



työn

2/2008

MAAILMA

Paremman työn puolesta

Ihmisavoinen työ ja
monikansalliset yritykset



Tässä numerossa

Sosiaalista vastuuta monikansallisiin yrityksiin 2, Paremman työn puolesta 5,
Siivoussopimukset siivouksen tarpeessa 7, Työtä Etiopian naisille 9, Työn Maailma ja
Suomi 11, Työn Maailma uutisotsikoissa 12

Työn Maailma -lehden artikkelit perustuvat Kansainvälisen työjärjestön ILO:n julkaiseman *World of Work* -lehden aineistoon. Lehden tehtävänä on tehdä ILO:n toimintaa tunnetuksi Suomessa sekä kertoa ajankohtaisista työelämään liittyvistä kysymyksistä eri puolilla maailmaa. Kirjoitukset eivät kuitenkaan välttämättä edusta ILO:n virallista kantaa. Lehti ilmestyy suomen lisäksi 14 muulla kielellä.

Työn Maailma -lehteä julkaisee Suomen ILO-neuvottelukunta, jonka tehtävänä on avustaa työministeriötä ILO:n toimialaan kuuluvien asioiden käsittelyssä. Neuvottelukunnan tehtävät on määritelty Suomen ILO-neuvottelukunnasta annetussa asetuksessa (851/77). Neuvottelukuntaan kuuluu puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan lisäksi 12 jäsentä, jotka edustavat työasiain-, sosiaali- ja terveys- sekä ulkoasiainhallintoa, julkisen alan työnantajatahoja ja merkittäviä työnantaja- ja työntekijäkeskusjärjestöjä. Neuvottelukunnan puheenjohtaja toimii myös *Työn Maailma* -lehden päätoimittajana.

Yhdestä kahteen sivua lehdestä on varattu neuvottelukunnan omalle tiedotusaineistolle.

Lehti ilmestyy kolmesta neljään kertaa vuodessa.

Tämän lehden artikkelit on aiemmin julkaistu *World of Work* -lehden numerossa 62.

Päätoimittaja
 Raila Kangasperko
 Hallitusneuvos
 Työ- ja elinkeinoministeriö
 PL 32, 00023 VALTIONEUVOSTO

Toimitus ja taitto
 Marketta Ollikainen
 LavengriPress
 Neljäs Linja 17 - 19 A 26,
 00530 HELSINKI
 email: marketta.ollikainen@kolumbus.fi

Painopaikka
 Edita Prima Oy

Osoitteenmuutokset ja tilaukset:
 email: rekisteripalvelut@edita.fi tai
 Fax: 020 450 2452
 (Osoitteenmuutoksiin/tilauksiin pydetään laittamaan viitteeksi ”Työn Maailma -lehti”)

ISSN 1237-4571

Kannen kuva: ILO



Kuva: M. Crozet/ILO

Monikansallisten yritysten sosiaalista vastuuta pohdittiin marraskuussa 2007 Genevessä ILO:n monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipoliittikkaa koskevan julistuksen 30-vuotisseminaarissa.

Sosiaalista vastuuta monikansallisiin yrityksiin

Viime vuonna tuli kuluneeksi 30 vuotta siitä, kun Kansainvälisen työjärjestön ILO:n hallintoneuvosto hyväksyi ensimmäisen kerran kolmikantaisen periaatejulistuksen, jossa monikansallisilta yrityksiltä perätiin sosiaalista vastuuta toimissaan isäntämaassa ja työyhteisöissä. Julistus on osoittautunut arvokkaaksi työvälineeksi ILO:n yrityksissä edistää sosiaalisesti vastuullisia työkäytäntöjä.

Yritysten kansainvälistyminen on edennyt nopeasti sitten 1970-luvun, jolloin ensimmäisen kerran alettiin puhua globalisaatiosta. Tällä hetkellä noin 65 000 monikansallista yritystä työllistää yli 90 miljoonaa ihmistä, eli noin viidennes koko maapallon työvoimasta on monikansallisten yritysten palveluksessa.

Sata suurinta yritystä työllistää yksistään noin 15 miljoonaa ihmistä. Lisäksi ne ovat epäsuorasti vastuussa miljoonien muiden työllistymisestä. Halutessaan yritykset voisivat siis vaikuttaa miljoonien työntekijöiden työoloihin ja sosiaaliseen vuoropuheluun isäntämaissaan.

Ainakin jotkut näistä yrityksistä ovat olleet valmiita tarttumaan sanoista tekoihin. Viime vuoden marraskuussa Genevessä järjestettyyn ILO:n monikansallisia yrityksiä koskevan julistuksen 30-vuotisseminaariin otti osaa yritysjohtoa muun muassa Nestléltä, Panasonicilta, Telefónicaalta ja Manpowerilta. Heihin liittyi lukuisa joukko kansainvälisten ammattiliittojen johto-

porrasta kuten pääsihteerit Kansainvälisestä ammattiliittojen verkostosta UN:sta ja Kansainvälisestä metallityöntekijöiden liitosta.

– Monikansallisia yrityksiä koskeva julistus on tänään yhtä ajankohtainen kuin mitä se oli 1970-luvulla, jolloin hallitukset, työnantajat ja ammattiliitot ensimmäisen kerran väittelivät ja keskustelivat asiasta, ILO:n pääjohtaja **Juan Somavia** muistutti seminaarin avauspuheenvuorossaan.

Häntä myötäili Nestlén toimitusjohtaja **Peter Brabeck-Letmathe**, joka totesi, että ILO:n julistuksen periaatteet ovat myös yritystoiminnan menestyksen perusta.

– Jotta saavutamme menestystä, meidän on huolehdittava ihmisistä ja luotava heille materiaalista perustaa. Tämä on ainoa syy sille, että yritys voi olla olemassa, hän sanoi.

Tehtävä hyvää ja hyvin

Pääjohtaja Somavia arveli, että kuluttajat asettavat yhä enemmän paineita yrityksille. He ostavat mieluummin tuot-

teita yrityksiltä, jotka toteuttavat hyviä sosiaalisia käytäntöjä.

– Ihmiset ovat entistä tietoisempia oikeudenmukaisen globalisaation tarpeellisuudesta, koska nykyinen suuntaus on yleisesti nähty kestävämmäksi, hän sanoi.

Toiminnanjohtaja **J.-M. Salazar-Xirinchs** ILO:n työllisyysasioita käsittelevästä yksiköstä puolestaan painotti, että yritysten – jotta niiden toiminta on kestävä – on oltava myös sosiaalisesti kilpailukykyisiä.

– Hyvän tekeminen ja hyvin tekeminen vahvistavat toisiaan, hän sanoi.

Julistuksella, vaikka se onkin vapaaehtoinen ohjeistus yrityksille, on painoarvoa enemmän kuin yritysten omilla yksittäisillä sosiaalista vastuuta korostavilla ohjeilla. Julistus muokattiin yhteistyössä hallitusten sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa.

– Yritysten omat ohjeistukset – vaikka ne auttaisivatkin yrityksiä miten hyvin tahansa – eivät voi olla vaihtoehdona järjestelyille, joita on kehitetty yhteisymmärryksessä, Etelä-Afrikan ammattiliittojen konferenssin COSATUn hallituksen jäsen **Ebrahim Patel** korosti.

Nestlén, Panasonicin, Manpowerin ja Telefónican hallituksen jäsenet painottivat sitoutumistaan ILO:n julistuksen periaatteisiin. Panasonicin johtaja **Danny Kalman** kertoi, että sitä, mitä nykyisin tarkoitetaan yrityksen sosiaalisella vastuulla, oli korostanut jo yrityksen perustaja **Konosuke Masushitasa**, joka oli vuodesta 1929 lähtien vaatinut teollisuutta ottamaan vastuuta yhteisön kasvusta ja kehi-

tyksestä sekä yksilöiden hyvinvoinnista yhteisössä.

