 2016-17 yli 41 miljardia euroa<sup>127</sup>. Syyskuussa 2017 Thyssenkrupp ja Tata Steel ilmoittivat niiden Euroopan terästoimintojen yhdistämisestä<sup>128</sup>.

IndustriALL edustaa noin 50 miljoonaa työntekijää 140 maassa kaivos-, energia- ja tuotantoteollisuusaloilla<sup>129</sup>. Suomessa IndustriALL:iin kuuluu kuusi liittoa: Ammattiliitto Pro, Insinööriliitto, Paperiliitto, Sähköliitto, Tekniikan Akateemisten Liitto ja Teollisuusliitto.

IndustriALLilla on 46 voimassaolevaa globaalia puitesopimusta monikansallisten yritysten

kanssa<sup>130</sup> (IndustriALL:n ja H&M:n välistä globaali puitesopimusta käsitellään tämän rapor- tin luvussa 4.4.). IndustriALL:n sopimuksista noin puolet on solmittu auto- ja energiategol- lisuuden yritysten kanssa. Suurin osa sopi- muksista on solmittu saksalaisten yritysten kanssa, toiseksi eniten sopimuksia on ranska- laisten yritysten ja kolmanneksi eniten norja- laisten ja italialaisten yritysten kanssa.<sup>131</sup>

IndustriALL:n uudemmat globaalit puiteso- pimukset ovat määräaikaista. Määräajan umpeuduttua ne voidaan uusia yhteisellä sopimuksella. Osa IndustriALL:n vanhem- mista, ensimmäisen sukupolven globaaleista puitesopimuksista ovat vuosien saatossa muuttuneet epäaktiivisiksi, ja mahdollisuuk- sien mukaan IndustriALL pyrkii neuvottele- maan ne uudestaan. Joskus uudelleenneu- votteluja vastustaa yrityksen kotimaassa työntekijöitä edustava kansallinen liitto, jonka saattaa olla vaikea hyväksyä, että hyvistä kansallisen tason työelämän suhteista huo- limatta globaalin puitesopimuksen vaikut- tavuus muualla on heikko<sup>132</sup>. Tämä kävi ilmi myös muiden tätä selvitystä varten haastatel- tujen maailmanliittojen lausunnoissa: joskus kansalliset ammattiliitot eivät ole valmiita myöntämään, että globaali puitesopimus ei toimi eikä se saavuta sille asetettuja tavoit- teita, koska ne pelkäävät vaarantavansa hyvät työelämän suhteet yrityksen kotimaassa<sup>133</sup>.

Vuonna 2015 Thyssenkrupp allekirjoitti glo- baalin puitesopimuksen Thyssenkruppin globaalin yritysneuvoston, IG Metallin ja IndustriALL:n kanssa. Sopimus oli yksi ensim- mäisestä toisen sukupolven globaaleista pui- tesopimuksista, joita IndustriALL on solmi- nut<sup>134</sup>. Sopimusneuvottelut Thyssenkruppin kanssa kestivät peräti viisi vuotta.

Sopimusneuvottelut käynnistettiin, koska ammattiliittojen saamien tietojen mukaan

127 Thyssenkrupp, Company, <https://thyssenkrupp.com/en/company> (viitattu 8.6.2018)

128 Arvopaperi, 20.9.2017, Thyssenkrupp ja Tata Steel yhdistävät terästoimintonsa Euroopassa, [https://www.arvopaperi.fi/kaikki\\_uutiset/thyssenkrupp-ja-tata-steel-yhdistavat-terastoimintonsa-euroopassa-6677389](https://www.arvopaperi.fi/kaikki_uutiset/thyssenkrupp-ja-tata-steel-yhdistavat-terastoimintonsa-euroopassa-6677389) (viitattu 17.11.2017)

129 IndustriALL, About us, <http://www.industrialall-union.org/about-us> (viitattu 16.10.2017)

130 IndustriALL, Global Framework Agreements, <http://www.industrialall-union.org/issues/confronting-global-capital/global-framework-agreements> (viitattu 21.11.2017)

131 IndustriALL, Kemal Özkan, puhelinhaastattelu 6.9.2017

132 IndustriALL, Matthias Hartwich, puhelinhaastattelu 4.9.2017

133 BWI, Jin Sook Lee, puhelinhaastattelu 21.8.2017; Fiona Murie, puhelinhaastattelu 19.9.2017

134 IndustriALL, Matthias Hartwich, puhelinhaastattelu 4.9.2017

Thyssenkrupp oli USA:ssa pyrkinyt aktiivisesti häiritsemään ammattiliittojen toimintaa. Vaikka syytökset raportoitiin Thyssenkruppin globaalille yritysneuvostolle, ammattiliitoille ei ollut mandaattia puuttua niihin. Globaaliin puitesopimukseen tähänneet neuvottelut aloitettiin tällaisen mandaatin luomiseksi.<sup>135</sup>

Thyssenkrupp, IG Metallin ja IndustriALL:n välinen sopimus kattaa Thyssenkruppin omat ja sen tytäryhtiöiden tuotantolaitokset ja työntekijät. Sopimuksen mukaan Thyssenkrupp tiedottaa siinä viitatuista työelämän oikeuksista sen tavarantoimittajille ja kannustaa tavarantoimittajia ottamaan ne huomioon omissa linjauksissaan. IndustriALL:n edustajan mukaan IndustriALL olisi halunnut toimitukset kattavammin sopimukseen mukaan, mutta Thyssenkrupp ei tähän suostunut<sup>136</sup>. Yrityksen näkemyksen mukaan sen muut huolellisuusprosessit olivat riittävät varmistamaan työelämän oikeuksien toteutumisen sen hankintaketjuissa eikä sillä siksi ollut tarvetta sisällyttää sen tavarantoimittajia sopimuksen piiriin. Vastaavasti sopimukseen ei myöskään sisälly lausekkeita, jotka velvoittaisivat Thyssenkruppin jakamaan tietoa sen tavarantoimittajista ammattiliitoille.

