

9/2015

 Finnwatch

# Työtä tarjolla velaksi

Työolot Thaimaan broileriteollisuudessa



Selvitys on tuotettu osana Finnwatchin Ihmisarvoisen työn tutkimusohjelmaa. Ohjelmaa tukevat:



Selvitys on saanut tukea myös ulkoasiainministeriön kehitysyhteistyövaroista.



This document has been produced with the financial assistance of the European Union. The contents of this document are the sole responsibility of Finnwatch and can under no circumstances be regarded as reflecting the position of the European Union.

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

Swedwatch on ruotsalaisen yritystoiminnan kehitysvaikutuksia tutkiva kansalaisjärjestö. Sen jäsenjärjestöjä ovat Svenska Kyrkan, Naturskyddsforeningen, Diakonia, Afrikagrupperna, Latin-amerikagrupperna ja Fair Action.

Raportin kirjoittajat: Henri Telkki, Sonja Vartiala, Kalle Bergholm ja Sanna Ristimäki  
Taitto: Petri Clusius / Amfibi ky  
Julkaisuajankohta: Marraskuu 2015  
Kansikuva: Jonas Gratzner

# Sisällysluettelo

<b>1. JOHDANTO</b> .....	4
<b>2. SIIRTOTYÖLÄISTEN OIKEUDET EIVÄT TOTEUDU THAIMAASSA</b> .....	5
2.1 Siirtotyöntekijät jäävät vaille kollektiivista suojaa .....	5
2.2 Heikosti säännelty työnvälitys altistaa hyväksikäytölle.....	6
<b>3. OSTAJAYRITYSTEN IHMISOIKEUSVASTUU</b> .....	8
<b>4. THAIMAALAISEN BROILERIN TUOTANTO KASVAA</b> .....	11
4.1 Broilerin alkuperästä on vaikeaa saada tietoa .....	12
4.2 Thaimaalaisen broilerin käyttö Suomessa.....	14
<b>5. KENTTÄTUTKIMUKSET THAIMAALAISILLA KANATEHTAILLA</b> <b>– SIIRTOTYÖNTEKIJÖIDEN OIKEUKSIA POLJETAAN</b> .....	19
5.1 Charoen Pokphand Foods PCL, Minburi .....	20
5.2 Charoen Pokphand Foods PCL, Saraburi .....	22
5.3 Laemthong Poultry.....	24
5.5 Centaco Group .....	32
5.6 Golden Line Business, Saha Farms Group .....	35
<b>6. YHTEENVETO BROILERITEHTAIDEN JA MAAHANTUOJIEN</b> <b>VASTUULLISUUSONGELMISTA</b> .....	39
<b>7. SUOSITUKSET</b> .....	41
<b>LIITE 1 – CPF:N ULKOMAISEN TYÖVOIMAN REKRYTOINTIA KOSKEVA LINJAUS</b> .....	44

# 1. Johdanto

Lihatutantoon kasvatettu broiler on pian kaikkein suosituin raaka-aine globaaleilla lihamarkkinoilla. YK:n elintarvike- ja maatalousjärjestö FAO:n mukaan broilerin tuotanto ja kulutus ohittaa sianlihan jo ennen vuotta 2020. Kehitystä ei ole estänyt edes siipikarjamarckkinoita ravistellut lintuinfluenssa.<sup>1</sup>

Broileria tuodaan yhä enemmän Eurooppaan nousevista talouksista, kuten Brasiliasta tai Thaimaasta, joissa lisääntyvä vauraus on mahdollistanut broilerin tuotannon teollistamisen ja viennin.<sup>2</sup>

Thaimaalaiseen elintarviketuotantoon tiedetään liittyvän ihmisoikeusriskejä<sup>3</sup>. Broileria tuottavien ja käsittelevien yritysten lisäksi myös ostoportaan toimijoilla – maahantuojilla, lihaa jatkojalostavilla elintarviketeollisuuden yhtiöillä, jakelijoilla, tukku- ja vähittäismyyjillä, ravintoloilla sekä valtion ja kuntien julkisilla hankintayksiköillä – on YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden<sup>4</sup> mukaan oma vastuunsa huolehtia, että niiden hankintaketjun alkupäässä olevien tuotantolaitosten työntekijöiden ihmisoikeudet toteutuvat.

Tässä raportissa selvitetään thaimaalaisen broilerituotannon työoloja. Tutkimus perustuu

kuuden thaimaalaisen tehtaan siirtotyöntekijöiden haastatteluihin touko- ja kesäkuussa 2015. Keskiössä ovat Myanmarista Thaimaahan tulleet siirtotyöntekijät, jotka vastaavat suurelta osin teurastamoiden ja lihan prosessointilaitosten tuotannollisista tehtävistä. Siirtotyöntekijät ovat haavoittuvan asemansa ja etnisen syrjinnän vuoksi erityisessä suojelutarpeessa Thaimaassa. Haastattelujen perusteella erityisen ongelmalliseksi osoittautuvat työntekijöiltä perityt korkeat rekrytointimaksut.

Finnwatch ja Swedwatch ovat laatineet raportin yhteistyössä. Kenttätutkimuksesta on vastannut thaimaalainen siirtotyöntekijöiden oikeuksiin erikoistunut Migrant Worker Rights Network MWRN.

