

Ei takeita toteutumisesta

Ammattiyhdistysoikeudet Thaimaassa



Finnwatch on suomalaisen yritystoiminnan globaaleja vaikutuksia tutkiva kansalaisjärjestö. Finnwatchin taustalla vaikuttaa 11 kehitys-, ympäristö-, ay- ja kuluttajajärjestöä: Solidaarisuus, Eettisen kaupan puolesta, Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK, Attac, Kirkon Ulkomaanapu, Fingo, Dalitien solidaarisuusverkosto, Maan ystävät, Kuluttajaliitto, Kansalaisjärjestöjen ihmisoikeussäätiö KIOS ja Suomen Lähetysseura.

Taitto: Petri Clusius/Amfibi ky
Julkaisuajankohta: Helmikuu 2020
Kannen kuva: 1000 Words / Shutterstock.com



Tuettu Suomen
kehitysyhteistyövarain

Sisältö

1. JOHDANTO	4
2. THAIMAAN LAINSÄÄDÄNNÖN ONGELMAT	
AMMATTIYHDISTYSOIKEUKSIEN TOTEUMISEN NÄKÖKULMASTA.....	8
2.1 Oikeus järjestäytymisvapauteen	9
2.2 Kollektiivinen neuvotteluoikeus.....	11
2.3 Liittojen itsenäisen toiminnan edellytykset.....	12
2.4 Lakko-oikeus	12
2.5 Sananvapaus.....	14
2.6 Liittojen vastainen toiminta	15
3. THAIMAAN TYÖELÄMÄN SUHTEITA SÄÄNTELEVIER LAKIEN UUDISTUS.....	16
4. YHTEENVETO	17
5. SUOSITUKSET	18

1. Johdanto

Lokakuussa 2019 Yhdysvallat ilmoitti jäädyttävänsä 1,3 miljardin dollarin edestä Thaimaalle myönnettyjä tullietuuksia (general system of preferences, GSP), koska Thaimaa ei sen mukaan turvaa kansainvälisesti tunnustettujen työelämän oikeuksien toteuttamista. Presidentti Donald Trumpin allekirjoittaman päätöksen taustalla on viranomaislähteiden mukaan kuuden vuoden hedelmätön vuoropuhelu erityisesti järjestäytymisvapauden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden turvaamiseksi¹. Yhdysvallat esimerkiksi antoi Thaimaalle jo vuonna 2015 varoituksen, jonka mukaan se tulisi käyttämään ”kaikkia mahdollisia keinoja” työolojen ja työelämän oikeuksia sääntelevien lakien parantamiseksi maissa, joiden kanssa se käy kauppaa². Joidenkin arvioiden mukaan jopa 75 prosentin³ kohdalla Thaimaan yli 39 miljoonasta työntekijästä⁴ järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus – eli niin sanotut ammattiyhdistysoikeudet – eivät kuitenkaan edelleenkään toteudu. Ilman näitä oikeuksia työntekijöiden on lähes mahdotonta ajaa parannuksia työoloihin tai puolustaa muita oikeuksiaan.

Thaimaan kansallinen laki rajoittaa usein eri tavoin ammattiyhdistysoikeuksia, ja myös lain turvaamien oikeuksien toteutumisessa käytännössä on paljon ongelmia.⁵ Tietyille kategorioille työntekijöistä järjestäytyminen ammattiliittoihin tai työtaistelukeinot kuten lakot eivät ole lainkaan mahdollisia. Thaimaan

Tullietuuksien poisvetämistä koskevan päätöksen taustalla on Yhdysvaltojen ammattiliittojen keskusjärjestön vetoamus

Yhdysvaltojen ammattiliittojen keskusjärjestö American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations AFL-CIO vetosi Yhdysvaltojen päättäjiin Thaimaan tullietuuksien poistamiseksi ensimmäisen kerran jo vuonna 2013.⁶ AFL-CIO on sittemmin päivittänyt vetoamustaan useita kertoja, viimeksi marraskuussa 2018⁷, ja osallistunut aktiivisesti aiheesta järjestettyihin kuulemisiin. AFL-CIO:n vetoamuksissa nostetaan esiin useita tapauksia, joissa työntekijöiden ammattiyhdistysoikeuksia on loukattu. Lisäksi niissä kiinnitetään huomioita siirtotyöntekijöihin kohdistuvaan syrjintään ja pakkotyöhön.

Tätä dokumenttia laadittaessa on hyödynnetty ALF-CIO:n vetoamuksia sekä Kansainvälisen työjärjestö ILO:n järjestäytymisvapauskomitean päätelmiä Thaimaata koskevissa valituksissa⁸.

laki ei myöskään tue kollektiivisia työehtosopimusneuvotteluja, ja työnantajat voivat pitkälti ilman seuraamuksia ryhtyä kostotoimenpiteisiin ammattiyhdistysoikeuksiaan harjoittamaan pyrkineitä työntekijöitä vastaan. Ammatillinen järjestäytymisaste onkin Thaimaassa hyvin alhainen: alle 2 prosenttia työvoimasta kuuluu ammattiliittoon ja vain 0,5 prosentissa yksityisen sektorin yrityksistä on toimiva ammattiliitto⁹.

1 Office of the United States Trade Representative (USTR), 25.10.2019, USTR announces GSP enforcement actions and successes for seven countries, <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2019/october/ustr-announces-gsp-enforcement> (viitattu 13.11.2019)

2 USTR, 25.11.2015, USTR uses trade preference programs to advance workers rights, <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2015/november/ustr-uses-trade-preference>

3 Ks. esim. AFL-CIO, Petition to Remove Thailand from the List of Eligible Beneficiary Developing Countries Pursuant to 19 USC § 2462(d) of the Generalized System of Preferences (GSP), <https://www.regulations.gov/document?D=USTR-2015-0018-0025> (viitattu 27.11.2019)

4 ILO, TRIANGLE in ASEAN Quarterly Briefing Note: Thailand (July – September 2019), saatavilla osoitteessa https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/genericdocument/wcms_614383.pdf

5 Ks. esim. International Trade Union Confederation (ITUC), Thailand, <https://survey.ituc-csi.org/Thailand.html> (viitattu 13.11.2019)

6 AFL-CIO/Cassandra Waters, 28.10.2019, Egregious Worker Rights Violations Cause Thailand to Lose Trade Benefits, <https://aflcio.org/2019/10/28/egregious-worker-rights-violations-cause-thailand-lose-trade-benefits> (viitattu 27.11.2019)

7 AFL-CIO, Petition to Remove Thailand from the List of Eligible Beneficiary Developing Countries

8 ILO, Freedom of association cases – Thailand, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20030::FIND:NO::>

9 ILO, International Labour Standards and Thai Trade Unions Agenda for Labour Law Reforms, https://www.ilo.org/asia/countries/thailand/WCMS_546209/lang-en/index.htm (viitattu 11.12.2019). Ks. myös International Labour Organization (ILO), Freedom of association cases, Case No 3164 (Thailand), Report in which the

Thaimaa ei ole ratifioinut Kansainvälisen työjärjestö ILO:n ammattiyhdistysoikeuksia koskevia perussopimuksia.¹⁰ Se on kuitenkin toistuvasti sanonut aikovansa ratifioida ne. Thaimaa on myös luonnostellut muutoksia kansallisiin lakeihin, joita kansainvälisten sopimusten ratifiointi edellyttää. Lakiuudistukset eivät kuitenkaan ole edenneet¹¹.

Yhdysvaltojen tullietuuksien jäädyttämistä koskeva päätös lisää huomattavasti painetta Thaimaalle viedä kriittiset uudistukset maaliin ja varmistaa kansainvälisesti tunnustettujen työelämänoikeuksien toteutuminen.

Samaan aikaan Euroopan unionin neuvosto on ilmoittanut olevansa valmis käynnistämään uudelleen neuvottelut vapaakauppasopimuksesta Thaimaan kanssa.¹² Vuonna 2013 käynnistyneet neuvottelut keskeytettiin vuonna 2014 armeijan kaapattua vallan Thaimaassa¹³. Vuonna 2019 Thaimaassa järjestettiin ensimmäiset parlamenttivaalit vallankaappauksen jälkeen. Vaalien äänenlaskennassa paljastui kuitenkin vaalitarkkailijoiden mukaan runsaasti epäselvyyksiä ja

virheitä¹⁴. Vaalien tuloksena Thaimaan pääministerinä jatkaa sotilasjunttaa johtanut entinen sotilaskenraali Prayut Chan-o-cha.

Thaimaan ja EU:n välillä käytäviin vapaa-kauppasopimusneuvotteluihin kohdistuu Yhdysvaltojen tullietuuksia koskevan päätöksen myötä huomattavan suuria odotuksia: on täysin ainutlaatuinen tilanne, että Thaimaan työelämänoikeuksia koskevan lainsäädännön korjaamista voidaan painostaa kahden maailmankaupan suurvallan toimesta samaan aikaan.