Telefónican henkilöstöjohtaja **Oscar Maravar Sánchez-Valdepeñas** selvitti, miten hänen yrityksensä oli kasvanut 23 maassa toimivaksi ja yli 240 000 ihmistä työllistäväksi yritykseksi, kun se vuonna 1984 toimi ainoastaan Espanjassa ja työllisti 67 000 työntekijää.

– Myös yrityssuhteita ja työmarkkinoita koskeva toimintamalli on muuttunut, hän sanoi.

Maravarin mukaan Telefónica teki 1980-luvulla strategisen päätöksen siirtä vanhasta työmarkkinasuhteista säätelevästä konfliktimallista, joka oli luotu, kun yrityksellä oli monopoliasema Espanjan telepalvelujen toimittajana, uuteen kumppanuutta ja vuoropuhelua työntekijäjärjestöjen kanssa korostavaan malliin.

– Uusi yhteistyömalli edellytti täyttämään molemminpuolista keskinäistä luottamusta. Sen luominen oli hyvin monimutkaista, mutta me onnistuimme siinä. Perustana on neljä tavoitetta: sosiaalinen vuoropuhelu, täydellinen avoimuus mitä tulee tiedonsaantiin, molempien osapuolten tasa-arvoinen kohtelu ja sellaisten ratkaisujen etsiminen, joissa molemmat osapuolet hyötyvät tasapuolisesti, hän kertoi.

Maravar kertoi vielä, että yritys oli pystynyt välttämään useita konfliktilanteita työmarkkinoilla maissa, joissa tällaiset konfliktit olivat aiemmin olleet epidemioiden kaltaisia.

– Olemme oppineet käymään vuoropuhelua, jossa ammattiliitoilla on ollut strategisesti tärkeä rooli, hän sanoi.

Maravarin vieressä juhlaseminaarissa istui pääsihteeri **Philip Jennings** Kansainvälisestä ammattiliittojen verkostosta, joka palvelualoja edustavana maailmanlaajuisena työntekijäjärjestönä allekirjoitti Telefónican kanssa sosiaalista vuoropuhelua koskevan globaalien puitesopimuksen vuonna 2001. Jennings painotti monikansallisten yritysten ja ammattiliittojen välisen sosiaalisen vuoropuhelun hyödyllisyyttä, koska hänen mielestään sillä tavoin pystyttiin kansainvälisellä tasolla selvittämään ja ratkaisemaan ongelmia aina kun niitä ilmeni.

– Sanon kaikille yrityksille tässä huoneessa ja sadoille tuhansille niille, jotka eivät ole täällä, että jos olette huolissanne brändistänne ja yrityksenne maineesta ja kuluttajien liiketoimintanne kohdistuvista odotuksista, ILO:n sopimukseen ja julistukseen perustuva globaali puitesopimus pitäisi olla ensiarvoisen tärkeä yrityksellenne, hän totesi.

Philip Jennings sanoi olevansa huolissaan vaikeuksista, joita monikansallisten yritysten alihankintasopimukset voivat aiheuttaa ILO:n julistuksen periaatteita sovellettaessa. Saman huomion teki myös COSATUn Ebrahim Patel puhuessaan erityisesti kehitysmaiden työoloista.

– Monikansalliset yritykset ovat usein rakentaneet monimutkaisia globaaleja hankintaketjuja, jotka koskettavat miljoonia sopimusosapuolia ja tavarantoimittajia. Joillain avainsektoreilla yritysten väliset suhteet ovat pikemminkin suoritusperusteisia kuin hierarkkisia. Tämä on muuttanut työsuhteita, kun monikansalliset yri-

Julistus perää vastuuta sopimusten noudattamisessa

ILO:n hallintoneuvosto hyväksyi marraskuussa 1977 monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa koskevan kolmikantaisen periaatejulistuksen, jota se vielä täydensi marraskuussa 2000 pitämässään istunnossa.

Julistus sisältää periaatteet, jotka tarjoavat monikansallisille yrityksille, hallituksille sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöille menettelytapaohjeet työllistämistä, koulutusta, työ- ja elinolosuhteita sekä työelämän suhteita koskevissa kysymyksissä. Asiakirjan määräyksiä vahvistavat tietyt kansainväliset työelämää koskevat yleissopimukset ja suositukset, jotka työmarkkinaosapuolten tulisi pitää mielessä ja joita niiden tulisi noudattaa mahdollisimman tarkasti.

Kansainvälinen työkonferenssi hyväksyi vuonna 1998 työelämän peruseriaatteita ja oikeuksia koskevan julistuksen, jonka päämäärät on otettu huomioon myös ILO:n monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa koskevassa julistuksessa.

ILO on julkaissut julistuksen tekstin verkkosivuillaan usealla kielellä, myös suomeksi, ja sen voi lukea osoitteesta www.ilo.org



tykset nyt painottavat, että ne eivät ole vastuussa työntekijöistä tavarantoinnintajaketjun loppupäässä. Siksi on välttämätöntä, että ILO:n julistus otetaan vakavasti myös näissä yritysmaailman olosuhteissa, hän sanoi.

Äskettäin eteläafrikkalaisen Anglo Gold Ashantin toimitusjohtajan tehtävistä eläkkeellä jäänyt **Bobby Godsell** peräsi monikansallisilta yrityksiltä avoimuutta ”isäntämaitaan” koskevissa toimituksissa.

– Niiden ei pitäisi olla suljettujen ovien takana pidettyjä yksityisiä kokouksia presidentin ja ministereiden kanssa, vaan avoimia tilaisuuksia sosiaalista vuoropuhelua käyvien instituutioiden kammioissa, hän painotti.

Godsell huomautti, että todellinen demokratia, todella riippumattomat ammattiliitot ja sukupuolten ja rotujen välinen tasa-arvo ei toteudu ILO:n kaikissa jäsenmaissa.

– Siksi niillä yrityksillä, jotka haluavat vahvistaa ILO:n julistuksen periaatteita ja arvoja, on muutakin tekemistä kuin vain taiteilla isäntämaittensa lain-säädäntöjen kanssa, hän totesi.

Muutoksia työn maailmaan

Työn maailma on muuttunut monin tavoin sitten vuoden 1977 – eikä vähiten siksi, että on luotu uusia työllistymismalleja; on tullut määräaikaista työsuhteita, työvoiman vuokrausta, maan rajojen yli ulottuvaa matkatyötä ja työelämän joustoja.

Työelämän joustoja on arvosteltu siitä, että ne lisäävän työntekijöiden epävarmuutta työssä. Palvelualojen työvoiman vuokrausta harjoittavan monikansallisen yrityksen Manpower Inc:n varatoimitusjohtaja **David Arkless** oli ILO:n seminaarissa kuitenkin toista mieltä.

– Työelämän joustoilla voidaan parantaa tuottavuutta ja yrityksen kilpailukykyä, mikä puolestaan vahvistaa kansallisia talouksia ja auttaa luomaan uusia työpaikkoja, hän totesi.

Arkless kuitenkin vakuutti, ettei työelämän joustojen pidä heikentää työntekijöiden työoloja.

– Me olemme täysin rinnoin mukana parantamassa työelämän normeja yhteistyössä muiden sosiaalisten kumppaneidemme kanssa, hän painotti.

Arklessin mukaan monikansallisilla yrityksillä on usein pääsy piireihin, joista ammattiliitot ovat hiljattain suljet-

tu ja hän patisti yrityksiä käyttämään tällaisissa tilanteissa vaikutusvaltaansa myönteisellä tavalla, jotta ILO:n sopimuksien ja suositusten täytäntönpäytäntöä voidaan edistää. Hän kertoi myös kampanjoineensa sen puolesta, että yritykset tulisivat mukaan ihmiskaupan vastaiseen taisteluun.