Sopimuksesta on tiedotettu yrityksen työntekijöille mm. intranetissä ja esimerkiksi eurooppalaisen yritysneuvoston kokouksissa. Tiedon leviämistä on seurattu erilaisin Thyssenkruppin henkilökunnalle suunnatuin kyselyin<sup>137</sup>. Sopimus on myös saatavilla sekä yrityksen että IndustriALLin verkkosivuilla yhteensä 10 kielellä.

### **Sopimuksen toimeenpanoa valvotaan auditoinnein ja valitusmekanismin avulla**

Sopimuksen toimeenpanoa valvoo erillinen nk. kansainvälinen valvontakomitea (engl. international committee). Se koostuu Thyssenkruppin globaalin yritysneuvoston puheenjohtajasta ja kahdesta

varapuheenjohtajasta, yrityksen eurooppalaisen yritysneuvoston puheenjohtajasta sekä saksalaisen ammattiliitto IG Metallin ja IndustriALL:n edustajista. Nimestä huolimatta kansainvälisen valvontakomitean kaikki nykyiset jäsenet ovat saksalaisia. IndustriALL pitää tätä yhtenä sopimuksen heikkouksista, vaikka toisaalta yhteinen kieli ja maantieteellinen läheisyys tekeekin kansainvälisen komitean toiminnasta ketterämpää. IndustriALL:n tavoitteena on kehittää valvontakomiteaa nk. globaalin ammattiyhdistysverkoston (engl. world union committee) suuntaan, eli siinä tulisi olla ammattiliittojen edustajia myös muista maista.<sup>138</sup>

Kansainvälinen valvontakomitea tapaa yleensä neljä kertaa vuodessa. Tapaamisten välillä komitean jäsenet pitävät yhteyttä puhelimitse tarpeen mukaan. Thyssenkruppin henkilöstöstä vastaava hallituksen jäsen raportoi kansainväliselle komitealle vuosittain sopimuksen toimeenpanosta.

Kansainvälinen komitea voi myös tehdä auditointeja sopimuksen piiriin kuuluviin tuotantolaitoksiin<sup>139</sup>. Thyssenkrupp kattaa kaikki valvontakomitean toiminnasta aiheutuvat kustannukset, mukaan lukien tehdasvierailuista aiheutuvat kustannukset. Tätä selvitystä varten haastateltujen maailmanliittojen edustajien mukaan auditoinnit ovat tyypillinen tapa valvoa globaalien puitesopimusten toimeenpanoa etenkin saksalaisten monikansallisten yritysten kanssa solmituissa sopimuksissa<sup>140</sup>.

135 IndustriALL, Matthias Hartwich, puhelinhaastattelu 4.9.2017

136 IndustriALL, Matthias Hartwich, puhelinhaastattelu 4.9.2017

137 IndustriALL, Matthias Hartwich, puhelinhaastattelu 4.9.2017

138 Esimerkiksi IndustriALL:n ja Safranin välisessä sopimuksessa sovelletaan samantapaista seurantaa, mutta kansainvälinen komitea koostuu yhdeksästä ammattiliittojen edustajasta joista yksi edustaa IndustriALL:a ja neljä ranskalaisia ammattiliittoja. Lisäksi muilla eurooppalaisilla liitoilla sekä amerikkalaisilla, afrikkalaisilla ja aasialaisilla liitoilla on kullakin yksi edustaja kansainvälisessä komiteassa.

139 "The representatives of the International Committee shall furthermore be free to visit production sites of a company or companies of the Group in a region in a country of their choosing each year in consultation with the member of the Executive Board responsible for human resources. ThyssenKrupp AG shall grant access to these production sites." Thyssenkrupp, Thyssenkruppin globaalin yritysneuvoston, IG Metallin ja IndustriALL:n välinen globaali puitesopimus

140 BWI, Jin Sook Lee, puhelinhaastattelu, 21.8.2017; Fiona Murie, puhelinhaastattelu 19.9.2017

Thyssenkruppin tapauksessa, auditointeja tehdään lähinnä sopimukseen sisältyvän erillisen valitusmekanismin kautta tehtyjen valitusten tutkimiseksi. Kansainvälinen komitea vierailee valituksen kohteena olleessa maassa tai maissa keskimäärin noin kerran vuodessa<sup>141</sup>.

Thyssenkrupp, Thyssenkruppin globaalin yrittäjäneuvoston, IG Metallin ja IndustriALL:n väliseen globaaliin puitesopimukseen sisältyvä valitusmekanismi on neuvottelukompromissin tulos, johon aloite tuli yritykseltä: ammattiliitot olisivat halunneet Thyssenkruppin kanssa solmittuun sopimukseen mahdollisuuden hakeutua välimiesmenettelyyn. IndustriALL:n edustajan mukaan valitusmekanismi on kuitenkin osoittautunut toimivaksi tavaksi valvoa sopimuksen toimeenpanoa<sup>142</sup>.

Valitusmekanismi muistuttaa erilaisia vihjepuhelimia ja muita yrityksillä yleisesti käytössä olevia ilmoitusjärjestelmiä. Valituksen tekijän ei tarvitse olla Thyssenkruppin tai sen arvoketjuun kuuluvan yrityksen työntekijä vaan valituksen voi tehdä anonymisti kuka tahansa erillisen verkkosivun<sup>143</sup> kautta. Yritykset työntekijät voivat lisäksi tehdä valituksia yrityksen sisäisiä kanavia käyttäen.