1 Broilerin lihan kulutus kasvaa 2,5 prosentilla vuodessa globaalitasolla, kun sianlihan kulutus kasvaa 1,5 prosenttia. OECD-FAO Agricultural Outlook 2014–2023, <http://www.agri-outlook.org/> (viitattu 26.10.2015)

2 The Poultry Site, Global Poultry Trends 2014, <http://www.thepoultrysite.com/articles/3258/global-poultry-trends-2014-asia-biggest-exporter-of-processed-chicken/> (viitattu 3.11.2015)

3 Ks. esim. Finnwatchin raportit thaimaalaisilta tonnikalaja ananastehtailta, Follow-up Study: Improvements at Tuna Fish Factories in Thailand, saatavilla osoitteessa: [http://www.Finnwatch.org/images/pdf/Finnwatch\\_followup\\_tuna\\_2015.pdf](http://www.Finnwatch.org/images/pdf/Finnwatch_followup_tuna_2015.pdf), Finnwatch, 2014, Ojasta allikkoon – Seurantatutkimus Halvalla on hintansa -raportin vaikutuksista, saatavilla osoitteessa: [http://www.Finnwatch.org/images/pdf/Finnwatch\\_private\\_label\\_followup\\_web.pdf](http://www.Finnwatch.org/images/pdf/Finnwatch_private_label_followup_web.pdf), Finnwatch, 2013, Halvalla on hintansa – Kaupan omien merkkien tuotteiden vastuullisuus, saatavilla osoitteessa: [http://www.Finnwatch.org/images/pdf/Finnwatch\\_private\\_label\\_web\\_2\\_rev.pdf](http://www.Finnwatch.org/images/pdf/Finnwatch_private_label_web_2_rev.pdf)

4 YK-periaatteiden epävirallinen suomenkielinen käännös, työ- ja elinkeinoministeriö, 2013, Yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet: Yhdistyneiden kansakuntien ”suojele – kunnioita – korjaa” -kehyksen täytäntöönpano, saatavilla osoitteessa [https://www.tem.fi/files/37713/TEMrap\\_36\\_2013\\_web\\_30.1.2014.pdf](https://www.tem.fi/files/37713/TEMrap_36_2013_web_30.1.2014.pdf)

## 2. Siirtotyöläisten oikeudet eivät toteudu Thaimaassa

Thaimaan ikääntyvä väestö ja laskeva syntyvyys on johtanut Thaimaassa kotimaisen työvoimatarjonnan puutteeseen, mitä on paikattu ja paikataan tulevana vuosina ulkomaisilla työntekijöillä<sup>5</sup>. Thaimaan naapurimaat Myanmar, Kambodza ja Laos ovat kaikki kehittyviä talouksia, joista tulevat siirtotyöntekijät tarjoavat Thaimaalle kotimaista halvempaa työvoimaa elintarvikkeiden jalostukseen, kalatalouteen, kotitalouspalveluihin, rakennustyömaille, turismiin ja muille työvoimaintensiivisille aloille. Siirtotyöläisiä palkataan erityisesti sellaisiin tehtäviin, jotka eivät ole thaimaalaisille niin houkuttelevia alhaisen palkkauksen ja epämiellyttävien työolosuhteiden vuoksi.

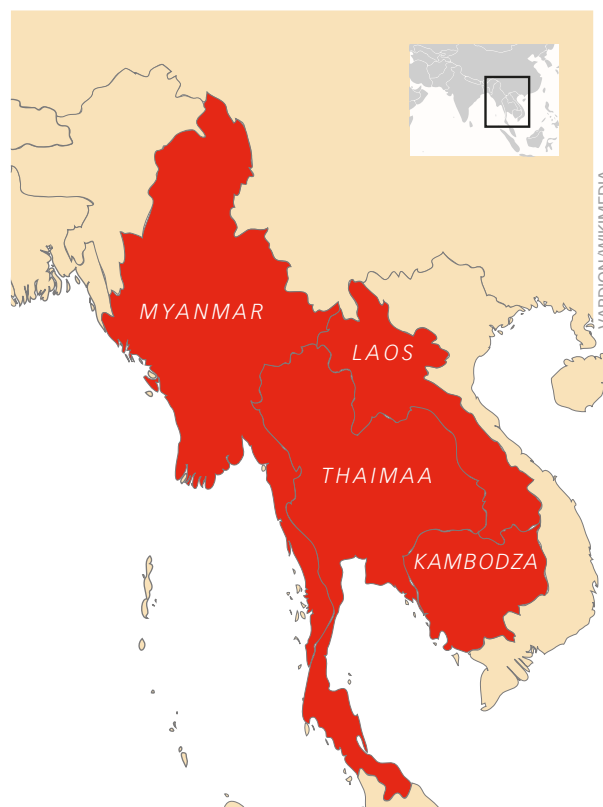
Siirtotyöntekijöille Thaimaa näyttäytyy mahdollisuutena työllistyä sekä paeta kotimaan köyhyyttä ja näköalattomuutta. Myanmarin etnisiin ja uskonnollisiin vähemmistöihin kuuluvat henkilöt lähtevät kotimaastaan usein pakoon myös suoranaista vainoa. Lähtöhaluja lisäävät myös työnvälittäjien katteettomat lupaukset Thaimaassa odottavista hyvistä työoloista, joiden osalta siirtotyöntekijät joutuvat usein karvaasti pettymään.<sup>6</sup>

YK:n arvion mukaan vuonna 2013 Thaimaassa oli noin 3,25 miljoonaa siirtotyöntekijää, joista yhteensä 2,7 miljoonaa tuli Kambodzasta, Laosista ja Myanmarista. Näistä naapurimaista tulleiden paperittomien osuus Thaimaassa oli tuolloin noin 1,6 miljoonaa.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> Thaimaan työttömyysaste on ollut virallisesti peräti alle 1 prosenttia vuodesta 2011 lähtien. Maailmanpankki, Unemployment, total (% of total labor force), <http://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS> (viitattu 28.10.2015)

<sup>6</sup> Ks. esim. Finnwatch, 2014, Ojasta allikkoon, Seuranta-tutkimus Halvalla on hintansa -raportin vaikutuksista, saatavilla osoitteessa: [http://www.Finnwatch.org/images/pdf/Finnwatch\\_private\\_label\\_followup\\_web.pdf](http://www.Finnwatch.org/images/pdf/Finnwatch_private_label_followup_web.pdf), Finnwatch, 2014, Huolenpitoa käsistä, ei työntekijöistä Työolot Siam Sempermedin käsinetehtaalla, saatavilla osoitteessa: [http://www.Finnwatch.org/images/pdf/semperit\\_fi.pdf](http://www.Finnwatch.org/images/pdf/semperit_fi.pdf)

<sup>7</sup> United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand, 2014, Thailand Migration Report, s.1, saatavilla osoitteessa: [http://th.iom.int/images/report/TMR\\_2014.pdf](http://th.iom.int/images/report/TMR_2014.pdf)



Thaimaa ja sen naapurimaat.