Tässä dokumentissa käydään lyhyesti läpi Thaimaan lainsäädännön keskeisiä puutteita ammattiyhdistysoikeuksien toteutumisen näkökulmasta sekä oikeuksien turvaamiseen tähtäävien kansallisten lakiuudistusten kehityskulkuja. Lopuksi esitetään suosituksia niin Thaimaan kuin Suomen ja EU:n poliittisille päättäjille sekä yrityksille, jotka tekevät ostoja Thaimaasta tai joilla on siellä muuta toimintaa, ja auditointi- ja sertifiointijärjestelmille, jotka valvovat työoloja thaimaalaisissa tuotantolaitoksissa. Dokumentin laatimista on tuettu Suomen kehitysyhteistyövaroista.

committee requests to be kept informed of development - Report No 380, October 2016, para. 1013. Sen mukaan Thaimaan 1 479 ammattiliitolla oli 450 725 jäsentä vuonna 2015. Samaan aikaan Thaimaassa oli noin 348 692 yritystä ja 64 valtio-omisteista yritystä. Työntekijöitä Thaimaassa on yli 39 miljoonaa.

- 10 Ammattiyhdistysoikeudet turvaavat ILO:n perussopimukset ovat sopimus nro 87: Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelu (1948) ja sopimus nro 98: Järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltaminen (1949)
- 11 Ks. esim. UN Human Rights Council, Working Group on the Universal Periodic Review, 2011, National report submitted in accordance with paragraph 15 (a) of the annex to Human Rights Council resolution 5/1, A/HRC/WG.6/12/THA/1, UN Human Rights Committee, 2015, Consideration of reports submitted by States parties under article 40 of the Covenant, Thailand, CCPR/C/THA/2, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/224/88/PDF/G1522488.pdf?OpenElement> ja UN Human Rights Council, Human Rights Council, Working Group on the Universal Periodic Review, 2016, National report submitted in accordance with paragraph 5 of the annex to Human Rights Council resolution 16/21, A/HRC/WG.6/25/THA/1, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G16/025/43/PDF/G1602543.pdf?OpenElement> (viitattu 11.12.2019)
- 12 Council of the European Union, Outcome of the Council Meeting, 3720th Council meeting, Foreign Affairs Luxembourg, 14 October 2019, saatavilla osoitteessa <https://www.consilium.europa.eu/media/41182/st13066-en19.pdf>
- 13 Ks. lisätietoa esim. Euroopan komission Thaimaa-sivulta osoitteessa <https://ec.europa.eu/trade/policy/countries-and-regions/countries/thailand/>

- 14 Asian Network for Free Elections, The 2019 Thai General Elections: A missed opportunity for democracy, saatavilla osoitteessa <https://anfrel.org/wp-content/uploads/2019/06/Thai-Report-2nd-edition.pdf>. Ks. myös esim. Human Rights Watch, 19.3.2019, Thailand: Structural Flaws Subvert Election Stacked Senate, Media Restrictions, Repressive Laws Undermine Right to Vote, <https://www.hrw.org/news/2019/03/19/thailand-structural-flaws-subvert-election>, ja European Union External Action Service, 25.3.2019, Statement by the Spokesperson on the parliamentary elections in Thailand, https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage/60163/statement-spokesperson-parliamentary-elections-thailand_en (viitattu 27.11.2019)

Arvoihin perustuvan EU:n kauppapolitiikan keskeiset työkalut

EU:n kauppapolitiikan tavoitteena on paitsi suojella eurooppalaisia yrityksiä ja kuluttajia, myös edistää EU:n arvoja, ja vapaakauppasopimusneuvottelut ovat yksi EU:n tärkeimmistä keinoista edistää ihmisoikeuksien toteutumista¹⁵. Euroopan komission vuonna 2015 julkaistun kauppapoliittisen linjauksen mukaan komissio aikoo muun muassa ”priorisoida toimia, jotta työelämän perusnormit (lapsi- ja pakkotyövoiman käytön poistaminen, syrjimättömyys työpaikoilla, yhdistymisvapaus ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus) ja työterveys- ja työturvallisuusnäkökohdat pannaan täytäntöön vapaakauppasopimusten yhteydessä”.¹⁶

Euroopan unionin kauppasopimukseen on EU:n ja Etelä-Korean välisen vapaakauppasopimuksen^{17,22} solmimisen jälkeen lähes säännönmukaisesti sisällytynyt oma kauppaa ja kestävä kehitystä koskeva (trade and sustainable development, TSD) lukunsa. Ne kattavat myös keskeiset työelämän oikeudet. Toisin kuin esimerkiksi Yhdysvaltojen tai Kanadan solmimissa vapaakauppasopimuksissa, joissa työelämän oikeuksia koskevien sopimuskohtien rikkomukset on sanktioitu, EU:n vapaakauppasopimusten TSD-lukujen painopiste on vuoropuhelussa ja yhteistyössä. Työelämän oikeuksia koskevia sopimusrikkomuksia ei tyypillisesti

Taulukko 1. Työelämän oikeuksia koskevat pääkohdat ja toimeenpanokeinot EU:n vapaakauppasopimusten kestävä kehitystä koskevilla luvuilla¹⁷

Kansainväliset standardit, joihin osapuolet sitoutuvat	– Osapuolet sitoutuvat joko täyttämään tai asteittain toimeenpanemaan työelämän oikeudet, jotka on määritelty seuraavissa asiakirjoissa: – Kansainvälisen työjärjestö ILO:n julistus työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista¹⁸ – YK:n talous- ja sosiaali-neuvoston ministerijulistus täystyöllisyydestä ja ihmisarvoisesta työstä¹⁹ – ILO:n julistus sosiaalisesti oikeudenmukaisesta globalisaatiosta²⁰
Prosessit ja toimet, joihin osapuolet sitoutuvat	– Läpinäkyvyys – Vuoropuhelu – Yhteistyö – Vaikutustenarvioinnit
Institutionaaliset toimeenpanokeinot ²¹	– Kauppa ja kestävä kehitystä koskeva alakomitea – Kansalliset neuvoa-antavat elimet (domestic advisory group, DAG) – Kansalaisjärjestöfoorumi – Asiantuntijapaneelit

15 Euroopan komissio, 2015, Trade for All – Kaikkien kauppa: Vastuullisempaa kauppa- ja investointipolitiikkaa, saatavilla osoitteessa https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2016/january/tradoc_154139.pdf

16 Euroopan komissio, 2015, Trade for All – Kaikkien kauppa

17 Barbu, M. ja L. Campling, 2018, The Trade-Labour Nexus: Global Value Chains and Labour Provisions in European Union Free Trade Agreements. Global Labour Journal, vol. 9/3

18 ILO, 1998, Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf

19 ECOSOC, 2006, Full and Productive Employment and Decent Work for All, saatavilla osoitteessa https://www.un.org/en/ecosoc/docs/pdfs/ecosoc_book_2006.pdf

20 ILO, 2008, Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, saatavilla osoitteessa https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf

21 Ks. myös Euroopan komissio, Implementation of the Trade and sustainable development (TSD) chapter in trade agreements - TSD committees and civil society meetings, <http://trade.ec.europa.eu/doclib/press/index.cfm?id=1870>

22 Ks. lisätietoa esim. Euroopan komission Etelä-Koreasivulta osoitteessa <https://ec.europa.eu/trade/policy/countries-and-regions/countries/south-korea/>

voida viedä käsiteltäväksi sopimusten muiden kohtien toimeenpanoon liittyviä ongelmia ratkovaan riitojenratkaisumenettelyyn, eivätkä ne yleensä voi johtaa sopimusten tai etuuksien hyllyttämiseen²³.

EU on ilmoittanut aikovansa jatkossa ryhtyä entistä herkemmin toimenpiteisiin sen varmistamiseksi, että sen kauppakumppanit noudattavat kestävästä kehitystä koskevia sitoumuksiaan²⁴. Vuoteen 2018 mennessä EU:n vapaakauppasopimusten mukaista menettelytapaa kestävästä kehitystä koskevien sopimusehtojen toimeenpanon varmistamiseksi ei oltu hyödynnetty vielä kertaakaan. Joulukuussa 2018 EU käynnisti sen vapaakauppasopimuksille tyypillisen menettelytavan mukaisen konsultaation Etelä-Korean kanssa, jonka tarkoitus oli varmistaa kansainvälisesti tunnustettujen työelämän oikeuksien, erityisesti ammattiyhdistysoikeuksien, toteutuminen Etelä-Koreassa. EU:n mukaan kahdeksan vuotta vapaakauppasopimuksen solmimisen jälkeen Korean toimia muun muassa ILO:n perussopimusten ratifioimiseksi ei voida pitää riittävinä.

Konsultaatio Etelä-Korean kanssa ei kuitenkaan ollut hedelmällinen. EU:n aloitteesta osapuolet asettivat joulukuussa 2019 asiantuntijapaneelin, jonka tarkoituksena on laatia suosituksia sopimusosapuolille kestävästä kehitystä koskevien vapaakauppasopimusehtojen täyttämiseksi²⁵. Asiantuntijapaneelin suositukset toimitetaan sopimusosapuolille maaliskuussa 2020 ja julkaistaan myöhemmin. Asiantuntijapaneelin antaminen suositusten toimeenpanoa valvoo kestävästä kehityksen alakomitea, jossa ovat edustettuina sopimuksen molemmat osapuolet ja joka sopimuksen ensimmäisen toimeenpanovuoden jälkeen tapaa vain tarvittaessa²⁶. Myös asiantuntijapaneeli on osa EU:n vapaakauppasopimuksille tyypillistä menettelytapaa kestävästä kehitystä koskevien sopimuskohtien toimeenpanon tehostamiseksi.