Syyskuuhun 2017 mennessä valituksia oli tehty noin 30 kappaletta. Suurin osa valituksista on tehty Euroopasta, mutta osa myös esimerkiksi Pohjois- ja Etelä-Amerikasta ja Pohjois-Afrikasta. IndustriALL:n edustajan mukaan Euroopasta tehtyjen valitusten ylliedustus selittynee ammattiyhdistysliikkeen perinteisesti vahvalla asemalla ja kehittyneellä työmarkkinaosapuolten välisellä vuoropuhelulla<sup>144</sup>.

Valitusmekanismin kautta tehdyt valitukset ovat koskeneet syrjintää, työaika, palkkausta, työterveyttä ja -turvallisuutta ja järjestäytymisen vapautta. IndustriALL:n edustajan mukaan on mahdollista, että muutamissa

tapauksissa valitukset ovat johtaneet kostotoimenpiteisiin (engl. reprisals) asianosaisia kohtaan. IndustriALL:n edustajan mukaan kansainvälinen komitea seuraa ko. tapauksia, mutta ei voinut antaa niistä tarkempia tietoja julkisuuteen. Yhdessä tapauksessa asianosainen on vienyt tapauksen myös paikalliseen tuomioistuimeen.

Valitukset käsitellään Thyssenkruppin henkilöstöjohdosta vastaavan hallituksen jäsenen ja Kansainvälisen komitean toimesta. Osapuolet tekevät päätöksen kaikista tehdystä valituksista, silloinkin kun niissä esiintuodut ongelmat eivät kuulu globaalin puitesopimuksen piiriin. Päätökset tehdään yhteisymmärryksessä; kumpikaan kansainvälinen komitea tai Thyssenkruppin edustaja ei voi yksin tehdä päätöstä. Se, että päätökset on tehtävä yhteisymmärryksessä pakottaa osapuolet työskentelemään yhdessä ratkaisun löytämiseksi ja edistää osapuolten välistä luottamusta ja hyviä työelämän suhteita. Sovittelu- tai välimiesmenettelyn puuttuessa asiat, joista yrityksen edustaja ja kansainvälinen komitea eivät pääse yhteisymmärrykseen, jäävät kuitenkin auki. Tällä hetkellä yksi valituksista on jäänyt auki, ja se on ollut auki jo kaksi vuotta.<sup>145</sup>

Globaalista puitesopimuksesta huolimatta Thyssenkruppin tuotantolaitosten ammatillinen järjestäytyminen USA:ssa on edelleen haaste<sup>146</sup>. IndustriALL:n edustajan mukaan, "globaali puitesopimus ei tarkoita sitä, että yritys auttaisi meitä järjestämään työntekijöitä. Se tarkoittaa yksinkertaisesti sitä, että se ei häiritse meidän järjestäytymispyrkimyksiämme. On alueita, joissa liitot perinteisesti ovat vahvempia ja alueita, joissa liitot perinteisesti ovat heikompia. Heikoilla alueilla haasteita riittää edelleenkin."<sup>147</sup>

#### 4.4 CASE H&M

H&M on vaatteita, kosmetiikkaa ja kodintekstiilejä myyvä vähittäiskauppaketju, jonka

141 IndustriALL, Matthias Hartwich, sähköposti 5.2.2018

142 IndustriALL, Matthias Hartwich, puhelinhaastattelu 4.9.2017

143 Sivu, jolla valituksia voi tehdä: <https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=9IFA1&language=eng> (viitattu 22.2.2018)

144 IndustriALL, Matthias Hartwich, puhelinhaastattelu 4.9.2017

145 IndustriALL, Matthias Hartwich, puhelinhaastattelu 4.9.2017

146 "3 questions to Markus Grolms"

147 IndustriALL, Matthias Hartwich, puhelinhaastattelu 4.9.2017

kotipaikka on Ruotsissa. Ketjulla on yli 161 000 työntekijää, ja se toimii 69 markkina-alueella. Vuonna 2017 H&M:n liikevaihto oli 232 miljardia kruunua (n. 23 miljardia euroa).<sup>148</sup>

H&M, IF Metall ja IndustriALL solmivat globaalin puitesopimuksen vuonna 2015<sup>149</sup>. Sopimuksessa todetaan H&M:n kunnioittavan ihmis- ja ammattiyhdistysoikeuksia ja että se on valmis käyttämään vaikutusvaltaa sen varmistamiseksi, että myös sen suorat tavarantoimittajat ja näiden alihankkijat kunnioittavat ko. oikeuksia. Yrityksen mukaan sen toimitusketjuun kuuluu 1,6 miljoonaa työntekijää lähes 2 000 yrityksessä yli 20 maassa<sup>150</sup>.

IndustriALL:n ja toisen tekstiili- ja muotialan vähittäiskauppaketjun, espanjalaisen Inditexin välinen, vuonna 2007 solmittu globaali puitesopimus oli alan ensimmäinen globaali puitesopimus, joka kattoi monikansallisen yrityksen koko toimitusketjun. Ennen sitä toimitusketjujen läpinäkyvämyys oli estänyt sopimusten solmimisen ko. alalla. Bangladeshilaisen neulevaatetehtäjä Spectrumin romahtaminen vuonna 2005 sai Inditexin avaamaan sen toimitusketjuja ja aloittamaan yhteistyön paikallisten ammattiliittojen kanssa<sup>151</sup>. Sopimusta täydennettiin vuonna 2012 erillisellä protokollalla, joka vahvisti paikallisten ammattiliittojen roolia sen toimeenpanon valvonnassa. Samalla Inditex sitoutui antamaan IndustriALL:lle säännöllisesti tietoa sen tavarantoimittajista<sup>152</sup>. H&M:n globaali puitesopimus on monilta osin hyvin samanlainen kuin IndustriALL:n Inditexin kanssa solmima sopimus, mutta H&M:n sopimukseen sisältyy erityinen toimeenpanomalli,

joka edellyttää H&M:n paikalliselta henkilökunnalta ja paikallisilta ammattiliitoilta läheistä yhteistyötä.