Kansainvälisen metallityöntekijöiden liiton pääsihteeri **Marcello Malen-tacchi** kuvasi ILO:n julistusta ”hyvänä aloitteena”, mutta harmitteli sitä, että julistuksesta puuttuu toimeenpano- ja valvontamekanismi, jolla varmistettaisiin, että julistusta todella noudatetaan. Philip Jennings oli samaa mieltä. Hänestä julistus itsessään ei välttämättä ollut riittävä keino muutosten aikaansaamiseksi.

– Haluaisin löytää keinon, jolla ILO:n rooli tässä prosessissa tulisi entistä tärkeämmäksi, hän painotti.

Jenningsin mielestä myös yksityiset sijoittajayhteisöt tulisi saada mukaan keskusteluihin.

David Arkless patisti ILOa kehittämään entistä vahvempia mekanismeja, joilla ILO:n sopimukset ja monikansallisia yrityksiä koskeva julistus pystyttäisiin panemaan täytäntöön.

– Julistuksessa ei ole mitään mieltä, ellei se todella muutu käytännöksi, hän sanoi.

Salazar-Xirinachs ILO:n työllisyysasioita käsittelevästä yksiköstä myönsikin, että ILOlla on tässä vielä todella paljon työtä tehtävänä. Hän listasi neljä tehtäväaluetta, joihin ILO:n olisi hänen mielestään erityisesti keskityttävä.

Ensinnäkin sen tulisi auttaa monikansallisia ja muita yrityksiä tiedostamaan Monikansallisia yrityksiä koskevan julistuksen merkitys ja tukea niitä osallistumaan tehokkaammin yhteiskunnan taloudelliseen ja sosiaaliseen kehitykseen.

Toiseksi ILO:n tulisi tukea hallituksia, jotta ne ymmärtäisivät paremmin julistuksen suositukset ja toteuttaisivat niitä niin, että maat houkuttelisivat investointeja, jotka voivat tukea ihmisarvoista työtä maassa.



Kolmanneksi olisi tuettava työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä siten, että ne voisivat toimia tehokkaammin monikansallisissa yrityksissä tuottavuuden ja kasvun vauhdittamiseksi sosiaalisesti vastuullisten työsuhteiden kautta.

Lisäksi olisi tavoitettava ryhmiä, joiden kansa ILO ei ole aiemmin työskennellyt. Näitä ovat esimerkiksi rahoitusmarkkinat.

– Vaikka emme voikaan suostutella rahoitusmarkkinoita tekemään sijoituksia 250 vuoden aikajännteellä, me saatamme ehkä pystyä vakuuttamaan ainakin jotkut sijoittajat keskittymään pidempään aikajännteeseen kuin ai-noastaan seuraavaan vuosineljännekseen, Salazar-Xirinachs totesi.

ILO:n pääjohtaja Juan Somavia piti sosiaalisen vuoropuhelun tärkeyttä koko yritysmaailman sosiaalisen vastuun kulmakivenä.

– Yritysten sosiaalinen vastuu ei tarkoita sitä, että ”tehdään asioita” työntekijöille. Se tarkoittaa, että istutaan alas ja keskustellaan asioista ammattiliittojen ja työnantajien edustajien kanssa, hän painotti.

Somavia kuitenkin myönsi, että vuoropuhelu voi olla vaikeaa ja monimutkaista, mutta että se kannattaa, koska tulokset tästä prosessista ovat pitkävaikutteisia.

– Tarkoitus on tehdä työtä sellaisen oikeudenmukaisen globalisaation puolesta, jossa yritystoiminta on tuottavaa ja kestävä ja jossa edistetään sosiaalista tasa-arvoa ja säästetään luonnonvaroja, pääjohtaja kiteytti.

Andrew Bibby

Paremmen työn puolesta

ILO käynnisti kahdeksan vuotta sitten Kambodzhassa maahankkeen, jolla on pyritty parantamaan työoloja maan tekstiiliteollisuudessa. Nyt tuosta hankkeesta on kasvanut maailmanlaajuinen ohjelma, jolla kannustetaan yksityistä teollisuutta ottamaan suurempaa sosiaalista vastuuta yritystoiminnastaan.

Maailmanlaajuisista tuotantoketjuista on tullut tapa, jolla yritysmaailma tänä päivänä toimii. Ne tuottavat voittoja, mutta myös haasteita. Kuluttajat, sijoittajat, työntekijät, työnantajat ja muut toimijat sekä media ovat alkaneet katsoa tarkemmin globaaleja tuotantoketjuja ja niiden vaikutuksia työntekijöihin ja yhteisöihin.

Maailmanlaajuisesti on alettu yhä äänekkäämmin vaatia, että eri teollisuusaloilla noudatetaan työntekijöitä suojelevia työnormeja, että valmistettavat tuotteet ovat turvallisia ja korkeampilaatuisia ja että eri teollisuuden alat ovat ympäristöllisesti kestäviä.

Kambodzhassa käynnistyi kahdeksan vuotta siten Paremmat tehtaat -hanke, jossa tavoitteena on parantaa työoloja tekstiili- ja vaateteollisuudessa. Tämä ILO:n tuella ja yhteistyössä Kambodzhin hallituksen ja maan tekstiiliteollisuuden työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa toteutettu hanke on ainutkertainen ohjelma, joka hyödyntää paitsi työntekijöitä, työnantajia ja niiden järjestöjä, myös kuluttajia länsimaissa. Se auttaa vähentämään köyhyyttä tässä yhdessä maailman köyhimmistä maista.



Kuva: IFC

Ohjelmaan on saatu aktiivisesti mukaan myös tekstiilejä Kambodzhasta ostavat kansainväliset yritykset 70 prosenttisesti. Vahvasti mukana on myös maan hallitus, joka on esittänyt, että osallistuminen ohjelmaan pitäisi olla vientilupien ehtona.

Ohjelman myötä maa on pystynyt menestyksellisesti luomaan "Kambodzhin brändin", joka on osaltaan lisännyt maan teollisuuden kilpailukykyä. Vienti on kasvanut määrissä

mitattuna 10 prosentilla ja arvoltaan 20 prosenttia.

Menestyksen taustalla on vuoropuhelu avaintoimijoiden – hallitus, työnantajat, työntekijät samoin kuin kansainväliset ostajatkin – välillä, mikä on jo nyt johtanut yli 30 000 työpaikan luomiseen. Työntekijöiden järjestäytymisaste on noussut 43 prosenttiin ja lapsityön käyttö maan tekstiiliteollisuudessa on vähentynyt alle yhteen prosenttiin. ■

Kohti maailmanlaajuisia ohjelmaa



Kuva: R. Harvey/ILO

Kambodzhassa toteutetun Paremmat tehtaat -hankkeen menestys on kannustanut ILOa kehittämään maailmanlaajuisen ohjelman Better Work (Paremmen työn puolesta) yhteistyössä yksityistä yritystoimintaa rahoittavan ja Maailmanpankkiryhmään kuuluvan kansainvälisen rahoitusjärjestön IFC:n kanssa. *World of Work*-lehti haastatteli ohjelman johtajaa Ros Harveyä ohjelman toteutuksesta ja tavoitteista.

WW:

Mistä uudessa Better Work -ohjelmassa on kysymys?

Ros Harvey:

Better Work -ohjelmalla halutaan edistää oikeudenmukaisempaa globalisaatiota ja köyhyyden vähentämistä kehitysmaissa. Tavoitteena on parantaa työoloja maailmanlaajuisissa tuo-

tantoketjuissa samalla kun parannetaan yritysten kilpailukykyä ja yrityskulttuuria. Kansainvälisillä ostajilla on keskeinen rooli tässä prosessissa, koska ne voivat tehdä parannuksia omissa tuotantoketjuissaan.