23 Ks. lisätietoa esim. Harrison, James, 2019, The Labour Rights Agenda in Free Trade Agreements. The Journal of World Investment & Trade, vol. 20/5

24 Euroopan komissio, 27.2.2018, Commissioner Malmström unveils 15-point plan to make EU trade and sustainable development chapters more effective, <http://trade.ec.europa.eu/doclib/press/index.cfm?id=1803> (viitattu 5.2.2020)

25 Euroopan komissio, 19.12.2019, EU-Korea dispute settlement over workers' rights in Korea enters next stage, <https://trade.ec.europa.eu/doclib/press/index.cfm?id=2095> (viitattu 5.2.2020)

26 Euroopan komissio, Procedural information related to EU-Korea dispute settlement on Labour, saatavilla osoitteessa https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2019/december/tradoc_158534.pdf

2. Thaimaan lainsäädännön ongelmat ammattiyhdistysoikeuksien toteutumisen näkökulmasta

Vaikka Thaimaa ei ole ratifioinut ILO:n perussopimuksia, jotka koskevat ammattillista järjestäytymisvapautta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta, on se ratifioinut sekä YK:n kansalais- ja poliittisia oikeuksia koskevan yleissopimuksen että YK:n taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan yleissopimuksen. Molempiin sisältyy oikeus ammatilliseen järjestäytymisvapauteen:

Kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus, artikla 22:

Jokaisella on oikeus yhdistymisvapauteen muiden kanssa, mikä käsittää myös oikeuden muodostaa ammattiyhdistyksiä ja liittyä niihin etujensa suojelemiseksi.

Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus, artikla 8

Tämän yleissopimuksen sopimusvaltiot sitoutuvat takaamaan:

- a) jokaiselle oikeuden muodostaa ammattiyhdistyksiä ja liittyä ammattiyhdistykseen valintansa mukaan ainoastaan kyseisen yhdistyksen sääntöjen sitomana taloudellisten ja sosiaalisten etujensa edistämiseksi ja suojelemiseksi. Tämän oikeuden käyttämiselle ei saa asettaa muita rajoituksia kuin ne, jotka on määrätty lailla ja jotka ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa valtion turvallisuuden tai yleisen järjestyksen etujen kannalta tahi muiden oikeuksien ja vapauden suojelemisen kannalta.*
- b) ammattiyhdistyksille oikeuden perustaa kansallisia liittoja tai keskusliittoja ja näille oikeuden muodostaa kansainvälisiä ammattiyhdistysjärjestöjä tai liittyä sellaisiin;*
- c) ammattiyhdistyksille oikeuden toimia vapaasti olematta muiden kuin niiden rajoitusten alaisia, jotka on määrätty lailla tai jotka ovat välttämättömiä*

demokraattisessa yhteiskunnassa tai yleisen järjestyksen etujen kannalta tahi muiden oikeuksien ja vapauden suojelemisen kannalta;

- d) lakko-oikeuden edellyttäen, että sitä käytetään asianomaisen valtion lainsäädännön mukaisesti.*

Thaimaan vuonna 2017 uudistettu perustuslaki turvaa edeltäjänsä tavoin oikeuden järjestäytymisvapauteen²⁷. Ammatillista järjestäytymisvapautta rajoitetaan kuitenkin muilla laeilla, joista osa sisältää lausekkeita, jotka ovat ristiriidassa kansainvälisesti tunnustettujen ammattiyhdistysoikeuksien kanssa. Keskeisimmät ammattillista järjestäytymisvapautta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta sääntelevät Thaimaan kansalliset lait ovat:

- työelämän suhteita koskeva laki (Labour Relations Act²⁸, LRA) vuodelta 1975, joka kattaa yksityisen sektorin työntekijät,
- työelämän suhteita valtio-omisteisissa yrityksissä koskeva laki (State Enterprise Labour Relations Act²⁹, SELRA) vuodelta 2000, ja
- työelämän suhteita julkisella sektorilla ja julkishallinnossa koskeva laki (Civil Service Act³⁰, CSA) vuodelta 2008.

Seuraavissa alaluvuissa 2.1–2.4 käydään yksityiskohtaisemmin läpi näiden ja muiden

²⁷ Thaimaan perustuslaki, Section 42: A person shall enjoy the liberty to unite and form an association, co-operative, union, organisation, community, or any other group. The restriction of such liberty under paragraph one shall not be imposed except by virtue of a provision of law enacted for the purpose of protecting public interest, for maintaining public order or good morals, or for preventing or eliminating barriers or monopoly.

²⁸ Labour Relations Act, https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=14497 (viitattu 27.11.2018)

²⁹ State Enterprise Labour Relations Act, https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=57646&p_country=THA&p_classification=22.10 (viitattu 27.11.2018)

³⁰ Civil Service Act, https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=80827&p_country=THA&p_count=458 (viitattu 27.11.2018)

Thaimaan kansallisten lakien ongelmakohtia, jotka myös ILO:n järjestäytymisvapauskomitea³¹ on Thaimaata koskevien valitusten päätelemissä kehottanut Thaimaata korjaamaan.

2.1 OIKEUS JÄRJESTÄYTYMISVAPAUTEEN

Thaimaan kansallinen lainsäädäntö estää useita ammattikuntia ja ryhmiä järjestäytymästä ammatillisesti. Vaikka esimerkiksi laissa työelämänsuhteista julkisella sektorilla todetaan, että työntekijöillä on tietyin rajoituksin oikeus kokoontua (assemble)³², on Kansainvälisen työjärjestö ILO:n järjestäytymisvapauskomitea päätelmissään kiinnittänyt huomiota siihen, että kyseinen laki kieltää kokoontumisen, jolla on poliittinen tarkoitus tai joka haittaa hallinnon tehokkuutta tai julkisten palveluiden jatkuvuutta. Komitea on edelleen huomauttanut, ettei laki takaa oikeutta ammatilliseen järjestäytymisvapauteen tai kollektiiviseen neuvotteluoikeuteen, ja pyytänyt Thaimaata selventämään, miten virkamiesten ja julkisen sektorin työntekijöiden ammattiyhdistysoikeudet toteutuvat käytännössä³³.

Ammatillinen järjestäytyminen ei myöskään ole mahdollista yksityisten yliopistojen tai muiden yksityiskoulujen opetushenkilökunnalle, sillä he eivät kuulu työelämän suhteita sääntelevän lain piiriin.³⁴ ILO:n järjestäytymis-

vapauskomitea on vaatinut Thaimaata turvaamaan myös heidän ammattiyhdistysoikeuksiensa toteutumisen³⁵.

Järjestäytymisvapauden toteutumiseen liittyy epäselvyyksiä myös maataloussektorilla ja epävirallisella sektorilla, sillä Thaimaan työelämän suhteita koskeva laki määrittelee työntekijät henkilöiksi, jotka "ottavat vastaan työtä työnantajalta palkkaa vastaan". ILO:n järjestäytymisvapauskomitea on huomauttanut³⁶ Thaimaalle, että maataloussektorilla ja epävirallisella sektorilla (informal economy) työntekijät ovat usein epätyypillisessä työsuhteessa, heillä ei ole lainkaan työsopimusta tai he työllistävät itse itsensä, eivätkä he siis aina täytä laissa esitetyn määritelmän ehtoja. Komitea onkin vaatinut Thaimaata varmistamaan, että tästä huolimatta heidän oikeutensa ammatilliseen järjestäytymisvapauteen toteutuu. Nämä ryhmät muodostavat reilusti yli puolet Thaimaan koko työssäkäyvistä väestöstä³⁷.

Niidenkin ammattiryhmien kohdalla, joille ammatillinen järjestäytyminen on periaatteessa mahdollista, järjestäytymisvapautta rajoittaa moni muu lainkohta. Esimerkiksi työelämän suhteita koskevan lain artiklat 88³⁸ ja 101³⁹, joiden mukaan ammattiliittojen

31 Ks. lisätietoa ILO, Committee on Freedom of Association, <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--en/index.htm>

32 Civil Service Act, Section 43: Civil servants have the liberty to assemble as a group as provided in the Constitution, provided that such assembly does not affect the efficiency of national administration and continuity of public services and must not have a political objective. The rules, procedures and conditions for assembly under paragraph one shall be as prescribed by Royal Decree.

33 ILO, Freedom of association cases, Case No 3164 (Thailand), Report in which the committee requests to be kept informed of development - Report No 380, October 2016, para. 1049 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMP_LAINT_TEXT_ID:3302068 (viitattu 11.12.2019)

34 Ks. esim. Private Higher Education Act, 2003, Section 23: The business of a private higher education institution is not subject to the law on labor protection and the law on labor relation, provided that all personnel of a private higher education institution shall be entitled to benefits of not less than benefits as prescribed by the law on labor protection.