Sekä Inditexillä että H&M:llä on lisäksi erilliset globaalit puitesopimukset UNI Global Unionin kanssa, jotka kattavat niiden oman myymälähenkilökunnan. UNI:n edustajan mukaan H&M:n ja UNI:n välisen sopimuksen toimeenpano yrityksen suoraan kontrolloimilla työpaikoilla on ollut haasteellista yrityksen paikallisjohton ammattiliittojen vastaisen asenteen takia<sup>153</sup>.

### **Vetovastuu on paikallistason toimijoilla**

H&M:n, IF Metallin ja IndustriALL:n välisessä sopimuksessa sen toimeenpano on allokoitu komiteoille (engl. National Monitoring Committee), jotka koostuvat H&M:n paikallisesta henkilökunnasta ja IndustriALL:n paikallisten jäsenliittojen edustajista<sup>154</sup>. Yhdessä ne laativat maakohtaisen strategian globaalin puitesopimuksen toimeenpanolle ja valvovat strategian toteutumista. National Monitoring-komiteat myös identifioivat koulutustarpeita, ja välittävät niistä tietoa IndustriALL:lle; IndustriALL puolestaan tarjoaa paikallisille liitoille tarpeita vastaavaa koulutusta mahdollisuuksiensa mukaan<sup>155</sup>.

Sopimuksen toimeenpanosta vastaavia National Monitoring -komiteoita on toistaiseksi perustettu viiteen eri maahan: Bangladeshiin, Indonesiaan, Kambodžaan, Myanmariin ja Turkkiin. Nämä viisi maata valittiin sopimuksen osapuolten kesken sen perusteella, miten keskeisiä tavarantoimittajamaita ne ovat H&M:lle ja minkälaiset

148 H&M, H&M Group at a glance, <http://about.hm.com/en/about-us/h-m-group-at-a-glance.html> (viitattu 8.6.2018)

149 Sopimus on saatavilla esimerkiksi IndustriALL:n verkkosivustolla, <http://www.industrial-union.org/industrial-global-union-and-hm-sign-global-framework-agreement> (viitattu 17.11.2017)

150 H&M, H&M Group at a glance

151 Ks. esim. Miller, D., 2008, The ITGLWF's policy on cross-border dialogue in the textiles, clothing and footwear sector: Emerging strategies in a sector rules by code of conduct and resistant companies. K. Papadakis (ed.), Cross-border social dialogue and agreements

152 Sopimus on saatavilla esimerkiksi IndustriALL:n verkkosivustolla, <http://www.industrial-union.org/inditex> (viitattu 17.11.2017)

153 UNI Global Union, Mathias Bolton, puhelinhaastattelu 21.9.2017

154 Myös ainakin IndustriALL:n ja PSA Citroenin välisen globaalin puitesopimuksen toimeenpanon valvonta on osittain allokoitu paikallistasolle: "In each country an annual monitoring of application of the global framework agreement is carried out by company management and the trade unions or employee representatives. This monitoring of application will be incorporated into the customary functioning of local social dialogue. A document is jointly prepared by the signatories to this agreement which allows each trade union to offer its opinion in the context of the annual monitoring of application of this agreement in their subsidiary."

155 H&M on velvollinen kartoittamaan sen tavarantoimittajien kapasiteetin sopimuksen toimeenpanemiseksi ja tarvittaessa kouluttamaan paikallista yritysjohtoa.