### 2.1 SIIRTOTYÖNTEKIJÄT JÄÄVÄT VAILLE KOLLEKTIIVISTA SUOJAA

Thaimaa on yksi Kansainvälisen työjärjestön ILO:n perustajajäsenistä, mutta se on ratifioinut vain viisitoista ILO:n kaikkiaan 189 sopimuksesta ja vain viisi ILO:n kahdeksasta työelämän perussopimuksesta.<sup>8</sup> Ratifioimatta ovat perussopimukset yhdistymisvapaudesta ja kollektiivisesta neuvotteluoikeudesta (nrot 87 ja 98) sekä syrjinnän kiellosta (nro 111).<sup>9</sup>

<sup>8</sup> ILO, Normlex, Ratifications for Thailand, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0:NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102843](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0:NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102843) (viitattu 16.11.2015)

<sup>9</sup> Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, Nro. 87; Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, Nro 98 ja Discrimination (Employment and Occupation), 1958, Nro 11. Ibid.

Thaimaan lain mukaan siirtotyöntekijät eivät saa muodostaa omia ammattiliittoja.



Thaimaan vuonna 1975 säädetty järjestäytymistä koskeva laki<sup>10</sup> sallii vain yksityisellä sektorilla toimivien työntekijöiden ammattillisen järjestäytymisen.<sup>11</sup> Thaimaan lain mukaan siirtotyöntekijät eivät saa muodostaa omia ammattiliittoja, mutta voivat liittyä olemassa olevien ammattiliittojen jäseniksi. Edustuksellisuus jää kuitenkin usein pelkäksi muodollisuudeksi. Ammattiliittoja on vähän, ja Thaimaassa on Kaakkois-Aasian alhaisin järjestäytymisaste – vain 1,5 prosenttia työvoimasta kuuluu liittoon.<sup>12</sup> Ammattiliittojen intressit työntekijöiden edustamiseen ovat myös vaihtelevia, ja liittoja on syytetty passiivisuudesta. Järjestäytymään pyrkiviä työntekijöitä myös häiritään ja irtisanotaan laittomasti.<sup>13</sup>

Thaimaassa työskentelevät siirtotyöntekijät ovat periaatteessa oikeutettuja samaan

työoikeudelliseen suojaan kuin Thaimaan kansalaiset Thaimaan työsuojelulain<sup>14</sup> nojalla. Käytännössä siirtotyöntekijät eivät pysty tehokkaasti vaatimaan oikeuksiaan kielimuurin, tietämättömyyden, valituskanavien puuttumisen ja neuvotteluvoiman heikkouden vuoksi.

Paperittomat siirtotyöntekijät ovat usein vailla oikeussuojaa.<sup>15</sup> Ilman tarvittavia asiakirjoja ja laillista asemaa heillä on jatkuva riski joutua pidetetyiksi ja karkotetuiksi maasta, ja he ovat siksi erityisen heikossa asemassa työmarkkinoilla..

## 2.2 HEIKOSTI SÄÄNNELTY TYÖNVÄLITYS ALTISTAA HYVÄKSIKÄYTTÖLLE

Huolimatta siirtotyöntekijöiden suurista määrästä, Thaimaassa ei ole kyetty luomaan tehokasta sääntelyä ja valvontaa siirtotyöntekijöiden rekrytoinnin, maahantulon ja maassa työskentelyn hallitsemiseksi.

Tehdastyöhön, ja muuhun alhaista koulutustasoa vaativiin tehtäviin, hakeutuvat siirtotyöntekijät voivat saada oikeuden työskennellä ja

- 10 ILO, Natlex, Thailand, Labour Relations Act, B.E. 2518 (1975), [http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=14497](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=14497) (viitattu 5.11.2015)
- 11 Friedrich Ebert Stiftung, The Thai Labour Movement: Strength Through Unity, saatavilla osoitteessa: [http://www.fes-thailand.org/wb/media/documents/The%20Thai%20Labour%20Movement\\_Sakdina%20Chatrakul%20Na%20Ayudhya.pdf](http://www.fes-thailand.org/wb/media/documents/The%20Thai%20Labour%20Movement_Sakdina%20Chatrakul%20Na%20Ayudhya.pdf)
- 12 Lokakuussa 2015 IndustriALL jätti Kansainväliseen työjärjestöön kantelun Thaimaan hallituksesta, tiedote 7.10.2015, IndustriALL files ILO complaint against Thai Government, <http://www.industrialunion.org/industrial-files-ilo-complaint-against-thai-government> (viitattu 26.10.2015)
- 13 ITUC, Survey of Violations of Trade Union rights, <http://survey.ituc-csi.org/Thailand.html?lang=en#tabs-3> (viitattu 17.11.2015); UK, Overseas Business Risk – Thailand, <https://www.gov.uk/government/publications/overseas-business-risk-thailand/overseas-business-risk-thailand> (viitattu 17.11.2015)