35 ILO, Freedom of association cases, Case No 3164 (Thailand), Report in which the committee requests to be kept informed of development - Report No 380, October 2016, para. 1050

36 ILO, Freedom of association cases, Case No 3164 (Thailand), Report in which the committee requests to be kept informed of development - Report No 380, October 2016, para. 1051

37 National Statistical Office/Thai Ministry of Information and Technology, 2016, Executive Summary, saatavilla osoitteessa http://web.nso.go.th/en/survey/lfs/data_lfs/2016_iep_Executive_Summary.pdf. Epävirallisen sektorin työntekijöiden järjestäytymisvapauteen liittyen ks. myös ILO, Recommendation 204 Concerning the transition from the informal to formal economy, https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/104/texts-adopted/WCMS_377774/lang--en/index.htm, sekä ILO, 2019, Organizing Informal Economy Workers into Trade Unions: A trade union guide, https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_711040/lang--en/index.htm (viitattu 27.11.2019)

38 Labour Relations Act, 1975, Section 88: Persons who have the right to establish a Labour Union must be Employees working for the same Employer, or Employees in the same description of work (whether or not they work for the same Employer), sui juris and of Thai nationality

39 Labour Relations Act, 1975, Section 101: A person who is eligible for election or appointment as a member of the Committee or Sub-Committee under Secti-

perustajajäsenten sekä johtohenkilöiden tulee olla syntyperäisiä Thaimaan kansalaisia, eväävät käytännössä Thaimaassa työskenteleviltä miljoonilta⁴⁰ siirtotyöntekijältä mahdollisuuden ammatilliseen järjestäytymiseen. Vaikka siirtotyöntekijät voisivat teoriassa liittyä jäseniksi olemassa oleviin ammattiliittoihin, työskentelee suurin osa siirtotyöntekijöistä aloilla, joilla ammattiliittoja ei entuudestaan ole olemassa. Samaan aikaan monet muut työelämän oikeuksien ongelmat kuten pakkotyö kasautuvat siirtotyövoimavaltaisille aloille. Siirtotyöntekijät kohtaavat Thaimaassa myös systemaattista syrjintää. Ilman toimivia ammattiliittoja siirtotyöntekijöiden on hyvin vaikeaa vaikuttaa omaan asemaansa. Ammattiliitoilla on myös keskeinen rooli pakkotyön kitkemisessä, ja aloilla joilla liitot ovat vahvoja, työriisto on yleisesti ottaen harvinaisempaa. ILO:n järjestäytymisvapauskomitea onkin voimakkaasti vaatinut Thaimaata "poistamaan ilman viivästyksiä" siirtotyöntekijöiden ammattiyhdistysoikeuksien toteutumista rajoittavat tekijät⁴¹.

Toinen suuri ihmisryhmä, jonka kohdalla oikeus ammatilliseen järjestäytymisvapauksen ei välttämättä toteudu käytännössä on vuokratyöntekijät (subcontracted labour, temporary labour). Thaimaan teollisuusalueilla (industrial zones) jopa puolet työntekijöistä on vuokratyöntekijöitä⁴². On epäselvää, miten ammattiyhdistysoikeudet heidän kohdallaan on turvattu. Thaimaan työelämän suhteita koskevan lain mukaan työntekijöiden, jotka perustavat ammattiliiton tai ovat sen jäseniä tulee olla työsuhteessa samaan työnantajaan tai työskennellä samassa ammatissa⁴³. Esimerkiksi teollisuustyöntekijöiden maailmanliiton IndustriALL:in mukaan tämä johtaa

on 100 must possess the following qualifications: (...) have Thai nationality by birth

40 Thaimaassa oli elokuussa 2019 Thaimaan työministeriön mukaan 2 877 144 rekisteröitynyttä siirtotyöntekijää. Ks. ILO, TRIANGLE in ASEAN Quarterly Briefing Note: Thailand (July – September 2019)

41 ILO, Freedom of association cases, Case No 3164 (Thailand), Report in which the committee requests to be kept informed of development - Report No 380, October 2016, para. 1052

42 AFL-CIO, Petition to Remove Thailand from the List of Eligible Beneficiary Developing Countries

43 Labour Relations Act, 1975, Section 88 ja Section 95: Persons who may become members of a labour union must be employees working for the same employer, or employees in the same description of work as the promoters of the labour union, and shall be fifteen year of age or over

Thaimaalaisten päättäjien ensireaktiot Yhdysvaltojen päätökseen

Yhdysvaltojen lokakuisen päätöksen mukaan Thaimaan tullietuudet jäädytetään 25.4.2020 alkaen. Toteuttamalla Yhdysvaltojen viranomaisen edellyttämät korjausliikkeet Thaimaa voisi periaatteessa saada tullietuudet tulevaisuudessa takaisin. Thaimaalaisten poliitikkojen Yhdysvaltojen päätöksen jälkeen julkisuuteen antamissa lausunnoissa ei kuitenkaan ole havaittavissa halukkuutta ryhtyä tarvittaviin uudistuksiin.

Yhdysvaltojen päätöksen taustalla olleissa ammattiliittojen keskusjärjestö AFL-CIO:n vetoomuksissa esiin nostetuissa tapauksissa työntekijät, joiden ammattiyhdistysoikeuksia on loukattu, ovat olleet pääsääntöisesti thaimaalaisia. Silti Yhdysvaltojen ilmoitettua tullietuuksien jäädyttämisestä thaimaalaiset poliittiset päättäjät työministeri Chatumongol Sonakulin johdolla ovat julkisuuteen antamissaan lausunnoissa toistuvasti väittäneet, että päätöksen taustalla on pelkästään huoli siirtotyöntekijöiden kohtelusta Thaimaassa, ja että jos vaatimukseen suostutaan, niiden seurauksena siirtotyöntekijöillä tulee olemaan enemmän oikeuksia kuin Thaimaan kansalaisilla. Thaimaa ei ministerin mukaan voi suostua sellaiseen, ja kansainvälisten standardien sijaan sen tulee noudattaa omia standardejaan.

siihen, että vuokratyöntekijät voivat liittyä vain työnvälitystoimiston työntekijöitä edustavaan ammattiliittoon⁴⁴. Näin ollen he eivät käytännössä voi neuvotella työehdoista organisaatiossa, jossa he saattavat työskennellä vuokratyöntekijöinä useiden vuosien ajan, vaan vain työnvälitystoimiston kanssa. IndustriALL:in mukaan Thaimaan työministeriö yleensä kieltäytyy hyväksymästä ammattiliittojen esittämiä sääntömuutoksia, joiden tarkoituksena on laajentaa liittojen edustus myös vuokratyöntekijöihin. Jos taas

44 ILO, Freedom of association cases, Case No 3164 (Thailand), Report in which the committee requests to be kept informed of development - Report No 380, October 2016, para. 983

vuokratyöntekijät yrittävät perustaa ammatiliiton, heidät usein siirretään toiseen työpaikkaan tai irtisanotaan. Thaimaan ILO:n järjestäytymisvapauskomitealle antaman vastauksen mukaan vuokratyöntekijöiden työnantaja on kuitenkin se taho, joka pyytää työnvälitystoimistoa rekrytoimaan itselleen työntekijöitä eli esimerkiksi teollinen tuotantolaitos. Thaimaan vastauksen valossa ILO:n järjestäytymisvapauskomitea on pyytänyt Thaimaata selvittämään, miten vuokratyöntekijöiden ammattiyhdistysoikeudet toteutuvat käytännössä sekä varmistamaan, että myös tilapäisessä työsuhteessa olevien työntekijöiden kohdalla ammattiyhdistysoikeudet toteutuvat⁴⁵.

2.2 KOLLEKTIIVINEN NEUVOTTELUOIKEUS

Thaimaan työelämän suhteita koskeva laki ei turvaa kollektiivisia neuvotteluja vilpittömässä mielessä (in good faith). Sen artiklan 16 mukaan työnantajan on tavattava työntekijäpuolta kolmen päivän kuluessa siitä kun työntekijäpuoli on tehnyt aloitteen neuvottelujen käynnistämiseksi. Aloitteen neuvottelujen käynnistämiseksi voi tehdä joko ammatiliitto, joka edustaa vähintään 20 prosenttia työntekijöistä, tai muu työntekijöiden järjestö, joka edustaa vähintään 15 prosenttia työntekijöistä. Tämän jälkeen työnantaja ei kuitenkaan ole velvollinen osallistumaan neuvotteluihin ja alkutapaamisen jälkeen se voi kieltäytyä tapaamasta työntekijäpuolta ilman minkäänlaisia seuraamuksia. Työnantajien onkin todettu ”rutiininomaisesti” kieltäytyvän neuvottelemasta työntekijöiden kanssa alkutapaamista pidemmälle, ja AFL-CIO:n vetoamuksissa Yhdysvaltojen viranomaisille on dokumentoitu useita esimerkkitapauksia, joissa ammattiliittojen pyrkimykset neuvotella työehdoista ovat johtaneet kustotoimenpiteisiin kuten esimerkki työntekijäpuolen nimittämien neuvottelijoiden irtisanomisiin⁴⁶.

Myös ILO:n järjestäytymisvapauskomitea on kiinnittänyt tähän huomiota todeten lisäksi, että neuvottelujen sujuminen vilpittömässä mielessä on tärkeää harmonisten työelämän suhteiden kehittymisen kannalta, ja vaatinut voimakkaasti Thaimaata ryhtymään ”tarpeellisiin” toimenpiteisiin kollektiivisen neuvotteluoikeuden turvaamiseksi⁴⁷.