## Esimerkkejä H&M:n, IF Metallin ja IndustriALL:n välisen globaalien puitesopimuksen vaikutuksista

- Jiale Fashion on yksi H&M:n myanmarilaisista tavarantoimittajista. Jo ennen puitesopimuksen allekirjoittamista, yritys irtisanoi kahdeksan ammattiliiton johtajaa, minkä seurauksena tehtaan työntekijät menivät lakkoon. Myanmarilainen ammattiliitto Confederation of Trade Union in Myanmar (CTUM) raportoi tapauksesta IndustriALL:n aluetoimistolle. Aluetoimisto otti sen jälkeen yhteyttä H&M:n vastuullisuudesta vastaavaan henkilökuntaan sekä Yangonissa että Tukholmassa vedoten tuoreeseen puitesopimukseen. H&M oli sen jälkeen yhteydessä sekä suoraan sen tavarantoimittajaan Yangonissa että Jiale Fashionin hongkongilaiseen omistajaan neuvotteluyhteyden luomiseksi tehtaan johdon ja työntekijöiden välillä. Neuvottelut johtivat paitsi erotettujen ammattiliiton johtajien uudelleenpalkkaamiseen myös ammattiliiton tunnustamiseen.<sup>156</sup>
- Pakistanissa H&M:n tavarantoimittaja Denim Clothing Company irtisanoi 88 työntekijää, jotka protestoivat viiden kollegansa irtisanomista. Ko. viisi työntekijää irtisanottiin ilman asianmukaisia menettelyjä heidän vaatiessaan saada keskustella yrityksen kanssa sen maksamista laittoman alhaisista palkoista (jotka usein vielä maksettiin myöhässä) sekä ongelmista sosiaaliturvamaksuissa ja vakuutuksissa. IndustriALL:n pakistanilainen jäsenliitto National Trade Union Federation (NTUF) käynnisti H&M:n tuella neuvottelut Denim Clothing Companyn kanssa. Neuvotteluiden seurauksena työntekijöiden irtisanomiset peruttiin ja heille maksettiin kuluneelta ajalta täysi palkka.<sup>157</sup>
- Joulukuussa 2016 noin sadan tekstiiliteollisuustyöntekijän irtisanominen johti laajamittaisiin protesteihin Bangladeshin Ashuliassa. Protestoivat työntekijät vaativat korotuksia alan minimipalkkoihin<sup>158</sup>. Protestit johtivat yli 1 500 työntekijän irtisanomisiin ja rikossyytteisiin työntekijöiden edustajia vastaan. Toimenpiteet työntekijöitä ja heidän edustajiaan vastaan saivat kansainvälistä huomiota ja ne tuomittiin laajasti<sup>159</sup>. Osa rikoskanteita ajaneista yrityksistä oli H&M:n (ja useiden muiden brändivalmistajien mukaan lukien Lindex<sup>160</sup>) tavarantoimittajia. IndustriALL oli yhteydessä H&M:ään, joka vaati sen tavarantoimittajilta rikoskanteista vetäytymistä, laittomasti irtisanottujen työntekijöiden ottamista takaisin töihin sekä osallistumista aktiivisesti globaalien puitesopimuksen kansallisen toimeenpanokomitean toimintaan hyvien työelämän suhteiden edistämiseksi. H&M:n vaatimus ja muu kansainvälinen paine johti neuvottelujen käynnistämiseen IndustriALL:n paikallisten jäsenliittojen, H&M:n tavarantoimittajien, Bangladeshin tekstiiliteollisuuden työnantajajärjestön (Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association, BGMEA) sekä Bangladeshin viranomaisten välillä. Irtisanotuille työntekijöille maksettiin asianmukaiset irtisanomiskorvaukset tai heidän niin halutessaan he voivat palata takaisin töihin. Tällä hetkellä sopimuksen National monitoring -komitea on laatimassa toimintasuunnitelmaa työelämän suhteiden edistämiseksi yhdessä H&M:n tavarantoimittajien kanssa. Yksi tavarantoimittajista on tunnustanut tehtaalla toimivan ammattiliiton<sup>161</sup>.

156 IndustriALL, 7.1.2016, Agreement with H&M proves instrumental in resolving conflicts, <http://www.industriall-union.org/agreement-with-hm-proves-instrumental-in-resolving-conflicts-0> (viitattu 17.11.2017)

157 IndustriALL, 7.1.2016, Agreement with H&M proves instrumental in resolving conflicts, <http://www.industriall-union.org/agreement-with-hm-proves-instrumental-in-resolving-conflicts-0> (viitattu 17.11.2017)

158 Ks. esim. BBC, 28.12.2016, Bangladesh factories sack 1,500 after garment worker protests, <http://www.bbc.com/news/world-asia-38448361> (viitattu 3.1.2018)

159 Ks. esim. Human Rights Watch, 15.2.2017, Bangladesh: Stop Persecuting Unions, Garment Workers, <https://www.hrw.org/news/2017/02/15/bangladesh-stop-persecuting-unions-garment-workers> (viitattu 3.1.2018)

160 Yksi yrityksistä Apex Lingerie Ltd ilmoittaa omilla verkkosivuillaan valmistavansa tuotteita useille eri vaatemerkeille, mukaan lukien Lindex. Ks. Apex Lingerie Ltd, <http://www.apexlingerie.com/> (viitattu 3.1.2018)

161 IndustriALL, Christina Hajagos-Clausen, sähköposti 28.2.2018

valmiudet IndustriALL:n paikallisilla jäsenliitoilla näissä maissa on osallistua komitean työhön<sup>162</sup>. Vuoden 2018 aikana toimeenpanokomiteoita on tarkoitus perustaa lisäksi kahteen muuhun maahan<sup>163</sup>.

Toimeenpanokomiteoiden tekemän työn lisäksi globaalin puitesopimuksen toimeenpanoa valvoo H&M:n ja IndustriALLin edustajista globaalilla tasolla koostuva komitea (engl. Joint Industrial Relations Development Committee), joka kokoontuu vähintään kerran vuodessa. Jos mahdollista sopimuksen toimeenpanoon liittyvää ongelmaa tai konfliktitilannetta ei saada ratkaistua kansallisen tai globaalitason komiteoissa, on sopimuksen osapuolilla mahdollisuus kääntyä riippumattoman sovittelijan puoleen.

Vaikka H&M:n, IF Metallin ja IndustriALL:n välinen globaali puitesopimus on ollut voimassa vasta vain lyhyen aikaa, ovat H&M ja IndustriALL raportoineet merkittävistä saavutuksista sen soveltamisesta konfliktitilanteissa Bangladeshissa, Myanmarissa ja Pakistanissa (ks. s. 33). Kaikissa kolmessa maassa sopimuksen avulla on onnistuttu peruuttamaan järjestäytyneiden työntekijöiden laittomat irtisanomiset. Sopimuksen muista vaikutuksista työolojen jatkuvaan parantumiseen H&M:n tavarantoimittajien tuotantolaitoksissa ei kuitenkaan ole saatavilla tietoa.