- 14 Thaimaan vuoden 1998 työsuojelulaki, Labour Protection Act (LPA), englanninkielinen käännös saatavilla ILO:n NATLEX-tietokannasta osoitteesta: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/49727/65119/E98T-HA01.htm> (viitattu 14.10.2015)
- 15 Finnwatch, 2014, Huolenpitoa käsistä, ei työntekijöistä – Työolot Siam Sempermedin käsinetehtaalla, saatavilla osoitteessa: [http://www.Finnwatch.org/images/pdf/semperit\\_fi.pdf](http://www.Finnwatch.org/images/pdf/semperit_fi.pdf)

elää Thaimaassa joko (1) hallitusten väliseen yhteistyöpöytäkirjaan (eng. Memorandum of Understanding, jäljempänä MoU-menettely) perustuvan luvanvaraisen maahantulo-proses-sin tai (2) kausittaisten ja tilapäisten jälkirekisteröintien (eng. registration amnesty) ja tyy-pillisesti sitä seuraavan kansallisuuden toden-tamismenettelyn (eng. nationality verification) kautta.

MoU-menettelyn tarkoituksena on tukea lail-lista maahantuloa sekä suojella siirtotyön-tekijää jo rekrytointiprosessin alkuvaiheesta lähtien. Menettelyn houkuttelevuutta työnan-tajille ja työntekijöille syö kuitenkin sen moni-mutkaisuus, kalleus ja hitaus.

MoU-menettelyyn osallistuvat työntekijät ovat riippuvaisia työnvälittäjistä, jotka hoita-vat yhteydenpidon, matkat, maahantulo- ja työjärjestelyt paperitöineen. Siirtotyönte-kijä saattaa tehdä sopimuksen työnvälittä-jän kanssa tietämättä välttämättä tarkkaan, minkä tyyppiseen työhön hänet on palkattu ja millä ehdoilla tai minkälaisissa työolosuh-teissa työtä tullaan määränneessä tosiasiasa tekemään. Siitä huolimatta, että MoU-pro-cessissa tulisi toimia vain virallistettuja ja luvan saaneita työnvälittäjiä, järjestelmää vaivaa korruptio ja työnvälittäjien valvonta on olematonta. Työnvälittäjät veloittavat pal-veluksistaan korkeita maksuja ja saattavat jopa kerätä siirtotyöntekijöiltä lahjusrahoja viranomaisille.

Virallisen rekrytointivaihtoehdon sijaan suuri osa siirtotyöntekijöitä matkustaakin Thai-maahan työpaikan perässä ilman tarvittavia asiakirjoja tai ihmiskauppioiden salakuljetta-mina.<sup>16</sup> Paperiton siirtotyöntekijä voi tällöin rekisteröityä maassa ollessaan ja saada väliaikaisen luvan työskennellä Thaimaassa siihen asti, kunnes mahdollinen päätös työn-tekijän karkottamisesta annetaan. Kansalli-suuden todentamismenettelyn kautta rekis-teröity siirtotyöntekijä saa passin, Thaimaan viisumin ja työluvan. Kansallisuuden toden-tamismenettely kehitettiin osana MoU-sopi-musten toimeenpanoa nimenomaisesti jo maassa olevien siirtotyöntekijöiden aseman virallistamiseksi.

<sup>16</sup> Ibid.

## Siirtotyöntekijät kohtaavat Thaimaassa monenlaisia ongelmia

Siirtotyöntekijöiden kohtaamia yleisimpiä työelämän oikeuksien loukkauksia ja/tai ihmiskauppaan<sup>17</sup> viittaavia ongelmia Thai-maassa ovat muun muassa:

- valheelliset ennakkotiedot työpaikasta ja -ehdoista
- henkilöllisyystodistusten ja matkustusasiakirjojen, kuten passien ja työlupien takavarikointi
- laittoman alhaiset ja/tai elämiseen riittämättömät palkat
- ylityö ilman lainmukaista ylityökorvausta
- kirjallisten työsopimusten puute
- suuret rekrytointi- ja asiakirjamaksut, joita saatetaan vähentää suoraan palkasta
- muut laittomat vähennykset palkasta
- vaaralliset työolosuhteet ilman riittäviä suojavarusteita
- poliisiviranomaisten paperittomiin kohdistama kiristys
- sosiaaliturvan puute, sairaanhoidosta maksettava itse<sup>18</sup>
- sairaspöissaoloja ei korvata lain mukaisesti
- työnantajan harjoittama fyysinen ja henkinen väkivalta
- syrjintä
- lapsityövoiman hyväksikäyttö

<sup>17</sup> Yhdysvaltojen vuosittaisessa ihmiskaupparaportissa Thaimaa kuuluu huonoimpaan, kolmanteen kategoriaan (Tier 3). United States Department of State's annual report Trafficking in Persons, 2015, saatavilla osoitteessa: <http://www.state.gov/documents/organization/245365.pdf>

<sup>18</sup> Myös siirtotyöntekijät, jotka kuuluvat sosiaaliturvan piiriin kohtaavat usein käytännössä ongelmia palvelujen käyttämisessä. Finnwatch on raportoinut tilanteista, joissa terveyspalveluita on pidetty huonolaatuisina, ns. parasetamol-sairaaloina, ks. esim. Follow-up report – Improvements at Tuna Fish Factories in Thailand, s. 8, saatavilla osoitteessa [http://www.Finnwatch.org/images/pdf/Finnwatch\\_followup\\_tuna\\_2015.pdf](http://www.Finnwatch.org/images/pdf/Finnwatch_followup_tuna_2015.pdf)

### 3. Ostajayritysten ihmisoikeusvastuu

Thaimaan vientiteollisuuteen liittyvät ihmisoikeusriskit korostavat ostajayritysten vastuuta huolehtia alihankkijoidensa vastuullisuudesta.