Better Work -ohjelman nimissä vuonna 2008 käynnistyy kolme pilottimaahanketta Jordaniassa, Lesothossa ja Vietnamissa. Hankkeissa pyritään

muun muassa arvioimaan riippumattomasti käytössä olevia työnormeja tehdastasolla ja antamaan koulutusta sekä vahvistamaan toimijoiden kapasiteettia. Yksistään näistä pilottihankkeista hyötyy suoraan lähes 800 000 työntekijää. Seuraavana askeleena keskitymme maatalouteen Afrikassa.

WW:

Mitä hyötyä ja haasteita työelämän periaatteiden täytäntöönpano tuotantoketjuissa tuo mukanaan?

Ros Harvey:

Globaalin kilpailun lisääntyessä maiden on löydettävä uusia keinoja ylläpitää ja kehittää markkinoitaan. Niiden täytyy hyväksyä kokonaisstrategia, jolla parannetaan työolojen ja mukaudutaan työnormeihin, sekä lisätään tuottavuutta ja edistetään sosiaalista vuoropuhelua.

Kambodžhan menestys kansainvälisten ostajien houkuttelemisessa ja tilauksien lisääntymisessä on tarjonnut esimerkin siitä, miten mukautuminen työnormeihin on hyvä yritystoiminnalle sekä työntekijöille ja heidän yhteisöilleen. Lisäksi kaupan hyöty ja kaantuu ainakin osalle maailman köyhistä, kun varmistetaan, että heille maksetaan asianmukaisesti, heillä on asianmukaiset työolot ja heidän oikeuksiaan kunnioitetaan.

WW:

Mitä tukea ILO ja IFC voivat tarjota yrityksille ja työntekijöille?

Ros Harvey:

ILO:n työelämän perusoikeuksien julistus sisältää ”neljä työelämän vapautta”:

työpaikat vapaaksi lapsityöstä, pakko-työstä, syrjinnästä sekä vapaus järjestäytyä ja käydä kollektiivisia työneuvotteluja.

ILOlla on myös muita välineitä, joilla se voi avustaa asianmukaisten työpaikojen kehittämistä. Esimerkiksi ILO:n kolmikantajulistus monikansallisista yrityksistä ja sosiaalipolitiikasta, joka täytti 30 vuotta viime vuoden marraskuussa, on yksi sellainen. Viime kesäkuussa Kansainvälisessä työkonferenssissa hyväksyttiin kolmikantaisopimus, jossa määriteltiin kestävä yritystoiminta ja se, miten tällaista yritystoimintaa edistetään. Lisäksi on olemassa joukko eri alojen kehittämiä toimintaohjelmia, joissa työnantajat, ammattiliitot ja hallitukset työskentelevät yhdessä.

IFC:llä on omat normistonsa, jotka asettavat sosiaalisia ja ympäristöllisiä vaatimuksia sisältävät ehdot sen investoinneille. Nämä myötäilevät myös ILO:n työnormeja koskevia ohjeistuksia. Lisäksi IFC on usein yhteistyössä muun muassa ILO:n kanssa kehittänyt erilaisia välineitä, hankkeita, hyvien käytäntöjen ohjeita ja muita ohjeistuksia yksityisille teollisuudenaloille. Better Work -ohjelma on yksi esimerkki näistä välineistä.

WW:

Yritysten sosiaalista vastuuta koskevia maailmanlaajuisia aloitteita on tehty useita. Miten Better Work -ohjelman kaltaiset aloitteet poikkeavat näistä?

Ros Harvey:

Laaja joukko toimijoita lisää uuden ohjelman luotettavuutta. Better Work -ohjelman työvälineet ja maakohtaiset ohjelmat mahdollistavat yhteistyön yhdessä hallitusten, kansainvälisten ostajien, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa malleista, jotka edistävät kestäviä panostuksia kansallisella tasolla. Better Work -ohjelmaan sisältyy työnormien sopeuttamista, kapasiteettien vahvistamista ja koulutusta. Ei riitä, että kysytään, mikä on ongelma. Meidän täytyy myös tehdä yhdessä työtä ratkaisujen löytymiseksi.

Tulevaisuus lepää osapuolten yhteistoiminnassa kansainvälisten ostajien kanssa kansallisella tasolla. Vain laajapohjaisen sitoutumisen kautta me löydämme käytännön työvälineet ja ratkaisut, jotka pohjaavat tämän hetken kokemukseemme. Meidän on tiedettävä, mitä teemme sekä tunnustettava, mikä toimii ja mikä ei. Tämän prosessin kautta me rakennamme pohjaa muutokselle.

WW:

Mitkä ovat ne vahvuudet, joilla IFC ja ILO voivat tukea yhteistyökumppaneitaan Better Work -ohjelmassa?

Ros Harvey:

IFC ja ILO tuovat kokemuksensa pöytään. IFC on Maailmanpankin elin, joka rahoittaa yksityistä yritystoimintaa. Sillä on pysyvät työnormit asiakkailleen, joita se rahoittaa. ILO on YK:n erityinen työjärjestö. Better Work yhdistää ILO:n kokemuksen sosiaalisesta vuoropuhelusta, työnormeista ja niiden soveltamisesta IFC:n vastaaviin yksityisen sektorin kehityksessä. Kansainvälisinä järjestöinä ne tuovat vahvan luotettavuuden ja kokemuksen ohjelmaan.

WW:

YK:n viime kesänä organisoiman toisen vuosittaisen yritysjohtajien huipukokouksen aikana pidettiin kokous myös työsuhteista. Millä tavoin liike-elämän ja työelämän periaatteiden suhteista keskusteltiin?

Ros Harvey:

Osallistajat kuulivat suoraan sekä yritysten toimitusjohtajia ja työntekijöiden, työnantajien ja siviiliyhteisöjen edustajia, kun nämä keskustelivat liike-elämän ja työelämän periaatteiden suhteista. Asiaa tarkastelleessa paneelissa, johon kuului edustajia yksityiseltä sektorilta sekä kansainvälisistä työntekijä- ja työnantajajärjestöistä, ILO:n pääjohtaja **Juan Somavia** painotti työelämän periaatteiden roolia liike-elämässä. Somavian mukaan työelämän perusoikeuksien kunnioittaminen, työsuhteiden tunnustaminen ja työmarkkinaneuvottelut ovat kaikki osa menestyksekkästä ja kestävästä yritystoimintaa. □



Better Work -ohjelman verkkosivut internetissä.

Siivoussopimukset siivouksen tarpeessa

Toimistoissa ympäri maailmaa hyörii työläisten armeija, josta tavallinen toimistovirkailija ei useinkaan näe jälkeäkään. Joku tyhjentää roskakorisi ja pyyhkii työpöytäsi, mutta häntä et näe, sillä nykyiset siivoussopimukset määräävät, että työ tehdään normaalin työajan ulkopuolella, aikaisin aamulla tai illalla. Kiristyvää kilpailu siivousalalla uhkaa muutoinkin heikentää työntekijöiden työehtoja.

Siivousalalla työskentelee miljoonia ihmisiä. Yksistään Euroopan Unionin alueella on arvioitu olevan noin kolme miljoonaa siivoajaa. Enää he eivät ole pelkästään naisia, jotka työskentelevät osa-aikaisesti keikkapohjalta ansaitakseen elantoa perheelleen. Yhä useammin he mitä todennäköisemmin ovat maahanmuuttajia tai kuuluvat entisiin vähemmistöihin.

Toimistojen siivous on nykyisin yleisesti ulkoistettu siivouspalveluihin erikoistuneille yrityksille, jolloin sen paremmin yritys, jonka toimistoa siivotaan, tai kiinteistön omistaja eivät ole suoraan vastuussa siivojille maksettavista palkoista tai voimassa olevista työehdoista. Koska siivous nähdään yritystoiminnassa pikemminkin kulueränä kuin tuloja tuottavana toimintana, kustannukset pyritään pitämään mahdollisimman alhaalla silloin, kun sopimuseritystä valitaan.