H&M:n, IF Metallin ja IndustriALL:n välisen sopimuksen toimeenpanomallin ilmeinen vahvuus on paikallisten ammattiliittojen vahva rooli toimeenpanon valvonnassa ja sopimuksen osapuolien tiivis yhteistyö kansallisten toimeenpanostrategioiden luomisessa ja niiden toimeenpanon valvonnassa. Mallin ilmeinen haaste on sen suuri kuormittavuus paikallistasolla. Esimerkiksi Bangladesh Garment, Textile & Leather Workers' Federationin johtaja pitää globaaleja puitesopimuksia ensisijaisesti suositeltavana keinona monikansallisille yrityksille valvoa työelämän oikeuksien toteutumista

162 IndustriALL, Director for Textile, Garment, Shoe and Leather Sector Christina Hajagos-Clause, puhelinhaastattelu 1.9.2017

163 IndustriALL, Christina Hajagos-Clause, puhelinhaastattelu 1.9.2017

niiden tuotantoketjuissa. Paikallisen ammattiliiton näkökulmasta globaalien puitesopimusten tehokas toimeenpano on kuitenkin mahdollista vain, jos sopimukset ja niiden toimeenpano- ja valvontamekanismit standardisoidaan<sup>164</sup>. Nykyisellään sopimusten välillä voi olla huomattavia eroja, koska ne neuvotellaan yksitellen maailmanliittojen ja yritysten kesken.

Toinen ilmeinen haaste H&M:n, IF Metallin ja IndustriALL:n välisen sopimuksen toimeenpanomallille on valvonnan ulottaminen sellaisiin tuotantolaitoksiin, jotka eivät ole ammatillisesti järjestäytyneitä ja niihin maihin, joihin ei ole perustettu kansallista toimeenpanokomiteaa. Tällaisissa maissa kansallinen tai paikallinen IndustriALL:n jäsenliitto tekee mahdollisissa konfliktitilanteissa yhteistyötä H&M:n paikallisen henkilökunnan kanssa tilanteen ratkaisemiseksi. On kuitenkin otettava huomioon, että kaikissa tilanteissa IndustriALL:n jäsenliitot eivät edusta H&M:n tavarantoimittajien työntekijöitä. Globaali puitesopimus velvoittaa H&M:n tiedottamaan sopimuksesta sen tavarantoimittajien suuntaan, mutta on epäselvää, miten järjestäytymättömät työntekijät voivat saada tietoa sopimuksesta, jos tavarantoimittaja ei välitä tietoa työntekijöille. National monitoring-komiteat pyrkivät järjestämään tapaamisia sellaisten järjestäytymättömien H&M:n tavarantoimittajien työntekijöiden kanssa, mutta kaikkien tavarantoimittajien tuotantolaitosten ammatillinen järjestäytyminen vaatii paljon aikaa ja resursseja.<sup>165</sup>

### **H&M on sitoutunut toimitusketjujen läpinäkyvyyteen**

H&M:n, IF Metallin ja IndustriALL:n välisen sopimuksen mukaan H&M sitoutuu antamaan IndustriALL:lle tietoa sen toimitusketjuun kuuluvista yrityksistä<sup>166</sup>. Toisaalta

164 BGLWF, President Kutubuddin Ahmed, haastattelu 23.11.2017

165 IndustriALL, Christina Hajagos-Clausen, sähköposti 28.2.2018

166 Upon request, H&M will provide IndustriALL and or IF Metall with the latest available updated list of H&M's direct suppliers and their subcontractors producing merchandise /ready made goods sold throughout H&M group's retail operations.

H&M on jo pitkään julkaissut omilla verkkosivuillaan tietoa sen ensimmäisen portaalin tavarantoimittajista ja tavarantoimittajien alihankkijoista<sup>167</sup>. Vuonna 2015 yritys ulotti listan kattamaan myös sen kankaiden ja lankojen toimittajat. Näiden osalta julkinen lista kattaa yrityksen mukaan 60 prosenttia H&M:n myymistä tuotteista. Lisäksi H&M on yksi ns. Transparency Pledgen<sup>168</sup> allekirjoittajista. IndustriALL:n edustajan mukaan H&M:n ammattiliitoille antama tieto niiden hankintaketjuista onkin käytännössä jo julkista tietoa<sup>169</sup>.

### **Vastuullisuusvaatimusten kunnianhimon nostaminen globaalien puitesopimusten avulla**

Yksi Inditexin ja IndustriALL:n välisen globaalien puitesopimuksen saavutuksista on ollut elämiseen riittävän palkan sisällyttäminen Inditexin toimintaperiaatteisiin.<sup>170</sup>

Aiemmin myös H&M on sitoutunut maksamaan ”reilua elämiseen riittävää palkkaa” (engl. fair living wage) sen toimitusketjujen työntekijöille vuoteen 2018 mennessä. Se on sittemmin kuitenkin tarkentanut sitoumustaan toteamalla, että se ainoastaan tavoittelee sellaisten mekanismien luomista, jotka mahdollistavat elämiseen riittävän palkan maksamisen vähintään 80 prosentille työntekijöistä<sup>171</sup>. ”Reilu elämiseen riittävä

palkka” on sisällytetty H&M:n, IF Metallin ja IndustriALL:n väliseen sopimukseen<sup>172</sup>.

Käytännössä elämiseen riittävän palkan toimeenpano ostajavetoisissa toimitusketjuissa vaatii yhteistyötä samalta tavarantoimittajalta merkittäviä ostoja tekevien yritysten kesken. Tekstiili- ja vaateteollisuuden alan yritykset ASOS, H&M, Inditex ja Tschibo, jotka kaikki ovat solmineet globaalien puitesopimuksen IndustriALL:n kanssa, ovat myös mukana Action Collaboration Transformation -aloitteessa (ACT), joka tavoittelee tekstiili- ja vaateteollisuuden työntekijöille elämiseen riittävää palkkaa koko teollisuudenalan kattavan työehtosopimuksen ja siihen sopeutettujen ostokäytäntöjen avulla<sup>173</sup>.