Kesäkuussa 2011 YK:n ihmisoikeusneuvosto hyväksyi yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet<sup>19</sup>. Periaatteista on tullut yritysten ihmisoikeusvastuuta selventävä maailmanlaajuinen standardi, jota kaikkien valtioiden ja yritysten odotetaan noudattavan. Yritystyksillä on vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia ja tämä vastuu ei ole vapaaehtoista.<sup>20</sup>

YK:n ohjaavissa periaatteissa viitataan eritoten niihin ihmisoikeuksiin, jotka on tunnustettu ihmisoikeuksia koskevissa kansainvälisissä perusasiakirjoissa<sup>21</sup> ja työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista annetussa Kansainvälisen työjärjestön ILO:n julistuksessa.<sup>22</sup> Yritysten tulee ottaa näiden lisäksi huomioon muitakin normeja (esimerkiksi kansainvälinen yleissopimus siirtotyöläisten ja heidän perheenjäsentensä oikeuksista sekä kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskeva kansainvälinen yleissopimus) kunnioittaakseen erityishuomiota vaativien ryhmien ja väestönsien ihmisoikeuksia, kuten siirtotyöläisten ja näiden perheenjäsenten ihmisoikeuksia.

19 UN, 2012, The UN Guiding Principles on Human Rights (UNGPR), saatavilla osoitteessa: [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

20 Vaikka asiakirja ei ole itsessään oikeudellisesti sitova, se tarkentaa olemassa olevien normien ja käytäntöjen sisältöjä. YK-periaatteiden tulkintaoppaan mukaan kunnioittamisvastuu menee puutteellisen kansallisen lainsäädännön edelle ja on voimassa maailmanlaajuisena standardina riippumatta yrityksen koosta, toimialasta ja toimintaympäristöstä. Ihmisoikeuksien kunnioittamisvelvoitteen rikkomisesta saattaa aiheutua oikeudellisia, taloudellisia ja maineeseen liittyviä seurauksia. UN, 2012, The corporate responsibility to respect human rights – an interpretive guide, saatavilla osoitteessa: [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2\\_En.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf). Ihmisoikeuskeskuksen epävirallinen suomennos vuodelta 2014, Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia, Tulkintaopas

21 Näitä ovat ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus ja tärkeimmät instrumentit, joissa se on kodifioitu, kuten kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus (ns. KP-sopimus) sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus (ns. TSS-sopimus). Ibid.

22 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, saatavilla osoitteessa: <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

#### Siirtotyössä korostuneita työelämän perusoikeuksia

Esimerkiksi YK:n kansainvälinen yleissopimus siirtotyöntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä oikeuksista asettaa niin lailliset kuin paperittomat siirtotyöntekijät tasa-arvoiseen asemaan. Sopimuksessa vahvistetaan esimerkiksi

- siirtotyöntekijöiden vapaa liikkuvuus maasta toiseen ja oikeus palata kotimaahansa
- kielto takavarikoida tai tuhota passia, henkilöllisyystodistuksia, maahantulo- ja työskentelylupia
- oikeus samasta työstä samaan palkkaan ja muuhun tasapuoliseen kohteluun koskien työehtoja ja -olosuhteita suhteessa työskentelymaan kansalaisiin
- yhtäläinen suoja irtisanomisista vastaan ja valitusoikeus viranomaisille
- vapaus muodostaa ja liittyä ammattiyhdistykseen ja osallistua sen toimintaan
- oikeus oman kulttuurisen identiteetin harjoittamiseen
- oikeus saada tietoa heille työntekijöinä kuuluvista oikeuksista kielellä, jota he ymmärtävät (niin pitkälle kuin mahdollista)
- oleskeluluvasta riippumaton pääsy terveyspalveluihin



## YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet

YK-periaatteiden mukaan ihmisoikeuksien kunnioittaminen tarkoittaa sitä, että yritysten on vältettävä loukkaamista muiden ihmisoikeuksia ja puututtava kielteisiin ihmisoikeusvaikutuksiin, joihin ne ovat olleet osallisina. Vastuunsa toteuttamiseksi yrityksellä tulee olla:

- a) käytäntö, jossa yritys sitoutuu noudattamaan sille kuuluvaa vastuuta ihmisoikeuksien kunnioittamisesta;
- b) ihmisoikeuksiin liittyvä huolellisia ennakkoarvioita koskeva prosessi, jonka avulla määritellään, ehkäistään ja lievennetään yrityksen ihmisoikeusvaikutuksia sekä määritellään, miten yritys puuttuu niihin (huolellisuusvelvoite);
- c) menettelyt, joiden avulla yritys voi korjata kaikki kielteiset ihmisoikeusvaikutukset, jotka yritys on aiheuttanut tai joiden aiheuttamisessa se on ollut osallisena.<sup>23</sup>

YK-periaatteiden mukaan yritysten osallisuus kielteisiin ihmisoikeusvaikutuksiin voi syntyä pääasiallisesti kolmella perusteella:

- yrityksen oma toiminta aiheuttaa vaikutuksen;
- yritys myötävaikuttaa vaikutuksen aiheutumiseen omien toimintojensa kautta joko suoraan tai jonkin ulkopuolisen toimijan välityksellä; tai
- kun vaikutuksen aiheuttaa toimija, jonka kanssa yrityksellä on liiketoimintasuhte ja joka liittyy yrityksen toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin.