Euroopan siivousteollisuuden liitto (EFCI) ja Kansainvälinen ammattiliittojen verkosto (UNI) ovat huomauttaneet yhteisessä kommunikassaan, että ”yleinen suuntaus asiakkaiden – sekä yksityisten että julkisten alojen – joukossa on se, että siivouspalvelujen toimittajat valitaan hintatason perusteella ilman, että arvioitaisiin palvelun laatua, henkilöstön työoloja ja koulutautumismahdollisuuksia tai edes yritysten luotettavuutta pitää kiinni sopimuksista”.

Seurauksena tästä on aivan liian usein, että siivoajat saavat matalaa



Kuva: M. Crozet/ILO

palkkaa ja heidän työehtonsa ovat heikot.

Näyttää kuitenkin siltä, että – ainakin joissain osissa maailmaa – siivoajat ovat alkaneet perätä oikeuksiaan. Ammattiliitot muun muassa Australiassa, Saksassa, Uudessa Seelannissa, Britanniassa ja Yhdysvalloissa ovat käynnistäneet kampanjoja, joilla halutaan kohdistaa huomio erityisesti siivouspalveluja tarjoavissa yrityksissä työskentelevien siivoajien asemaan.

Myös yritysmaailmassa jotkut yritykset ovat äskettäin alkaneet arvioida siivoussopimuksiaan uudelleen. Monikansallinen siivousalan yritys ISS Facility Service ja Kansainvälinen ammattiliittojen verkosto solmivat hiljattain maailmanlaajuisen puitesopimuksen yrityksen palveluksessa olevien siivoajien työehtojen määrittämiseksi.

Villi kilpailu kuriin

Jotkut alalla ovat myös alkaneet tunnustaa, että villi kilpailu siivoussopimuksista on aiheuttanut ongelmia. UNIn kiinteistöpalvelualan johtajan **Tom Balanoffin** mukaan monet yrityksistä kyllä yksityisesti myöntävät, että siivoajien olosuhteissa on parantamisen varaa, mutta vetoavat siihen, että heidän on pystyttävä kilpailemaan asiakkaistaan.

Balanoffin oma siivousalan työntekijäliitto SEIU, joka toimii Kanadassa, Puerto Ricossa ja Yhdysvalloissa, haluaa saada siivojille sel-

laiset sopimukset, jotka kattavat kiinteistöt koko metropolin alueella. Tällaisia markkinoiden laajuisia kattosopimuksia liitto on menestyksellisesti pystynyt soveltamaan jo lähes 30 kaupungissa Yhdysvalloissa, niiden joukossa New York, Chicago, Washington DC ja Los Angeles.

Siivousalalla työnantajat ovat etupäässä alihankkijoita, joiden sopimukset kiinteistöjen omistajien kanssa voidaan peruuttaa 30 päivän varoituskella. Koko metropolia käsittäviä kattosopimuksia onkin kutsuttu ”liipasinherkiksi sopimuksiksi”, koska sopimusehdot toteutuvat vain, jos riittävä määrä yrityksiä allekirjoittaa sopimuksen. SEIUn mukaan tällä on haluttu varmistaa se, että yksittäinen sopija on kattosopimuksen allekirjoittajia epäedullisemmassa kilpailutilanteessa.

SEIUn viimeisin menestyksellinen kohde on Houston Yhdysvalloissa, jossa yli 5 000 siivoajaa ryhtyi lakkoon viime vuoden lopulla saadakseen uuden koko kaupungin kattavan sopimuksen. Lakko herätti laajaa huomiota ja johti lopulta sopimukseen, joka toi siivojille 21 prosentin palkankorotuksen tänä vuonna sekä oikeuden kohtuulliseen sairausvakuutukseen ja palkalliseen lomaan.

Tom Balanoffin mukaan SEIU on harkitusti kohdistanut huomionsa yrityksiin, jotka omistavat ja vuokraavat toimistohuoneistoja, eikä niinkään yksittäisiin alihankkijoihin. Liitto on myös onnistunut saamaan vaikutus-

Toimistojen siivoajat eri puolilla maailmaa haluaisivat päivätyöhön sen sijaan, että he nyt tekevät työtä varhain aamulla tai iltaisin, kun toimistot ovat tyhjillään.

valtaa julkisen sektorin suurten eläke-rahastojen kautta. Yksi esimerkki on Kalifornian eläkeohjelma CalPERS, joka investoi merkittäviä varoja kaupallisiin kiinteistöihin.

– Koko kaupunkia koskeva kattosopimus on kaikin puolin järkevä. Siitä hyötyvät lopulta sekä kiinteistöjen omistajat että siivousyritykset. Ne eivät halua, että työntekijät vaihtuvat jatkuvasti, ja en usko, että niistäkään tuntuu hyvältä maksaa matalia palkkoja, Balanoff sanoo.

Rikkureille ”kultainen vessaharja”

Australialainen palvelualan työntekijäliitto LHMU ja vastaava liitto SFWU Uudessa Seelannissa käynnistivät viime vuonna samanlaisen kampanjan siivoojien työehtojen parantamiseksi. Kampanja tähtää siihen, että kiinteistöjen omistajien ja siivousalan yritysten välillä syntyisi yhteistyötä, jossa kiinteistöjen siivous nähtäisiin vain osana koko kiinteistöjen ylläpitoa.

– Siivouskulut muodostavat vain hyvin pienen osan kiinteistöjen ylläpitokustannuksista, joten merkittäviäkin palkankorotuksia voitaisiin toteuttaa ilman että niillä olisi suurta vaikutusta kiinteistöistä saataviin vuokratuloihin, liitot väittävät.

Ne haluavat myös varmistaa, että kiinteistönomistajat käyttävät vain sellaisia siivousalan yrityksiä, jotka ovat sitoutuneet korkeaan työn laatuun.

Niitä yrityksiä, jotka eivät ole sitoutuneet parantamaan siivoojiansa työehtoja, LHMU ja SFWU ovat ”palkinnee” ”kultainen vessaharja” -palkinnolla. Samanlaisen asenteen niskoittelevia työnantajia vastaan on ottanut brittiläinen ammattiliitto Uniten (entinen TGWU), joka myöntää ”kultainen imuri” -palkinnon niille yrityksille, jotka liiton mukaan ”imevät siivoajat kuiviin”.

Uniten on kampanjoinut siivoojien palkkojen parantamisen puolesta Lontoon Cityn ja Docklandsin liikekeskuksissa. Liiton taktiikkana on ollut kohdistaa huomio yrityksiin, jotka tosiasiallisesti toimivat liikekiinteistöissä vaikeuttaen niiden julkista kuvaa.

Unitenin kampanja on jo alkanut tuottaa tulosta. Esimerkiksi brittipank-

ki Barclays Bank nosti äskettäin siivoojiensa tuntipalkan 7,40 puntaan, mikä on yli liiton suositteleman vähimmäistuntipalkan.

Liitto on myös allekirjoittanut kollektiivisia sopimuksia kolmen suurimman siivousalan yrityksen kanssa Lontoon Cityssä.

– Nuo yritykset tietävät, että tulevaisuudessa on kilpailtava työn laadulla ja innovaatioilla, ei pohjapalkoilla, Unitenin apulaispääsihteeri **Jack Dromey** sanoo.

Euroopassa kokemusta vuoropuhelusta

Euroopassa on menestyksellisesti toteutettu sosiaalista vuoropuhelua siivousalalla jo vuodesta 1999 lähtien. EFCIn ja UNIn aiemmin mainittu yhteinen kommunikointi on tästä hyvä esimerkki. Liitot ovat myös olleet luomassa normeja, joiden mukaan siivoustyö voitaisiin toteuttaa normaalin työpäivän aikaan.