167 H&M, Supplier list, <http://sustainability.hm.com/en/sustainability/downloads-resources/resources/supplier-list.html> (viitattu 3.1.2018)

168 Ks. esim. Clean Clothes Campaign, Follow the Thread - Demand transparency now!, <https://cleanclothes.org/transparency>

169 IndustriALL, Christina Hajagos-Clause, puhelinhaastattelu 1.9.2017

170 Inditex and IndustriALL, 2014, Getting results from a global framework agreement, <http://www.industriall-union.org/special-report-inditex-and-industriall-global-union-getting-results-from-a-global-framework> (viitattu 17.11.2017).

171 Clean Clothes Campaign, 25.11.2017, Garment workers are waiting for an answer, <https://cleanclothes.org/news/2017/11/25/garment-workers-are-waiting-for-an-answer-2013-will-h-m-deliver-on-its-promise-to-pay-a-living-wage-in-2018> (viitattu 3.1.2018)

172 ”The wages and benefits paid for a standard working week meet, at a minimum, national legal level, industry level, or collective bargaining agreement, whichever is higher. In any event, a fair living wage based on regular working hours and exclusive of overtime, bonuses and allowances, should always be enough to meet the basic needs of employees and their families, and provide some discretionary income.” H&M:n, IF Metallin ja IndustriALL:n välinen sopimus

173 Ks. lisätietoa <https://actonlivingwages.com/>

## 5. Yhteenveto

Ensimmäinen globaali puitesopimus solmittiin vuonna 1988. Ensimmäisten sopimusten tavoitteena oli ensisijaisesti edistää työmarkkinaosapuolten välistä vuoropuhelua ja varmistaa ILO:n perussopimuksissa määriteltyjen oikeuksien toteutuminen monikansallisessa yritystoiminnassa. Sittemmin globaaleista puitesopimuksista on kehittynyt paitsi ammattiliiton järjestäytymisen työkalu myös keino vahvistaa ja tukea paikallisia ammattiliittoja sekä edistää ammattiliittojen valtioiden rajat ylittävää yhteistyötä ja verkostoitumista. Kaikkein uusimmissa globaaleissa puitesopimuksissa on merkkejä siitä, että sopimukset ovat kehityksessä mahdollisesti myös osapuoliaan oikeudellisesti sitoviksi.

Parhaimmillaan globaalit puitesopimukset paikkaavat useita työelämän oikeuksiin keskittyneiden yritysvastuuauditointi- ja sertifiointijärjestelmien puutteita. Järjestäytymisvapauden kannalta haasteellisissa ympäristöissä ne toimivat ovenavaajina ammattiyhdistysliikkeelle järjestää työpaikkoja ja käydä vuoropuhelua paikallisen yritysjohdon kanssa. Globaaleissa toimitusketjuissa ne mahdollistavat omalta osaltaan työntekijälähtöisen työolojen valvonnan ja voivat sitä kautta olla arvokas lisä yritysten muulle vastuullisuustyölle.

Globaalien puitesopimusten toimeenpanoa valvotaan tyypillisesti sopimusosapuolten säännöllisen vuoropuhelun ja tapaamisten kautta, mutta myös esimerkiksi auditoinneilla tai erilaisten valitusmekanismien avulla, joista on saatu hyviä kokemuksia esimerkiksi tässä raportissa läpikäytyssä Thyssenkrupp tapauksessa. Globaalien puitesopimusten tehokkaan toimeenpanon varmistamisessa paikallisten ammattiliittojen rooli on avainasemassa. Suositeltavaa on, että paikallisen tason yritysjohto ja ammattiliittojen edustajat yhdessä laativat suunnitelman globaalien puitesopimuksen toimeenpanemisesta omassa toimintaympäristössään. Tämä edesauttaa globaalien puitesopimusten käyttöä työolojen jatkuvaan parantamiseen sen sijaan, että sopimuksia käytettäisiin pääasiallisesti vain

konfliktitilanteissa, mutta kasvattaa samalla etenkin paikallisten liittojen resurssien näkökulmasta painetta sopimusten standardisointiin. Konfliktitilanteiden pitkittyessä on tärkeää, että sopimuksiin on sisällytetty myös mahdollisuus hakeutua sovitteluun tai antaa riitakysymys välimiesten ratkaistavaksi.

Yritysten tavarantoimittajien ja alihankkijoiden sisällyttäminen globaaleihin puitesopimuksiin on lisääntynyt YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden myötä. Sopimusten toimeenpanon valvonta monikansallisten yritysten toimitusketjuissa on kuitenkin yksi keskeisimmistä globaalien puitesopimusten toimeenpanoon liittyvistä haasteista. Osittain tämä johtuu ongelmista toimitusketjujen läpinäkyvyydessä. Joihinkin globaaleihin puitesopimuksiin, kuten esimerkiksi tässä raportissa käsitellyyn H&M:n, IF Metallin ja IndustriALL:n väliseen sopimukseen, joka kattaa vain ja ainoastaan yrityksen toimitusketjut, on luotu toimeenpanomalleja, joita voidaan suositella laajempaan käyttöön. Nämä koskevat paitsi toimitusketjujen julkaisemista, myös tavarantoimittajille ja alihankkijoille suunnattuja tukitoimenpiteitä sopimusten toimeenpanon vahvistamiseksi ja globaalien puitesopimusten huomioimista yrityksen hankinnoissa.