YK-periaatteiden tulkintaoppaan mukaan: jos yrityksellä on vaara omalla toiminnallaan aiheuttaa kielteinen ihmisoikeusvaikutus tai myötävaikuttaa sen aiheutumiseen, sen tulisi lopettaa tämä toiminta tai muuttaa sitä estääkseen vaikutuksen toteutumisen tai toistumisen tai lieventääkseen tätä mahdollisuutta. Jos vaikutus toteutuu joka tapauksessa, yrityksen tulisi pyrkiä aktiivisesti korjaamaan se joko suoraan tai yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa (joita voivat olla tuomioistuimet, hallitus, muut mukana olevat yritykset tai muut kolmannet osapuolet).

Jos yrityksellä on vaara joutua osalliseksi kielteiseen ihmisoikeusvaikutukseen pelkästään siksi, että vaikutus liittyy sen toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin liiketoimintasuhteen perusteella, yrityksellä on vastuu käyttää vaikutusvaltaansa kannustaakseen vaikutuksen aiheuttanutta tai siihen myötävaikuttanutta toimijaa estämään vaikutuksen toteutumista tai lieventämään sen toistumismahdollisuutta. Tämä voi edellyttää yhteistyötä kyseisen toimijan ja/tai muiden tahojen kanssa, jotka tarjoavat apua.<sup>24</sup>

Tarkempaa tietoa yritysten vastuusta kunnioittaa ihmisoikeuksia ja huolellisuusvelvoitteesta on saatavilla YK-periaatteissa ja sitä selittävästä tulkintaohjeesta<sup>25</sup>. Suomessa päivittäistavarakaupan yritykset, kansalaisjärjestöt ja viranomaiset ovat laatineet yhteisen näkemyksen YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia ohjaavien periaatteiden toteuttamisesta päivittäistavarakaupan hankintaketjuissa<sup>26</sup>.

23 Työ- ja elinkeinoministeriö 2014, YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden epävirallinen suomenkielinen käännös, Ohjaava periaate 15, sivu 11, saatavilla osoitteessa: [https://www.tem.fi/files/37713/TEMrap\\_36\\_2013\\_web\\_30.1.2014.pdf](https://www.tem.fi/files/37713/TEMrap_36_2013_web_30.1.2014.pdf)

24 YK, 2012, The corporate responsibility to respect human rights – an interpretive guide, saatavilla osoitteessa: [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2\\_En.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf). Ihmisoikeuskeskuksen epävirallinen suomennos vuodelta 2014, Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia, Tulkintaopas, sivut 16–18.

25 YK, 2012, The corporate responsibility to respect human rights – an interpretive guide, saatavilla osoitteessa: [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2\\_En.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf). Ihmisoikeuskeskuksen epävirallinen suomennos vuodelta 2014, Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia, Tulkintaopas

26 Yhteinen näkemys YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden noudattamisesta päivittäistavarakaupan hankintaketjuissa, 20.8.2015, saatavilla osoitteessa: [https://www.tem.fi/files/43531/Kauppan\\_UNGP\\_periaatteet\\_lopullinen\\_200815.pdf](https://www.tem.fi/files/43531/Kauppan_UNGP_periaatteet_lopullinen_200815.pdf)

Haavoittuvassa asemassa oleviin yksilöihin, ryhmiin ja yhteisöihin kohdistuu erityinen riski joutua syrjinnän tai muiden ihmisoikeusloukkausten kohteeksi.

Kunnioittamisvastuu tarkoittaa käytännössä huolellisuusvelvoitetta, jonka perusteella yritysten on arvioitava yrityksen toiminnan mahdolliset ihmisoikeusvaikutukset, ryhdyttävä toimiin havaintojen perusteella, seurattava näiden toimien toteutumista ja tiedotettava, miten vaikutuksiin on puututtu.<sup>27</sup>

Käytännössä huolellisuusvelvoite hankintaketjussa tarkoittaa sitä, että yritys esimerkiksi sitouttaa alihankkijoitaan ihmisoikeuksien kunnioittamiseen sopimusehdoin ja ohjeistuksin sekä valvoo työelämän perusoikeuksien toteutumista aivan tuotannon alkupäässä riippumattoman osapuolen auditoinnein ja sertifiointinein. Yrityksen tulee myös sopeuttaa omia ostokäytäntöjään säällisten työolosuhteiden mahdollistamiseksi tuotantotehtaissa ja varmistaa, että tuotantotehtaiden työntekijöillä on käytössään riittävät valituskeinot ihmisoikeusloukkausten esiintuomiseksi.

27 Guiding Principles on Business and Human Rights, Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework, saatavilla osoitteessa: [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

## 4. Thaimaalaisen broilerin tuotanto kasvaa

Taulukko 1.

Thaimaalainen broileri – tilastolukuja vuodelta 2014 <sup>28</sup>	
Broilerin tuotanto Thaimaassa:	1 570 000 tonnia vuonna 2014 (arviolta 1 640 000 tonnia vuonna 2015)
Vienti:	580 000 tonnia eli 37 % kokonaistuotannosta
Viennin suurimmat kohdemaat:	EU (47 %), Japani (43 %), muut maat (10 %)
Suomen broilerituotanto ja -tuonti:	
Suomessa kasvate- tun broilerin määrä:	106 000 tonnia <sup>29</sup>
Tuontibroilerin määrä tullitilastoissa:	4 862 tonnia
Suurimmat tuontibroilerin alkuperämaat:	Brasilia (1 182 tonnia), Saksa (733 tonnia) Thaimaa (682 tonnia) <sup>30</sup>

Broilerin lihasta on viime vuosikymmenien saatossa tullut yksi Thaimaan elintarviketeollisuuden tärkeimmistä vientituotteista. Thaimaan siipikarjateollisuus on kasvanut vuodesta 1980 tähän päivään peräti 173 prosenttia<sup>31</sup>. Maan broilertuotannossa on siirrytty kotimaan kulutustarpeita tyydyttävästä maa-seutukasvatuksesta vientimarkkinoille tähtääväksi laajamittaiseksi teolliseksi tuotannoksi. Thaimaan broilertuotteiden vienti vuonna 2014 oli noin 580 000 tonnia, ja määrän on ennustettu kasvavan yli 900 000 tonniin 2020-luvulle mennessä.<sup>32</sup>