– Päiväaikaan tapahtuva siivous helpottaa työntekijöitä, koska he voivat työskennellä pidempään ja yhdistää paremmin perhe- ja työelämän velvoitteet. Mutta päivätyö auttaa myös työnantajia ja asiakkaita, koska se vähentää kustannuksia ja helpottaa työvoiman saantia, liitot uskovat.

Vuonna 2003 UNI allekirjoitti yhteistoimintasopimuksen (Letter of Agreement) monikansallisen siivousalan yrityksen ISS:n kanssa. Sopimuksessa määritellään ILO:n sopimuksiin perustuvat normit, jotka koskevat yrityksen koko maailmanlaajuisesta toimintaa. Yritys muun muassa sitoutuu siihen, että se ei käytä pakkotyötä, lapsityötä eikä sido ihmisiä velkavankeuteen. Se myös tun-



nustaa työntekijöiden oikeudet järjestäytymiseen ja työehtoneuvotteluihin ja varmistaa, että työntekijöiden työolot ovat asianmukaiset.

ISS on allekirjoittanut vastuullista siivousvuokrausta koskevan sopimuksen myös australialaisen LHMUn kanssa ja on valmistelemaan samanlaista sopimusta SFWUn kanssa Uudessa Seelannissa. Äskettäin yritys solmi hollantilaisen FNV Bondgenoten-liiton kanssa sopimuksen, jolla se turvaa siivoojien oikeuden järjestäytyä.

Tämänkaltaiset aloitteet ovat avanneet tietä työntekijöiden aseman parantamiseksi siivousalalla. Monissa osissa maailmaa siivoajat kuitenkin löytyvät yhä palkkakuopan pohjalta. Hong Kongissa esimerkiksi korkein oikeus päätti vuosi sitten, etteivät siivoajat tarvitse palkankorotusta. Oikeusistuimeen päätyneessä tapauksessa 54 000 siivoojaa oli yrittänyt painostaa hallitusta hyväksymään vähimmäispalkkatason siivoojille, mutta oikeus katsoi, ettei tällaiseen ollut tarvetta.

Andrew Bibby

Työtä Etiopian naisille

Kehitysmaissa naiset tekevät miehiä useammin työtä niin sanotussa epävirallisessa taloudessa. Etiopiassa naiset ovat liittyneet yhteen ja yrittävät yrittäjyyden kautta päästä mukaan viralliseen talouteen. Tukea he saavat ILOlta, joka kouluttaa naisia toimimaan yritysmaailmassa.



Etiopiassa toimiva Amharan naisryt-
täjien yhdistys (AWEA) on kulke-
nut pitkän tien siitä, kun se vajaa vuo-
sikymmen sitten perustettiin. Alku-
vaiheessa 60 naisen perustamalla yh-
distyksellä oli kosolti vaikeuksia tais-
tellessaan kehojen ja epäluotettavien
tieto- ja muiden liikenneyhteyksien
ynnä monien muunlaisten ongelmien
kanssa.

Nyt AWEA on noin 3 000 maksa-
van jäsenen yhdistys. Sillä on ajanmu-
kaiset toimistot neljässä kaupungissa
ja se tarjoaa jäsenistölleen monenlai-
sia palveluja.

Silti AWEAlla on yhä edessään
pelottavia haasteita. Useimmilla Etiop-
ian naisilla ei ole vielääkään mahdol-
lisuutta saada minkäänlaista amma-
tillista koulutusta tai kohdata muita
yrittäjiä. He elävät köyhyyden noidan-
kehässä, josta he eivät helposti pääse
ulos.

Pääsy epävirallisesta taloudesta vi-
rallisen talouden piiriin ei tapahdu yh-
dessä yössä, mutta AWEAn entinen
puheenjohtaja **Frealem Shibabaw** on
varovaisen optimistinen.

– Muutos ei tapahdu hetkessä,
mutta asianmukaisella suunnittelulla
se lopulta toteutuu. Meidän pitää olla
hyvin luovia ja toimintatapamme pitää
soveltua tosiasialliseen tilanteeseen ja
erityisongelmiin maassamme, hän
sanoo.

Naisten kannustaminen yrit-
täjyyteen on vahva väline, jolla muu-
tos epävirallisesta taloudesta viralli-
seen voi onnistua. He tarvitsevat
kuitenkin tukitoimia, jotka voivat olla
esimerkiksi ammattitaitojen kehit-
tämistä, lukutaitokursseja, tiedon ja-
kamista lainsäädännöstä, avustamis-
ta tuotteiden markkinoinnissa, lii-
ketoiminnan kehittämispalveluja ja
mikrorahoitusta.

– Naisyrittäjien järjestöillä on tärkeä
rooli autettaessa naisia parantamaan
taloudellista tilannettaan, luomaan uu-
sia kestäviä liikeideoita ja kehittämään
taitojaan. Tämä on totta erityisesti ke-
hitysmaissa, joissa merkittävä osa ta-
louksista toimii epävirallisen talouden
piirissä, ILO:n Afrkan aluejohtaja **Re-
gina Amadi-Njoku** sanoo.

Bahir Darissa toimiva ravintoloitsija
Hulu Agerish Mamo kertoo hyö-
tyneensä suuresti siitä, että on mu-
kana AWEAssa.

– Olen saanut mahdollisuuden myy-
dä tuotteitani ilmaiseksi basaareissa.
Lisäksi olen voinut parantaa työtiloja-
ni. Yhdistyksen kautta olen saanut
koulutusta kirjanpidossa ja aivan äs-
kettäin sain yhdistyksen avulla tehtyä
sopimuksen, jolla voin toimittaa leipää
paikalliseen yliopistoon, hän kertoo.

Lukuisia menestystarinoita

AWEAn Addis Ababan osaston pu-
heenjohtaja **Achamyelish Ashenafi**
pitää tärkeänä, että menestyvät nais-
yrittäjät osallistuvat aktiivisesti erilai-
sille messuille ja myyntitapahtumiin,
koska he voivat niissä jakaa kokemuk-
sia ja tulevat tunnetuiksi, mikä puo-
lestaan voi auttaa heitä ylittämään yri-
tystoimintansa suurimmat esteet,
kuten pääsyn rahoitusmarkkinoille.

– Nämä tapahtumat auttavat naisia
paitsi jakamaan kokemuksiaan myös
edistämään omaa yritystoimintaansa.
Osallistujilla on ollut mahdollisuuksia
saada jopa lainaa pankista ja mikro-
rahoitusinstituutioilta, hän kertoo.

Epävirallisessa taloudessa toimivilla
naisten yrityksillä on taipumusta olla
pieniä, samoista markkinoista kilpai-
levia yrityksiä, jotka usein perustuvat
perinteisiin ”naisten” taitoja vaativiin
ammatteihin. Naisilla ei ole Etiopias-
sa mahdollisuutta omistaa maata,

saada lainaa, käyttää teknologiaa,
päästä mukaan erilaisiin verkostoihin,
markkinoille tai saada liike-elämää ko-
skevaa tietoa, mikä estää naisten
omistamien yritysten kasvua.

Mutta kokemusten jakaminen aut-
taa. Se voi helpottaa muita naisia ja
kannustaa heitä menestymään. Kou-
luttautuminen antaa naisille myös
paremmat valmiudet toimia liike-
elämässä.

– Minä toimin nahka-alalla. Tuotan
nahkavöitä, lompakoita, hattuja, nais-
ten käsilaukkuja ja avaimenperiä. Olen
saanut koulutusta markkinatutkimuk-
sen tekoon, mikä on ollut minulle äärim-
mäisen tärkeää. Nyt tiedän, missä
asiakkaani ovat, kertoo **Sham Sahea**.
Hän on yksi Addis Ababan naisyrittä-
jien vuoden palkinnon saajista. Hän on
hankkinut koulutusta ja jakaa nyt koke-
muksiaan muiden kanssa.