Vaikka työelämän suhteita koskeva lain pitäisi teoriassa suojata työntekijöitä irtisanomiselta työehtosopimusneuvottelujen aikana, se ei tarjoa työntekijöille suojaa ennen neuvottelualoitteen tekemistä. Suojan puute valmiste-

CASE iSi Automotive

iSi Automotive⁴⁸ on itävaltalainen yritys, joka valmistaa esimerkiksi autojen turvatyynyjä Thaimaassa⁴⁹. Helmikuussa 2018 yli 180 tehtaan 290 vakituisesta työntekijästä lähestyivät yrityksen johtoa työehtosopimusneuvottelujen käynnistämiseksi. Kun yritys ei reagoinut kolmen päivän kuluessa, työntekijät pyysivät paikallisia työsuojeluviranomaisia fasilitoimaan neuvotteluja. Yritys erotti 28 työntekijää, joista 25 oli allekirjoittanut kirjeen, jossa työntekijät pyysivät yritystä neuvottelemaan heidän kanssaan, ja seitsemän oli työntekijäpuolen nimeämiä neuvottelijoita. Yritys solmi työehtosopimuksen työntekijöiden kanssa reilun viikon päästä, mutta kieltäytyi ottamasta erotettuja työntekijöitä takaisin töihin tarjoten heille erorahaa.

Erotetut työntekijät valittivat kohtelusta, ja kolme työntekijää vei tapauksen työtuomioistuimeen. Heidän mukaansa työtuomioistuintuomari painosti heitä irtisanoutumaan ja ottamaan vastaan yrityksen tarjoaman erorahan. Huhtikuussa kaikki 28 erotettua työntekijää hyväksyivät yrityksen tarjouksen.

45 ILO, Freedom of association cases, Case No 3164 (Thailand), Report in which the committee requests to be kept informed of development - Report No 380, October 2016, paras. 1053 ja 1054

46 AFL-CIO, 13.11.2018, Petition to remove Thailand from the list of eligible beneficiary developing countries pursuant to 19 USC § 2462(d) of the Generalized System of Preference (GSP)

47 ILO, Freedom of association cases, Case No 3164 (Thailand), Report in which the committee requests to be kept informed of development - Report No 380, October 2016, para. 1055

48 Ks. lisätietoa <https://www.isi.com/en/>

49 Lectra, 20.11.2018, Lectra boosts iSi Automotive's airbag manufacturing capacity, <https://www.globenews-wire.com/news-release/2018/11/20/1654695/0/en/LECTRA-Lectra-boosts-iSi-Automotive-s-airbag-manufacturing-capacity.html> (viitattu 11.12.2019)

luvaiheessa vaikuttaa erityisen voimakkaasti siirtotyöntekijöihin. Siirtotyöntekijät, jotka erotetaan työstään, saatetaan helposti myös karkottaa maasta eikä monikaan siirtotyöntekijä ole valmis ottamaan tätä riskiä, etenkin jos he ovat joutuneet maksamaan työpaikastaan korkeita rekrytointimaksuja.

2.3 LIITTOJEN ITSENÄISEN TOIMINNAN EDELLYTYKSET

Thaimaan laki rajoittaa rekisteröityneiden liittojen itsenäistä toimintaa. Sen lisäksi, että ammattiliittojen perustajajäsenten sekä johtohenkilöiden tulee olla syntyperäisiä Thaimaan kansalaisia, tulee johtohenkilöiden myös olla kokoaikaisessa työsuhteessa tai toimia samassa ammatissa edustamiensa työntekijöiden kanssa⁵⁰. Työntekijät, jotka on irtisanottu esimerkiksi taloudellisista tai tuotannollisista syistä eivät näin ollen voi edustaa työntekijöitä esimerkiksi työehtosopimusneuvotteluissa tai edes olla liittojen jäseniä. Vaatimukset, joiden mukaan liittojen johtohenkilöiden tulee olla työsuhteessa samaan työnantajaan, jonka työntekijöitä he edustavat, tai toimia samassa ammatissa, eivät ole kansainvälisten standardien mukaisia, sillä ne rikkovat työntekijöiden oikeuksia valita vapaasti omat edustajansa ja siten vaarantavat ammatillista järjestäytymisvapautta koskevien oikeuksien toteutumisen⁵¹.

2.4 LAKKO-OIKEUS

Lakko on keskeinen työtaistelukeino, jonka avulla työntekijäpuoli voi painostaa työnantajia neuvottelemaan tai suostumaan vaatimuksiinsa. Työelämän suhteita valtio-omisteisissa

yrityksissä koskevan lain artiklat 33⁵² ja 77⁵³ estävät valtio-omisteisten yritysten työntekijöitä lakkoilemasta sakko- tai vankeusrangaistuksen uhalla. ILO on todennut kattavan, kategorisen lakkokiellon olevan järjestäytymisvapauden vastainen. Lakko-oikeuden rajoittaminen on perusteltua vain rajoitetusti ja esimerkiksi muun väestön hengelle, turvallisuudelle tai terveydelle välttämättömien julkisten palveluiden turvaamiseksi. ILO on myös todennut Thaimaan valtio-omisteisten yritysten työntekijöitä koskevan lakkokiellon rikkomuksista seuraavien mahdollisesti erittäin kovien rangaistusten olevan myös itsessään järjestäytymisvapauden vastaisia, koska ne voivat jo sinällään haitata ammattiliittojen toimintaa⁵⁴. ILO:n järjestäytymisvapauskomitealle lähettämässään vastauksissa⁵⁵ Thaimaa on antanut ymmärtää, että artikloja 33 ja 77 oltaisiin poistamassa työelämän suhteita valtio-omisteisissa yrityksissä koskevasta laista (ks. myös luku 3). Lakiuudistus ei kuitenkaan ole julkisuudessa olevien tietojen perusteella edennyt.

52 State Enterprise Labour Relations Act, Section 33: In any case, there is a prohibition of a lock-out by an employer or a strike by employees.

53 State Enterprise Labour Relations Act, Section 77: A person who violates Section 33 shall be punished by an imprisonment of not more than one year or a fine of not more than twenty thousand baht or both. A person who instigates an offence under paragraph one shall be punished by an imprisonment of not more than two years or a fine of not more than forty thousand baht or by both.

54 ILO, Freedom of association cases, Case No 3022 (Thailand), Report in which the committee requests to be kept informed of development - Report No 372, June 2014, para. 616, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3173680 ja Case No 3180 (Thailand), Report in which the committee requests to be kept informed of development - Report No 381, March 2017, para. 580, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3327410 (viitattu 27.11.2019)

55 ILO, Freedom of association cases, Case No 3180 (Thailand), Report in which the committee requests to be kept informed of development - Report No 381, March 2017, para. 582, Case No 3022 (Thailand), Effect given to the recommendations of the committee and the Governing Body - Report No 388, March 2019, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3996568 ja Case No 3164 (Thailand), Effect given to the recommendations of the committee and the Governing Body - Report No 389, June 2019, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3998894 (viitattu 27.11.2019)

50 Labour Relations Act, 1975, Section 95 ja Section 101: A person who is eligible for election or appointment as a member of the committee or sub-committee under Section 100 must possess the following qualifications (1) be a member of such labour union.

51 Freedom of Association, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, 2006, paras. 407 ja 408, saatavilla osoitteessa https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf

CASE Thai Airways

Thai Airwaysin⁵⁶ työntekijät järjestivät spontaanin protestin tammikuussa 2013 sen jälkeen kun heitä edustavan ammattiliiton TG Unionin vaatimukset palkankorotuksista ja vuosibonuksista oli hylätty. Protesti päättyi sen jälkeen kun ammattiliitto ja yrityksen johto allekirjoittivat aiesopimuksen (Memorandum of Understanding, MOU) jossa sovittiin, että TG Union käyttäisi vaikutusvaltaansa työntekijöiden spontaanin protestin lopettamiseksi, ja että neuvotteluja palkankorotuksista ja vuosibonuksista jatkettaisiin sen jälkeen. Samassa yhteydessä yritys lupasi olla ryhtymättä kostotoimenpiteisiin protestoineita työntekijöitä kohtaan. Osapuolten välisissä neuvotteluissa löydettiin helmikuussa 2013 ratkaisu palkankorotuksista ja vuosibonuksista koskeneeseen kiistaan.