- 28 Thai Broiler Processing Exporters Association, Table 1: Estimated Chicken Meat Exports of Thailand 2014, saatavilla osoitteessa: <http://www.thaipoultry.org/Portals/5/Containers/border/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%AA%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B8%AD%E0%B8%AD%E0%B8%81/Dec2014.pdf>; USDA, Thailand Broiler Meat (Poultry) Production by Year, <http://www.indexmundi.com/agriculture/?country=th&commodity=broiler-meat&graph=production> (viitattu 19.10.2015), Suomen siipikarjaliitto, Tilastoa, <http://www.siipi.net/index.php/siipikarjaliitto/tilastoa> (viitattu 3.11.2015)
- 29 Siipikarjaliitto, <http://www.siipi.net/index.php/siipikarjaliitto/tilastoa> (viitattu 9.11.2015)
- 30 Uljas-tietokanta, ulkomaankauppatilastot, <http://uljas.tulli.fi> (viitattu 28.10.2015)
- 31 US Department of Agriculture, Thailand Broiler Meat (Poultry) Production by Year, <http://www.indexmundi.com/agriculture/?country=th&commodity=broiler-meat&graph=production> (viitattu 28.10.2015)
- 32 The Poultry Site, Global Poultry Trends 2014, <http://www.thepoultrysite.com/articles/3258/global-poultry-trends-2014-asia-biggest-exporter-of-processed-chicken/> (viitattu 3.11.2015)

Thaimaan vientibroilerista lähes 40 prosenttia tuodaan Eurooppaan<sup>33</sup>. Suomessa Thaimaa oli vuonna 2014 kolmanneksi suurin broilerin tuontimaa Brasilian ja Saksan jälkeen vastaten noin 14 prosenttia ulkomaisen broilerin kokonaistuonnista<sup>34</sup>. Vaikka tuontibroilerin kasvu on ollut tasaista jo pitkään<sup>35</sup>, on sen osuus kotimaisen broilerin tuotantoon verrattuna kuitenkin vielä vaatimaton: tullitilastojen mukaan vain noin 5 prosenttia broilerista tulee meille Suomen ulkopuolelta.

Tuontilukuja tilastoivat tullitilastot eivät kuitenkaan kerro koko totuutta, sillä thaimaalaista ja muuta tuontibroileria käytetään paljon prosessoituissa broilertuotteissa, joista ei jää jälkeä tullin tilastoihin (ks. seuraava luku 4.1). Tämä näkyi myös Finnwatchin markkinakartoituksessa, jonka perusteella voidaan arvioida Suomeen tuotavan huomattavasti virallisia tilastoja enemmän thaimaalaista broileria (ks. luku 4.2).

Vielä muutama vuosi sitten thaimaalaista raakaa broilerin lihaa tuotiin tuskin lainkaan Suomeen tai muihin EU-maihin. Raa'an broilerin lihan tuonnin romahdutti miltei vuosikymmeneksi tammikuussa 2004 Thaimaassa havaittu lintuinfluenssa, joka johti siipikarjan tuhoamisten lisäksi myös kymmenien ihmisten kuolemiin<sup>36</sup>. EU asetti heti Thaimaasta peräisin olevalle raakakanalle tuontikiellon, joka oli voimassa aina heinäkuuhun 2012

- 33 USDA Foreign Agricultural Service, "Thailand Poultry and Products Annual 2014", GAIN Report Number: TH 4076, saatavilla osoitteessa: [http://gain.fas.usda.gov/Recent%20GAIN%20Publications/Poultry%20and%20Products%20Annual\\_Bangkok\\_Thailand\\_9-2-2014.pdf](http://gain.fas.usda.gov/Recent%20GAIN%20Publications/Poultry%20and%20Products%20Annual_Bangkok_Thailand_9-2-2014.pdf)

- 34 Uljas-tietokanta, ulkomaankauppatilastot, <http://uljas.tulli.fi> (viitattu 28.10.2015)

- 35 YLE, 12.3.2013, Ulkomaisen lihan tuonti lisääntyi, [http://yle.fi/uutiset/ulkomaisen\\_lihan\\_tuonti\\_lisaantyi/6534672](http://yle.fi/uutiset/ulkomaisen_lihan_tuonti_lisaantyi/6534672) (viitattu 20.10.2015)

- 36 Noin 62 miljoonaa lintua kuoli tai lopetettiin. Taloudelliseksi tappioksi on arvioitu 25 miljoonaa bahtia eli noin 666 miljoonaa euroa. Centers for Disease Control and Prevention, 2015, Highly Pathogenic Avian Influenza H5N1, Thailand, 2004, [http://wwwnc.cdc.gov/eid/article/11/11/05-0608\\_article](http://wwwnc.cdc.gov/eid/article/11/11/05-0608_article) (viitattu 28.10.2015)

asti.<sup>37</sup> Tuontikielto ei kuitenkaan koskenut lihavalmisteita, ja thaimaalaisen prosessoidun kananlihan tuonti jatkoi kasvamistaan myös tuontikiellon aikana. Lintuinfluenssatapauksia on havaittu sittemmin muissa broilerin tuotantomaissa kuten Kiinassa ja Malesiassa,<sup>38</sup> mikä on osaltaan edesauttanut thaimaalaisen raakabroilerin viennin nopeaa kasvua.