# Suosituksset

## SUOMALAISILLE MONIKANSALLISILLE YRITYKSILLE

- Finnwatch suosittelee yksittäisille suomalaisille monikansallisille yrityksille globaalien puitesopimusten solmimista ammattiyhdistysliikkeen kanssa. Sopimuksia suositellaan niin yrityksille, joilla on omaa globaalia tuotantoa kuin myös yrityksille, joiden tavarantoimittajat ja alihankkijat sijaitsevat eri maissa.
- Sopimuksissa tulee määritellä yksiselitteisesti, mitä toimijoita sen piiriin kuuluu ja mitkä velvollisuudet eri toimijoita koskevat. Globaalit toimitusketjut, mukaan lukien yritysten tavarantoimittajat ja alihankkijat, tulee sisällyttää sopimusten piiriin.
- Yritysten tulee varmistaa, että sopimukset käännetään kaikille tarvittaville kielille ja että niistä tiedotetaan systemaattisesti sekä sopimuksen piiriin kuuluvien yrityksen omien että sen toimitusketjuihin kuuluvien tuotantolaitosten tai -tilojen johdolle ja työntekijöille. Lisäksi niiden tulee olla julkisesti saatavilla esimerkiksi sopimusosapuolten omilta verkkosivuilta.
- Sopimusten tehokkaan toimeenpanon ja sen valvonnan mahdollistamiseksi yritysten tulee antaa ammattiyhdistysliikkeelle tietoa niiden toimitusketjuista. On suositeltavaa, että tavarantoimittajia ja alihankkijoita koskevien tietojen jakamisesta sovitaan erikseen sopimustekstissä.
- On suositeltavaa allokoida toimeenpanostrategioiden luominen ja niiden toimeenpanon valvonta paikallistason toimijoille. Samalla tulee kuitenkin varmistaa, että paikallistason toimijoilla on riittävä kapasiteetti näiden tehtävien suorittamiseksi.
- Yritysten tulee kartoittaa sopimusten piiriin kuuluvien tuotantolaitosten johdon mahdolliset kehitystarpeet sopimusten tehokkaan toimeenpanon varmistamiseksi ja kouluttaa paikallista yritysjohtoa työelämän oikeuksista ja ammattiliittojen roolista. Myös tavarantoimittajia ja alihankkijoita tulee tukea sopimusten toimeenpanossa esimerkiksi koulutuksen ja asiantuntijaavun kautta sekä mahdollisten korjaavien toimenpiteiden toimeenpanossa.
- Tarvittaessa paikallisten toimijoiden roolia voidaan vahvistaa myös erillisten protokollien avulla, jotka voivat koskea myös liittojen tunnustamista.
- On suositeltavaa, että yritykset osallistuvat globaalien puitesopimusten toimeenpanosta ja toimeenpanon valvonnasta aiheutuviin kustannuksiin, mukaan lukien paikallisille toimijoille suunnattujen koulutusten, mahdollisten auditointien ja tuotantolaitosvierailujen sekä erilaisten sopimusten toimeenpanoa seuraavien elinten tapaamisten kustannuksiin.
- Sopimukseen tulee sisällyttää mahdollisuus hakeutua sovitteluun tai antaa riita välimiesten ratkaistavaksi.
- Sopimukseen tulee sisällyttää indikaattoreita, joiden avulla niiden vaikuttavuutta voidaan seurata ja arvioida entistä systemaattisemmin. Indikaattorien on oltava yhdenmukaisia sopimusten laajuuden kanssa ja katettava myös sopimusten toimeenpano toimitusketjuissa.

## AMMATTILIITOILLE

- Globaalit puitesopimukset omalta osaltaan luovat kanavan valtioiden rajat ylittävälle työmarkkinaosapuolten väliselle jatkuvalla vuoropuhelulle, johon sisältyy paljon potentiaalia puuttua työelämän loukkauksiin globaaleissa toimitusketjuissa. Vuoropuhelu ei kuitenkaan ole itseisarvo, ja ammattiyhdistysliikkeen tulee olla tarvittaessa valmis luopumaan globaaleista puitesopimuksista, joilla ei ole todennettuja käytännön vaikutuksia työelämän oikeuksien toteutumiseen. Ensisijaisesti vaikutuksiltaan heikkoja sopimuksia tulee kuitenkin pyrkiä kehittämään tai uudelleen neuvottelemaan.
- Yksi mahdollinen, osittainen ratkaisu globaalien puitesopimusten toimeenpanoon ja toimeenpanon valvontaan liittyvien resursikysymysten ratkaisemiseksi olisi lisätä yhteistyötä auditointi- ja sertifiointijärjestelmien kanssa, joita monet yritykset käyttävät erityisesti niiden tavarantoimittajien ja alihankkijoiden valvontaan. Ammattiliitot voisivat esimerkiksi pyrkiä vaikuttamaan auditointi- ja sertifiointijärjestelmiin siten, että globaaleista puitesopimuksista tiedottaminen paikallisille liitoille ja työntekijöille sekä puitesopimuksissa sovittujen asioiden toteutuminen sisällytettäisiin auditointien piiriin.

## SUOSITUKSIA POLIITTISILLE PÄÄTTÄJILLE

- Valtion tulee kannustaa suomalaisia monikansallisia yrityksiä solmimaan globaaleja puitesopimuksia maailmanliittojen kanssa.
- Myös valtio-omisteisia monikansallisia yrityksiä tulee kannustaa globaalien puitesopimusten solmimiseen omistajaohjauksen kautta.
- Suomen kehityspolitiikassa painotetaan vastuullisen yritystoiminnan merkitystä kestäväen kehityksen ajurina. Osana yksityisen sektorin kehitysyhteistyötä Suomi voisi tukea työmarkkinaosapuolten globaalia vuoropuhelua erilaisten, esimerkiksi globaalien puitesopimusten toimeenpanoa vahvistavien hankkeiden kautta.





Finnwatch ry  
Malminrinne 1B, 2.krs  
00180 Helsinki  
[info@finnwatch.org](mailto:info@finnwatch.org)  
[www.finnwatch.org](http://www.finnwatch.org)  
[@Finnwatch1](https://www.instagram.com/finnwatch1)