Osapuolten välisestä sopimuksesta huolimatta tammikuussa 2014 Thai Airways haastoi neljä työntekijöitä edustavan ammattiliiton johtohenkilöä oikeuteen vaatien heiltä vahingonkorvauksia spontaanin protestin aiheuttamista vahingoista. Elokuussa 2015 työtuomioistuin määräsi liiton johtajat maksamaan yritykselle lähes 9 miljoonaa euroa vahingonkorvausta. Yksi päätöksen perusteista oli, että työntekijöiden spontaani protesti täytti lakon tunnusmerkit ja oli näin ollen suoraan työelämän suhteita valtiomisteisissä yrityksissä koskeva lain vastainen. Tuomioistuimen mukaan myöskään osapuolten solmima aiesopimus ei ollut laillinen, koska sitä laadittaessa ei ollut noudatettu laissa kuvattua neuvotteluprosessia. Thai Airwaysin työntekijöitä edustava liitto valitti päätöksestä korkeimpaan oikeuteen. Kesällä 2019 valituksen käsittely oli lehtitietojen mukaan vielä kesken.⁵⁷

CASE Thaimaan valtion rautatiet

Toinen Thaimaassa pitkään jatkunut valtiomisteisen yrityksen työntekijöiden ammat-

tiyhdistysoikeuksia koskeva tapaus sai alkunsa vuonna 2009, kun Hua Hinissä sattui seitsemän ihmisen hengen vaatinut junaonnettomuus. Virallisen selvityksen mukaan onnettomuuden syy oli veturinkuljettajan nukahtaminen tai muu tajunnan menetys. Pian onnettomuuden jälkeen ammattiliiton jäsenet kieltäytyivät ajamasta vetureita, joiden niin sanottu "kuolleen miehen kytkin"⁵⁸ ei toiminut kunnolla tai joiden turvateknisissä järjestelyissä oli muita puutteita. Yritys painosti työntekijöitä ajamaan vetureita puutteista huolimatta, mutta "erityistä huolellisuutta noudattaen". Tilanne kärjistyi, mutta raukesi lopulta poliisin puututtua asiaan. Yritys lupasi perustaa selvitysryhmän tutkimaan vetureiden turvateknisten järjestelyiden tilaa.

Kolme viikkoa onnettomuuden jälkeen yritys erotti kuusi paikallisen ammattiosaston johtajaa. Kansallinen valtio-omisteisten yritysten työelämänsuhteiden komitea määräsi yrityksen ottamaan erotetut työntekijät takaisin töihin, mutta yritys vei tapauksen oikeuteen. Thaimaan työtuomioistuin totesi työntekijöiden protestin olleen laitton lakko, ja antoi yritykselle luvan erottaa myös seitsemän kansallisen liiton johtajaa. Samaiset liittojohtajat määrättiin vuonna 2011 myös maksamaan yli 370 000 euroa vahingonkorvausta Thaimaan valtion rautateille. Kaikki 13 erotettua liittojohtajaa vetosivat korkeimpaan oikeuteen.

Vuonna 2014 valtion rautateiden johto vaihtui, ja uusi johto otti kaikki 13 aiemmin erotettua liittojohtajaa töihin. Se ei kuitenkaan luopunut vahingonkorvausvaateista. Vuonna 2017 korkein oikeus vahvisti alemman oikeusasteen päätöksen vahingonkorvausjutussa. Vuodesta 2018 lähtien seitsemän liittojohtajan palkoista ja eläkkeistä on pidätetty vahingonkorvausta, jolle siihen mennessä oli alkuperäisen summan päälle kertynyt korkoa lähes 270 000 euroa. Ammattiliiton mukaan korvausten maksamiseen menee noin noin 10 vuotta, ja ne uhkaavat ajaa kyseiset henkilöt vararikoon.

⁵⁶ Thaimaan valtiovarainministeriö omistaa 51 prosenttia Thai Airwaysista, ks. Stock Exchange of Thailand, Thai Airways, <https://www.set.or.th/set/companyholder.do?symbol=THAI&ssoPageld=6&language=en&country=US> (viitattu 27.11.2019)

⁵⁷ Khaosod English, 25.7.2019, Facing harassment, State enterprise unions call for right to strike, <http://www.khaosodenglish.com/news/crimecourtscalemity/2019/07/25/facing-harassment-state-enterprise-unions-call-for-right-to-strike/> (viitattu 5.2.2020)

⁵⁸ Kuolleen miehen kytkin on jonkin koneen turvatekninen ohjausjärjestely, jossa koneenkäyttäjän täytyy aktiivisesti ohjata konetta tai muutoin kone pysähtyy. Jos Hua Hinin onnettomuusjunan kuolleen miehen kytkin ja muut turvatekniset järjestelyt olisivat toimineet kunnolla, olisi onnettomuudelta parhaassa tapauksessa voitu välttää kokonaan.

Thaimaan valtion rautatiet valitti liiton johtajien toiminnasta myös Thaimaan kansalliselle korruption vastaiselle komitealle. Komitea ei kuitenkaan ryhtynyt tutkimaan valitusta kuin vasta kuusi vuotta myöhemmin. Ammattiliiton edustajat ja Thaimaan valtion rautateiden johto sopivat jutun heinäkuussa 2019, mutta yrityksen silloinen johto erosi syyskuun 2019 lopussa ennen sovinnon virallistamista. Yllättäen lokakuussa 2019 kaikki 13 liittojohtajaa saivat kiireellisen kirjeen korruption vastaiselta komitealta, jonka mukaan heidän katsotaan vuonna 2009 jättäneen täyttämättä velvollisuutensa tavalla, joka on johtanut työnseisaukseen tai vahinkoihin, ja että heitä vastaan tullaan nostamaan asiassa rikosoikeudellinen syyte⁵⁹. Oikeuden kuulemiset rikosoikeudellisessa jutussa käynnistyivät marraskuussa 2019. Syytteet voivat enimmillään johtaa jopa 10 vuoden vankeustuomioon.

2.5 SANANVAPAAUS

ILO:n mukaan sananvapaus ja vapaus ilmaista mielipiteensä myös mediassa ovat olennainen osa ammattiyhdistysoikeuksia.⁶⁰ Ammattiliittoaktiivit, ihmisoikeuspuolustajat, toimittajat ja työntekijät, joiden oikeuksia on loukattu, haastetaan kuitenkin Thaimaassa usein oikeuteen kunnianloukkauksesta, jos he nostavat työelämän epäkohtia esiin julkisuudessa.

Thaimaan lain mukaan ammattiliittojen johtohenkilöt voidaan haastaa oikeuteen, jos he ”julkaisevat työriitaa koskevia tosiasioita (...) jos teon voidaan katsoa täyttävän työnantajan maineen vastaisten rikosten tunnusmerkit”⁶¹. Kansainvälisten ihmisoikeus-

standardien vastaisesti kunnianloukkaus on Thaimaassa rikos, josta voi seurata jopa vankeusrangaistus⁶². ILO:n lisäksi esimerkiksi YK:n ihmisoikeusasiantuntijat ovat vaatineet Thaimaata tekemään tarvittavat lakimuutokset sananvapauden turvaamiseksi⁶³.

CASE Thammakaset

Neljätoista myanmarilaista siirtotyöntekijää pakeni kesäkuun 2016 lopulla Thammakasettilalta Lopburin maakunnassa. Työntekijöiden mukaan heidät oli pakotettu työskentelemään yli 20 tunnin työpäiviä viikkojen ajan ilman vapaapäiviä. Palkkaa maksettiin alle lainmukaisen minimin eikä ylityökorvauksia tunneltu. Työntekijät kertoivat riistosta Thaimaan ihmisoikeuskomitealle, kun neuvottelut työnantajan kanssa eivät edenneet.

Sittemmin Thammakaset on nostanut työriiston paljastaneita työntekijöitä, kansalaisjärjestöjen työntekijöitä ja journalisteja vastaan useita oikeusjuttuja muun muassa yrityksen kunnianloukkauksesta. Se haastoi myös kaksi siirtotyöntekijöistä oikeuteen kellokorttien varastamisesta. Toukokuuhun 2019 mennessä haasteita oli nostettu 17 kappaletta yhteensä 23 eri henkilöä vastaan.

Jouluaattona 2019 Lopburin maakunnan tuomioistuin tuomitsi thaimaalaisen journalistin Suchanee Cloitren kunnianloukkauksesta kahden vuoden vankeusrangaistukseen

not be liable to criminal or civil charges or actions: (...) explain or publicise facts concerning labour disputes (...) that is, except where the activities constitute criminal offences in the nature of offences endangering the public against life and body, offences against liberty and reputation, offences against property and civil infringements resulting from the commission of the said criminal offences.

59 Penal Code, Section 166: Whoever, being an official, deserts work, or does any act so that the work is interrupted or damaged, by jointly participating with other persons numbering together from five persons upwards, shall be punished with imprisonment not exceeding five years or fined not exceeding ten thousand baht, or both.

60 Freedom of Association, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, 2006, para. 155

61 Labour Relations Act, 1975, Section 99: When a labour union, for the benefit of its members, carries out the following activities, not related to politics, the employees, labour union, members of the committee or the sub-committee and officials of the labour union shall

62 Ks. esim. International Commission of Jurists and Lawyers Rights Watch Canada, Amicus Curiae Brief in the case of the defendant Mr. Nan Win (Black Case Number Aor.3011/2561) and Ms. Sutharee Wannasiri (Black Case Number Aor. 3054/2561), saatavilla osoitteessa https://www.icj.org/wp-content/uploads/2019/01/Thailand-Nan-Win-Kratik_Amicus-Advocacy-legal-submission-2019-ENG.pdf ja Amicus Curiae Brief in the case of the defendant Andy Hall (Black Case Number A 517/2556), saatavilla osoitteessa <https://www.icj.org/wp-content/uploads/2016/07/Thailand-Amicus-Andy-Hall-Advocacy-Legal-Submission-2016-ENG.pdf>

63 Ks. esim. OHCHR, 17.5.2018, Thailand: UN experts condemn use of defamation laws to silence human rights defender Andy Hall, <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=23095&LangID=E> (viitattu 11.12.2018)

Thammakasetin nostamassa oikeusjutussa⁶⁴. Kanne perustui Suchanee Cloitren twiittiin, jossa hän kommentoi Thammakasetiin kohdistuneita työriistossyytöksiä. Suchanee Cloitre on ilmoittanut aikovansa valittaa tuomiosta, joten se ei vielä ole lainvoimainen.