Työn ja perheen yhteensovittaminen

Naiset ja miehet ympäri maailmaa –
sekä teollistuneissa että kehitysmais-
sa – taistelevat hankkiakseen elanton-
sa perheilleen samalla kun yrittävät
huolehtia lastensa ja vanhenevien van-
hempiensa tarpeista. Mutta työn ja
perheen yhteensovittaminen ja suku-
puolinen syrjintä ovat asioita, joista
harvoin puhutaan kehitysmaiden ja
epävirallisen talouden yhteydessä,
vaikka ne ovatkin tärkeitä tekijöitä, jo-
ka työntävät naisia työllistymään epä-
virallisessa taloudessa.

– Miehet hallitsevat yhteisöämme.
Jos menet kokouksiin tai muihin
tärkeisiin tapahtumiin, et näe kovin
monta naista ympärilläsi, Frealem
Shibabaw selittää.

Achamyelish Ashenafi lisää, että
lastenhoidon tuen puute heikentää
naisten näkymiä työmarkkinoilla.

– Naisena ja äitinä me kohtamme kaksinkertaisen haasteen kotona ja yritystoiminnassamme. Me voimme selvittää haasteista vain, jos naisyrityttäjät saavat enemmän tukea ja rohkaisua, hän sanoo.

ILO on tukenut naisyrityttäjien järjestöä AWEAa ja muita vastaavia

yhteisöjä Etiopiassa Naisten yritystoiminnan kehittämistä ja sukupuolista tasa-arvoa edistävän WEDGE-ohjelman kautta. Vuonna 2002 käynnistynyt ohjelma on auttanut Etiopiassa yli 600 naista ja heidän perheenjäseniään.

Ohjelma on kehittänyt erilaisten

instituutioiden kapasiteettia edistää naisten yrittäjyyttä tarjoamalla koulutusta ja luomalla naisyrityttäjien järjestöjen ja muiden yhteistyöorganisaatioiden verkoston. ■

Amhara Naisyrittäjien yhdistys

AWEAn entinen puheenjohtaja Frealem Shibabaw kertoi *World of Work* -lehden haastattelussa yhdistyksensä menestyksestä ja haasteista.

WW:

Mitkä olivat suurimmat esteet, jotka teidän täytyi voittaa yhdistystä perustaessanne?

Shibabaw:

Useimmat alussa kohtaamamme ongelmat liittyivät siihen tosiasiaan, että meillä ei oikeastaan ollut tietoa niiden naisten ajattelumaailmasta, joiden kanssa meidän odotettiin työskentelevän. Kun aloitimme lobbauksen ja naisten rekrytoinnin jäseniksi, he olivat haluttomia liittymään meihin. Oli melkein mahdotonta vakuuttaa heitä, että liittymisen jäseneksi järjestöön on heille ja heidän yritykselleen hyväksi. Siksi me päätimme aloittaa niistä naisista, jotka tunsimme henkilökohtaisesti ja jotka luottivat meihin.

Toinen haaste oli saada selkeä kuva siitä, mitä itse asiassa halusimme saavuttaa ja mitä voimme olemassa olevilla voimavaroilla toteuttaa.

WW:

Kuinka naisyrityttäjien järjestöt voivat auttaa jäseniään parantamaan tuotavuutta kestävä kehityksen ja ihmisarvoisen työn periaatteiden mukaisesti?

Shibabaw:

Yksi suurimmista haasteista oli auttaa naisia kehittämään omaa kapasiteettiaan ja yritystään. He haluavat päästä eroon köyhyydestä, mutta eivät tiedä, miten. He tarvitsevat käytännön ohjausta, ammatillista koulutusta ja tukea tuotteidensa markkinoinnissa.

Mutta heiltä puuttuu tarvittavat

resurssit. Naisyrittäjillä ei useinkaan ole pääomaa aloittaa tai parantaa yritystään ja he eivät tiedä, mistä sitä saisivat. Muutamilla rahoitusinstituutioilla, jotka lainaavat pienyrityksille, on monimutkaisia vaatimuksia, joita naiset eivät kykene täyttämään.

Toinen ongelma on tiedon puute. Uuden yritystoiminnan käynnistäminen myös vaatii monimutkaisia rekisteröintejä ja lisensihakemuksia. Tiedon kerääminen jäsenillemme virallisista vaatimuksista ja heidän ohjaaminen prosessien läpi voi osoittautua äärimmäisen arvokkaaksi.

Viimeinen mutta ei vähin on pääsy paikallisille markkinoille. Naisemme eivät ole vielä valmiita vientimarkkinoille, mutta jokaisella alueella Etiopiassa on omat erityistuotteensa ja erityisvaatimuksensa muilta alueilta tuleville tuotteille. Joten me yritämme yhdistää kaikki Naisyrittäjien järjestön aluetoimistot ja pyytää niitä tuottamaan meille lista tuotteista, joita heidän alueellaan tuotetaan. Tämä mahdollistaa naisyrityttäjille verkostoitumaan keskenään yrityskiinnostuksensa mukaan, ja he voivat siten lähettää omia tuotteitaan myytäväksi maan muihin osiin.

WW:

Mikä on ILO:n rooli tässä prosessissa?

Shibabaw:

ILO oli ensimmäinen kumppanimme tarjotessamme koulutusta yhdistysten johtajille. Myöhemmin ILO jatkoi tukeaan Yritystoiminnan



Kuva: AWEA

kehittämispalvelujen ohjelmansa kautta tukien jäsenemme koulutustarpeita ja vahvistaen yritysmahdollisuuksia heille. ILO:n Addis Abebassa toimivan aluetoimiston äskettäin tekemä selvitys osoittaa, miten nuo naiset muuttivat tapojaan arkipäivän yritystoiminnassaan.

ILO on työskennellyt yhdistysten kautta ja luulen, että tämä on tapa, jolla voimme jatkaa eteenpäin täällä Etiopiassa ja muissa Afrikan maissa.

WW:

Mitkä ovat teidän hankkeenne tulevaisuudessa?

Shibabaw:

Koska lainansaanti on yksi suurimmista ongelmista, joita naiset nyt kohtaavat, haluamme perustaa naisten pankin kansallisella tasolla. Me myös suunnittelemme jatkavamme koulutusta ja ammatillista toimintaa. Molemmat ovat avaimia naisten vahvistamisessa. ■



Työtä pakkasessa

ILO:n valokuvaaja **Marcel Crozet** vieraili helmikuussa Suomen Lapissa tutkailemassa, millaista on työskennellä oloissa, joissa ilman lämpötila on reippaasti alle nollan Celsius-asteen. Tuloksena oli tuoreessa *World of Work* -lehdessä julkaistu kuvasarja, jossa merimiehet murtaavat jäätä jäänsärkijä Sammon komentosillalla Pohjanlahden perukassa, poromiehet paimentavat porojaan napapiirin pohjoispuolella ja kaivosmiehet



työskentelevät Euroopan ainoassa toimivassa ametikavoksessa Lampivaarassa.

Kuvareportaasillaan lehti muistuttaa, että työtä tehdään kaikissa maailman kolkissa ja kaikenlaisissa oloissa, vieläpä tulipalopakkasessa.

Reportaasissa kerrotaan myös lyhyesti, että Suomen Lapissa napapiirin pohjoispuolella asuu runsaat 185 000 asukasta. Heistä vain kolme prosenttia on saamelaisia,

Määttä täsmentää ILO:n samapalkkaisuusperiaatetta

Viime lehdessä kerrottiin tutkija Paula Määttän väitöskirjasta ILO:n samapalkkaisuusperiaatteen vaikutuksista työelämän tasa-arvoon. Määttä täsmentää, että ILO:n sopimuksessa nro 100 puhutaan samanarvoisesta työstä, ei samasta työstä, kuten jutussa kerrottiin.