Useassa muussakaan Thammakasetin nostamassa oikeusjutussa ei vielä ole saavutettu lainvoimaista päätöstä, ja osa yrityksen nostamista oikeusjutuista on kaatunut eri oikeusasteissa. Työntekijöiden ja heitä tukevien tahojen oikeudellinen häirintä on silti jatkunut. Viimeksi joulukuussa 2019 yritys nosti uuden kunnianloukkaussyytteen kansalaisjärjestö Fortify Rightsin työntekijää vastaan⁶⁵ ja lokakuussa 2019 Thaimaan kansallisen ihmisoikeuselimen entistä jäsentä vastaan⁶⁶. Ainakin yhdessä oikeusjutuista Thaimaan korkein oikeus on määrännyt yrityksen maksamaan korvauksia entisille työntekijöilleen⁶⁷.

2.6 LIITTOJEN VASTAINEN TOIMINTA

Valtioilla on velvollisuus suojella ammattiliittojen jäseniä häirinnältä ja syrjinnältä. Suojelun piiriin kuuluu myös ammattiliiton perustamiseen tähtäävä toiminta. Esimerkiksi ILO:n järjestäytymivapauskomitea on pitänyt ongelmallisena, että Thaimaan työtuomioistuimet ovat tulkinneet suojeluvelvollisuuden koskevan vain jo perustettujen liittojen toimintaa. Komitea on sen tietoon saatettujen tapausten perusteella identifioinut useita

ammattiliittojen vastaisen toiminnan muotoja Thaimaassa, joihin se on vaatinut Thaimaata puuttumaan⁶⁸. ILO:n identifioimia liittojen vastaisia toimia Thaimaassa ovat:

- ammattiliittojen johtajiin ja jäseniin kohdistuvat työsulut, lomautukset, siirrot toisiin tehtäviin ja irtisanomiset taloudellisista ja tuotannollisista tai henkilöstä johtuvista syistä sekä liittojen johtajiin kohdistuvat kiellot edustaa työntekijöitä irtisanomisen jälkeen.
- häirintä ja uhkailu, joko työnantajan, poliisin tai turvamiesten toimesta⁶⁹, joiden tarkoituksena on estää ammattiliiton perustaminen tai painostaa työntekijöitä suostumaan työnantajan vaatimuksiin. Häirintä tai uhkailu voi muun muassa olla henkistä tai fyysistä väkivaltaa, tappouhkauksia, oikeudellista häirintää eli kanteiden nostamista tuomioistuimissa liittojen johtajia vastaan, sekä työsuojeluviranomaisten tai työtuomioistuimien liittojen johtajiin tai jäseniin kohdistamaa painetta.
- häirintä ja syrjintä työpaikoilla kuten esimerkiksi liittojen johtajien tai jäsenten eristäminen muista työntekijöistä, videoseuranta, etujen vähentäminen, tavanomaisesta poikkeavien bonusten antaminen työntekijöille, jotka eivät ole liittojen jäseniä, sekä työnantajien tuella perustetut uudet, kilpailevat ammattiliitot.
- irtisanottujen työntekijöiden korvaaminen määräaikaissa työsuhteessa olevilla (vuokra)työntekijöillä.
- kieltäytyminen neuvottelemasta liittojen kanssa, neuvotteluiden videoiminen tai poliisien kutsuminen valvomaan neuvotteluja.
- työsuojeluviranomaisten ja työtuomioistuinten toimettomuus tietyissä tapauksissa sekä valitusten käsittelyaikojen venyttäminen.

64 Ks. esim. Associated Press, 24.12.2019, Thai reporter gets jail in libel case filed by poultry farm, <https://ap-news.com/6c200407cf74853631013ee3f136eee6> (viitattu 2.1.2020)

65 Fortify Rights, 29.1.2020, Thailand: Drop criminal complaint against Fortify Rights senior human rights specialist Puttanee Kangkun, <https://www.fortifyrights.org/tha-inv-2020-01-29/> (viitattu 6.2.2020)

66 Ks. esim. Observatory for the Protection of Human Rights Defenders, 27.11.2019, Thailand: Judicial harassment of Ms. Angkhana Neelapajit over defamation complaint by Thammakaset company THA 002 / 1119 / OBS 098, <https://www.fidh.org/en/issues/human-rights-defenders/thailand-judicial-harassment-of-ms-angkhana-neelapajit-over> (viitattu 11.12.2019). Ks. myös International Federation for Human Rights, Thammakaset Watch, <https://www.fidh.org/en/issues/human-rights-defenders/thailand-thammakaset-watch>

67 Ks. esim. Finnwatch, 17.1.2019, Työriiston uhreille vihdoin korvauksia Thaimaassa, <https://finnwatch.org/fi/uutiset/599-tyoeriiston-uhreille-vihdoinkin-korvauksia-thaimaassa> (viitattu 11.12.2019)

68 ILO, Freedom of association cases, Case No 3164 (Thailand), Report in which the committee requests to be kept informed of development - Report No 380, October 2016, para. 1057

69 Myös armeija osallistuu joskus työntekijöiden painostukseen, ks. esim. AFL-CIO, 13.11.2018, Petition to remove Thailand from the list of eligible beneficiary developing countries pursuant to 19 USC § 2462(d) of the Generalized System of Preference (GSP)

3. Thaimaan työelämän suhteita sääntelevien lakien uudistus

Thaimaa on toistuvasti todennut, että se on valmistelemassa ILO:n ammattiyhdistysoikeuksia koskevien perussopimusten edellyttämiä kansallisia lakiuudistuksia. Esimerkiksi Thaimaan syyskuussa 2018 ILO:n järjestäytymisvapauskomitealle toimittaman lausunnon mukaan Thaimaan työministeriö on luonnostellut muutoksia sekä työelämän suhteita koskevaan lakiin että työelämän suhteita valtio-omisteisissa yrityksissä koskevaan lakiin, ja että ne saattaisivat edetä parlamentin käsittelyyn vielä ennen vuoden 2018 loppua⁷⁰. Näin ei kuitenkaan ole tapahtunut.

Samaisen lausunnon mukaan näihin lakeihin olisi tekeillä muun muassa alla luetellut muutokset. Koska lakimuutosten käsittely ei ole edennyt hallituksen ilmoittamalla tavalla, on epäselvää, mikä näiden muutosehdotusten nykystatus on. Muutosehdotukset korjaisivat monilta osin luvussa 2 käsitellyt Thaimaan lainsäädännön ongelmat. Niitä ei kuitenkaan voida pitää täysin riittävinä, sillä ne eivät esimerkiksi edelleenkaan mahdollistaisi siirtotyöntekijöille ammattiliittojen perustamista.

Työelämän suhteita valtio-omisteisissa yrityksissä koskeva laki:

- lakiin esitettyjen muutosten myötä sekä työnantajapuolen asettamat työsulut että työntekijäpuolen lakot tulisivat mahdollisiksi. Niistä tulisi antaa vähintään 24 tunnin ennakkovaroitus. Jos toimenpiteet koskisivat julkisia palveluja tuottavia organisaatioita, tulisi osapuolten taata palvelujen vähimmäistaso myös työsulun tai lakon aikana.

Työelämän suhteita koskeva laki:

- työntekijän määritelmää muutettaisiin niin, että se kattaisi myös vuokratyöntekijät. Näin vuokratyöntekijöiden olisi mahdollista liittyä sen organisaation työntekijöitä

edustavaan ammattiliittoon, missä he käytännössä työskentelevät päivittäin.

- siirtotyöntekijöiden olisi mahdollista toimia ammattiliittojen johtotehtävissä (union committee).
- työntekijöiden suojelemista ammattiliiton vastaiselta toiminnalta (unfair treatment) tehtäviin kohtiin⁷¹ tehtäisiin muutoksia etenkin ammattiliiton perustamista koskevilta osin.
- kokonaan uuden lakipykälän myötä perustettaisiin työelämän suhteita edistävä komitea (Labour Relations Promotion Committee), jonka tehtävänä olisi antaa suosituksia työmarkkinaosapuolille ongelmien ratkaisemiseksi asinamukaisella tavalla. Komitean tehtävänä olisi myös edistää ammattiyhdistysoikeuksia.
- ammattiliittojen vastaisen toiminnan määritelmää muutettaisiin siten, että se kattaisi myös siirrot muihin työtehtäviin (career transfer), sekä sen, että mitään työtehtäviä ei osoiteta (no job assignment) ja palkanvähennykset. Myös työntekijöihin, jotka ovat olleet aloitteellisia erilaisissa valituksissa, kohdistuvat työsulut kiellettäisiin.
- lisäksi lakiin tehtäisiin muutoksia, joiden tarkoituksena olisi parantaa ammattiliiton vastaisia toimenpiteitä koskevien lainkohtien toimeenpanoa.

⁷⁰ ILO, Freedom of association cases, Case No 3022 (Thailand), Effect given to the recommendations of the committee and the Governing Body - Report No 388, March 2019

⁷¹ Labour Protection Act, 1975, Chapter 9: Unfair practices

4. Yhteenveto

Ammattiyhdistysoikeudet ovat keskeisiä työelämän- ja ihmisoikeuksia. Ilman mahdollisuutta ammatilliseen järjestäytymiseen ja kollektiivisiin työehtosopimusneuvotteluihin, työntekijöiden on lähes mahdotonta ajaa parannuksia työoloihin ja puolustaa omia oikeuksiaan. Ammattiliitoilla on myös ainutlaatuisen tärkeä rooli työelämän oikeuksien loukkauksien tunnistamisessa ja työelämän oikeuksien turvaamisessa työpaikoilla. Ammattiliittojen vastainen toiminta paitsi heikentää liittojen toimintaedellytyksiä myös haittaa harmonisten työelämän suhteiden kehittymistä. Täyttääkseen omat velvollisuutensa suojella ihmisoikeuksia Thaimaan on tehtävä muutoksia kansalliseen lainsäädäntöön sekä varmistettava ammattiyhdistysoikeuksien toteutuminen myös käytännön tasolla.

Yhdysvaltojen päätös jäädyttää thaimaalaisille tuotteille myönnetty tullietuudet tarjoaa ainutlaatuisen mahdollisuuden vaikuttaa Thaimaan ihmisoikeustilanteeseen. Samaan aikaan EU on ilmoittanut olevansa valmis käynnistämään uudelleen vuonna 2014 jäädytetyt vapaakauppasopimusneuvottelut Thaimaan kanssa. EU:n kauppapolitiikan tavoitteena on paitsi suojella eurooppalaisia yrityksiä ja kuluttajia, myös edistää EU:n arvoja kuten kestävä kehitystä ja ihmisoikeuksia. EU:n tuleekin varmistaa, että se tukee omilla toimillaan Yhdysvaltojen työelämän oikeuksia koskevien tavoitteiden saavuttamista ja asettaa EU:n ja Thaimaan välisen vapaakauppasopimuksen solmimisen

ehdoksi työelämän oikeuksien turvaaminen Thaimaassa niin lainsäädännön kuin käytännön tasolla.

Siirtotyöntekijät muodostavat merkittävän osan Thaimaan vientiteollisuuden työvoimasta. Se, että Thaimaan laki käytännössä estää siirtotyöntekijöitä järjestäytymästä ammatillisesti on suuri haaste yrityksille, jotka tekevät hankintoja Thaimaasta. Voidakseen täyttää oman vastuunsa kunnioittaa ihmisoikeuksia, johtoyritykset joutuvat tekemään ylimääräisiä ponnisteluja huolehtiakseen siirtotyöntekijöiden ammattiyhdistysoikeuksista toimitusketjuissaan. Lisääntyvä yritysvastuusääntely johtoyritysten kotimaissa lisää painetta niille huolehtia entistä tehokkaammin ihmisoikeuksista globaaleissa toimitusketjuissa. Se, että Thaimaan valtio tekisi tarpeelliset lakimuutokset, ratifioisi ILO:n ammattiyhdistysoikeuksia koskevat perussopimukset ja varmistaisi ammattiyhdistysoikeuksien toteutumisen myös käytännön tasolla olisi siis myös Thaimaassa toimivien kansainvälisten yritysten intressien mukaista.

5. Suositukset

THAIMAAN PÄÄTTÄJILLE

- Thaimaan tulee uudistaa työelämän suhteita koskevaa lakia sekä työelämän suhteita valtio-omisteisissa yrityksissä koskevaa lakia siten, että kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus perustaa ammattiliitto ja toimia liittojen johtotehtävissä, neuvotella kollektiivisesti vilpittömässä mielessä, ja käyttää työtaistelukeinoja kuten mennä laksoon. Työntekijöitä on suojeltava tehokkaasti ammattiliittojen ja järjestäytymisen vastaisilta toimilta.
- Thaimaan tulee dekriminialisoida kunnianloukkaus sekä rikoslaissa että tietokonerikoksista säädetyssä erillislaissa. Thaimaan tulee myös lainsäädännöllisin keinoin varmistaa, että maan oikeusjärjestelmää ei käytetä toimittajien, ihmisoikeuspuolustajien, ammattiliittoaktiivien ja ihmisoikeusloukkausten uhrien oikeudelliseen häirintään (Strategic Litigation Against Public Participation, SLAPP) ja turvata sananvapauden toteutuminen.
- Thaimaan tulee yhdessä työntekijöitä edustavien, itsenäisten järjestöjen ja ammattiliittojen kanssa kartoittaa ja toimeenpanna muut tarpeelliset työlainsäädännön muutokset kansainvälisesti tunnustettujen työelämän oikeuksien turvaamiseksi.
- Thaimaan ja thaimaalaisten yritysten tulee ratkaista kaikki Kansainvälisen työjärjestö ILO:n järjestäytymisvapauskomitean raporteissa ja Yhdysvaltojen ammattiliittojen keskusjärjestö AFL-CIO:n vetoomuksissa esiin nostetut tapaukset ihmisoikeuksia kunnioittaen.
- Thaimaan tulee ratifioida ILO:n ammattiyhdistysoikeudet turvaavat perussopimukset 87 ja 98.

YRITYKSILLE, JOTKA TEKEVÄT HANKINTOJA TAI JOILLA ON MUUTA TOIMINTAA THAIMAASSA

- Yritysten tulee julkisesti ja kahdenkeskisissä tapaamisissa vaatia Thaimaata tekemään tarpeelliset lakiuudistukset ammattiyhdistysoikeuksien ja muiden kansainvälisesti tunnustettujen työelämän oikeuksien turvaamiseksi. Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia kattaa kaikki kansainvälisesti tunnustetut ihmisoikeudet ja koskee niiden koko arvoketjuja, ja siksi johtoyritysten intresseissä on, että kansallinen lainsäädäntö kaikissa niiden toimintamaissa turvaa samat ihmisoikeudet. Tämä korostuu entistään yritysvastuulakien yleistyessä johtoyritysten kotimaissa.
- Yrityksillä tulee olla käytössään ihmisoikeuksia koskevat, asianmukaiset huolellisuusvelvoiteprosessit YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden mukaisesti. Lisäksi yritysten on korjattava kaikki haitalliset ihmisoikeusvaikutukset, joita ne ovat aiheuttaneet tai joiden aiheutumiseen ne ovat myötävaikuttaneet.
- Yritysten tulee edellyttää ihmisoikeuksien kunnioittamista myös niiden tavaran-toimittajilta ja muilta liikekumppaneilta. Johtoyritysten tulee kannustaa näitä tahoja edistämään ammattiyhdistysoikeuksia omassa toiminnassaan sekä tunnustamaan työntekijöitä edustavat, itsenäiset järjestöt neuvottelukumppaneikseen ja käytävä heidän kanssaan neuvotteluja työehdoista hyvässä hengessä.

AUDITOINTI- JA SERTIFIOINTIJÄRJESTELMILLE

- Auditointi- ja sertifiointijärjestelmien, jotka valvovat työelämän oikeuksien toteutusta thaimaalaisissa tuotantolaitoksissa on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota ammattiyhdistysoikeuksien toteutumiseen Thaimaassa. Järjestelmien suorittaman valvonnan läpäisevät jatkuvasti tuotantolaitokset, joiden työntekijöillä ei käytännössä ole minkäänlaisia mahdollisuuksia järjestäytyä tai neuvotella kollektiivisesti työehdoista.
- Järjestelmien tulee myös julkisesti vaatia Thaimaata tekemään tarpeelliset lakiuudistukset ammattiyhdistysoikeuksien ja muiden kansainvälisesti tunnustettujen työelämän oikeuksien turvaamiseksi.

SUOMEN JA EU:N PÄÄTTÄJILLE

- Pääministeri Marinin hallituksen ohjelmassa todetaan, että hallituskaudella tehdään selvitys, jonka tavoitteena on yritysvastuulain säätäminen. Syksyllä 2019 työ- ja elinkeinoministeriö käynnisti selvityksen, joka tarkastelee yrityksille lainsäädännössä asetettavaa ihmisoikeudet ja ympäristökysymykset kattavaa huolellisuusvelvoitetta. Päättäjien tulee varmistaa, että Suomeen säädettävä yritysvastuulaki pohjaa YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskeviin ohjaaviin periaatteisiin, kattaa mahdollisimman laajasti Suomessa toimivat yritykset ja että siinä on tehokkaat toimenpanokeinot. Lain tulee myös edistää yritystoiminnasta aiheutuvien ihmisoikeusloukkausten uhrin oikeussuojaa. Laki tulee tuoda eduskuntaan vuoden 2021 aikana.
- Suomen tulee kahdenkeskisessä kanssakäymisessä kannustaa Thaimaata tekemään tarpeelliset lakiuudistukset ammattiyhdistysoikeuksien ja muiden kansainvälisesti tunnustettujen työelämän oikeuksien turvaamiseksi.
- EU:n tulee asettaa työelämän oikeudet turvaavien lakimuutosten läpivieminen sekä ILO:n perussopimusten ratifiointi mahdollisesti pian uudelleen käynnistävissä neuvotteluissa Thaimaalle vapaa-kauppasopimuksen solmimisen ehdoksi. Vapaakauppasopimuksissa työelämän oikeuksia koskevien kohtien vastaiset toimet on sanktioitava asianmukaisesti.



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