– Sopimus nro 100 edellyttää, että naisille ja miehille maksetaan SAMANARVOISESTA työstä samaa palkkaa. Samanarvoinen työ tarkoittaa kahdenlaisia töitä – samanlaisia ja erilaisia töitä. Toisin sanoen sopimuksen mukaan saman työn lisäksi tulee maksaa samaa palkkaa naisille ja miehille myös erilaisista töistä, jos ne ovat samanarvoisia. Samasta työstä sama palkka oli periaate, jota toteutettiin laajasti 1970-luvulle asti, mutta sen jälkeen periaatteen soveltamista laajennettiin monissa maissa myös samanarvoisiin töihin, jotka siis voivat olla erilaisia. ILO:n periaate on tarkoittanut ja tarkoittaa siis tätä laajempaa näkökulmaa samapalkkaisuuteen, Määttä selventää. ■

Kuvat: M. Crozet/ILO



jotka ILO:n alkuperäis- ja heimokansoja koskevan yleis-sopimuksen nro 169 mukaan lasketaan maapallon alkuperäiskansoihin.

Suomi ei ole toistaiseksi ratifioinut vuonna 1989 hyväksyttyä ILO:n sopimusta, koska kiistaa saamelaisten maanomistusoloista ei ole vielä pystytty ratkaisemaan. ■

ILO-asiat ministeriössä työelämä- ja työmarkkinaosastolle

Kansainvälistä työjärjestöä ILOa koskevia asioita hoidetaan uudessa työ- ja elinkeinoministeriössä työelämä- ja työmarkkinaosastolla, sen työympäristön sääätelyryhmässä ja työelämän laaturyhmässä, joista jälkimmäisessä ILO-asioiden yleistä koordinoitua tulee hoitamaan **Stina Modeen**.

Modeen on työskennellyt viimeiset kolme vuotta Suomen pysyvässä YK-edustustossa Genevessä, koska Suomi on edustanut Pohjoismaita ILO:n hallintoneuvostossa viimeisen kolmivuotiskauden. ■



Brasilia tiennäyttäjä taistelussa lapsityötä vastaan

Viime vuoden lopulla Brasilia käynnisti yhteistyössä ILO:n kanssa uuden maailmanlaajuisen kampanjan, jolla pyritään edistämään lapsityön poistamiseen tähtäävää yhteistyötä erityisesti eteläisellä pallonpuoliskolla. Tarkoitus on, että hankkeen kautta muut maat, joilla on samoja päämääriä, voisivat oppia Brasiliassa toteutetuista hyvistä käytännöistä.

– Tämä on 2000-luvun diplomatiaa, joka ei ole vain poliittisia puheita, vaan käytännön solidaarisuutta, joka auttaa konkreettisesti ihmisiä muissa maissa, Brasilian ulkoministeri **Celso Amorim** totesi yhteistyön julkistamistilaisuudessa.

Brasilia on edistänyt etelä-etelä -yhteistyötä aiemminkin muissa kehityskysymyksissä, mutta tämä on ensimmäinen kerta, kun yhteistyön kohteeksi on otettu taistelu lapsityötä vastaan. Uudella kampanjalla halutaan auttaa muita maita kehittämään omia lapsityönvastaisia ohjelmiaan ja vahvistamaan omia rakenteitaan tässä työssä.

Kampanjan kohdemaihin lukeutuu kaksi portugalinkielistä Afrikan maata – Angola ja Mosambik – sekä Kariibian alueella Haiti.

Tarkoitus on, että Brasilian käynnistämä Etelä-etelä aloite ei ainoastaan tarjoa muille maille mahdollisuuden oppia Brasilian kokemuksista vaan, että taistelussa lapsityötä vastaan Brasilia voisi itsekin oppia tästä horisontaalisesta yhteistyöstä. Siksi ILO:n kanssa solmitussa aiesopimuksessa mainitaan myös muita maita, kuten Intia ja Etelä-Afrikka, jotka ovat halukkaita ottamaan vastaan oppia hyvistä käytännteistä ja yhteistyöstä.

Brasilia on jo 15 vuotta kehittänyt ja luonut sellaisia toimintamalleja, jotka ovat auttaneet lapsityön tunnistamisessa ja mahdollisuuksien luomisessa lapsille ja heidän perheilleen, jotta lasten ei tarvitse enää käydä työssä. Näitä ovat muun muassa erilaiset ”olosuhteista johtuvat käteissiirto-ohjelmat”, joilla perheitä on autettu hankkimaan toimeentuloaan.

Brasilia on vahvistanut sosiaalisen vuoropuhelun rakennettaan parantaakseen julkisten ohjelmiansa sosiaalista kontrollia tavalla, joka lisää yhteisymmärrystä ja yhteistyötä työnantajien, työntekijöiden ja hallituksen välillä.

Uusi sopimus ILO:n kanssa lisää selvästi Brasilian kehitysyhteistyöviranomaisten ja ulkoministeriön vastuuta avustaa muita kehitysmaita taistelussa lapsityötä vas-



Kuva: B. Murray/ILO

taan samalla kun se selventää ILO:n lapsityönvastaisen ohjelman IPECin ja ILO:n Brasilian toimiston roolia tässä yhteistyössä.

– Tämä on tärkeää, koska tällä tavoin pystymme lisäämään alueellista yhteistyötä ja hyvien käytäntöjen leviämistä samalla kun kannustamme kehitysmaita ottamaan paremmin vastuuta ohjelmien toteutuksesta. Sopimus on linjassa lapsityön pahimmat muodot kieltävän yleissopimuksen 182

kanssa, koska se lisää yhteistyötä kansojen välillä. Lisäksi yhteistyö vahvistaa koordinaatiota ILO:n omien työntekijöiden välillä eri maissa, IPECin johtaja **Michele Jankanis** summaa.

ILO:n Brasilian toimiston johtaja **Lais Abramo** uskoo Jankanisin tavoin, että tällaista horisontaalista yhteistyötä ja vuoropuhe-lua tarvitaan lapsityön eliminoimiseksi ja ehkäisemiseksi.

– Aiesopimuksen avulla me avaamme uuden vuoropuhelun kentän sellaisten normien rakentamiselle, jotka epäilemättä vahvistavat ILO:n kansainvälisen yhteistyön missiota, hän sanoo.

Ohjelmajohtaja **Maria Beatriz** ILO:n Brasilian toimistosta muistuttaa, että Brasilian kanssa solmittu aiesopimus ”vahvistaa sitoutumista ILO:n vähimmäistyöikää koskevan yleissopimuksen 138 ja yleissopimuksen 182 toimeenpantoihin ja auttaa Brasilian ja sen kumppaneiden yrityksiä jakaa kokemuksiaan muiden maiden kanssa”.

Hankkeen odotetaan laajenevan paitsi Intiaan ja Etelä-Afrikkaan myös eteläisen Amerikan talousalueen niin sanottuihin Mercosur-maihin, joihin kuuluvat Brasilian ohella Argentiina, Chile, Paraguay ja Uruguay. Hanke on suunniteltu siten, että voi tarjota foorumin myös muille alueellisille yhteistyöryhmille.

– Aiesopimus tähtää siihen, että teknisten yhteistyöhankkeiden lisäksi toteutetaan myös asiantuntija- ja tutkimusvaihtoa, kertoo Brasilian kehitysyhteistyöviraston johtaja, suurlähettiläs **Luiz Henrique Preira da Fonseca**.

Angola ja Mosambik ovat jo käynnistäneet omia hankkeitaan, jotka ennakoivat etelä-etelä-yhteistyötä. Brasilia on myös luvannut rahoittaa uutta hanketta Haitilla.

Haitin pilottihankkeessa kohteena on noin 200 vaarallista työtä tekevää lasta, jotka halutaan saada käymään peruskoulua. Myös Guinea-Bissau on ilmoittanut olevansa kiinnostunut vastaavanlaisen hankkeen käynnistämisestä.