#### 4.1 BROILERIN ALKUPERÄSTÄ ON VAIKEAA SAADA TIETOA

Nykyisestä lainsäädännöstä johtuen kolmansien osapuolien on vaikeaa selvittää Thaimaasta tuodun broilerin tarkkaa määrää tai jäljittää kaikkia niitä toimijoita, jotka tuovat kanaa Suomeen ja myyvät sitä Suomessa.

Hankintaketju thaimaalaisesta kanatehtaasta Suomeen kulkee pääsääntöisesti EU-alueelle tuontikiintiöiden puitteissa suuren maahan-tuojan tai ostorenkään kautta. Tuotteen jalostusteesta riippuen ostoportaassa voi olla useita eri toimijoita. Thaimaalaista broileria käytetään usein esimerkiksi EU:ssa valmistettävien valmisruokatuotteiden raaka-aineena. Tällaisissa tuotteissa alkuperämaaksi merkitään se EU-maa, jossa valmisruokatuote on tehty.

EU:n elintarviketurvallisuusasetus (EY N:o 178/2002) edellyttää, että jokaisen broilerin lihan tai muun elintarvikkeen hankintaketjuun kuuluvan toimijan – oli toimija missä tahansa tuotannon, jalostuksen ja jakelun vaiheessa tahansa – on kyettävä jäljittämään tuote vain yksi askel eteen- ja taaksepäin hankinta- portaassaan. Toisin sanoen väliportaan tiedossa pitää olla se, keneltä tuote on ostettu ja kenelle tuote on seuraavaksi myyty. Tämä koskee myös ainesosia, jotka elintarvikkeisiin lisätään. Tieto pitää kuitenkin kertoa vain viranomaisille.

37 US Department of Agriculture, 2012, International Egg and Poultry Review, saatavilla osoitteessa: <http://www.thefarmsite.com/reports/contents/IntlPoultryandEgg15May2012.pdf>

38 Centers for Disease Control and Prevention, Avian Influenza A (H7N9) Virus, <http://www.cdc.gov/flu/avianflu/h7n9-virus.htm> (viitattu 26.10.2015)

EU:n ruuan alkuperämerkintää koskevat säännöt<sup>39</sup> puolestaan edellyttävät broilerin hankintaketjun alkupäässä olevan tehtaan ja maan yksilöintiä ja kertomista kuluttajille, mutta tämä koskee ainoastaan tuoretta tai pakastettua siipikarjanlihaa. Jos broileria prosessoidaan tai kuumennetaan tai siitä valmistetaan valmisruokatuotteita, jotka sisältävät useita ainesosia broilerinlihan lisäksi, alkuperämaata ei tarvitse mainita.<sup>40</sup>

Sääntelyn seurauksena iso osa EU:n kautta kolmansista maista tuodusta broilerista jää ilman alkuperämerkintää<sup>41</sup>. Kuluttaja voikin luulla ostavansa EU-maasta peräsin olevaa broileria, kun broiler tosiasiaa tulee Thaimaasta.

Thaimaalaisen broilerin tuontia on vaikea selvittää myös tullitilastoista, sillä Euroopassa jatkojalostetut broilertuotteet eivät näy enää tilastossa thaimaalaisina. Suomeenkin thaimaalaista broileria tuova Norvida arvioi Swedwatchille antamassaan haastattelussa, että 50 prosenttia sen Ruotsiin (ja siitä edelleen Suomeen) tuomasta thaimaalaisesta broilerista ei näy virallisissa tuontitilastoissa<sup>42</sup>.

Thaimaassa valmiiksi prosessoidut elintarviketuotteet, joihin on painettu EU:n elintarviketurvallisuutta koskeva tehdaskoodi, on mahdollista jäljittää tuotantolaitokselle asti käytämällä julkista listaa hyväksymiskoodin saaneista tehtaista<sup>43</sup>. Jos tuotetta prosessoidaan edelleen EU-alueella, ei koodistosta ole enää apua broilerin alkuperän selvittämisessä, sillä silloinkin valmiiseen tuotteeseen merkitään alkuperämaaksi usein vain se EU-maa, jossa tuotetta on viimeiseksi prosessoitu.

39 Komission täytäntöönpanoasetus (1337/2013)

40 Swedwatchin haastattelu, Ruotsin kansallinen elintarviketurvallisuusviranomainen, Daniel Karell, 9.9.2015

41 Esimerkiksi marinoituun raakalihavalmisteeseen tai lihavalmisteeseen käytetyn lihan alkuperämaata ei tarvitse ilmoittaa, ellei ole epäilystä, että kuluttajaa johdettaisiin harhaan.

42 Norvida, Johan Hållbus, haastattelu 19.10.2015. Norvidan omaa tuontia käsitellään luvussa 4.2.

43 EU antaa kaikille EU:n ulkopuolelta broileria tuovilla tehtailla elintarviketurvallisuutta koskevan hyväksymiskoodin. Ks. esimerkiksi listat hyväksytyistä tehtaista Thaimaan osalta: European Commission, Thailand, Third Country Establishments, [https://webgate.ec.europa.eu/sanco/traces/output/non\\_eu\\_listsPerCountry\\_en.htm#](https://webgate.ec.europa.eu/sanco/traces/output/non_eu_listsPerCountry_en.htm#) (viitattu 29.10.2015)

Suomen Elintarviketurvallisuusvirasto Eviran ensisaapumisvalvonta kerää kuukausittain tuonti- ja tehdaskooditietoja yritysten tekemistä yhteenvetoilmoituksista koskien eläimistä saatavia elintarvikkeita. Finnwatch pyysi Eviralta listaa Thaimaasta Suomeen broilerinlihaa tuovien tehtaiden tehdaskoodeista. Tiedustelimme myös, olisiko Eviralla tietoa siitä, mitkä yritykset toimivat thaimaalaisen broilerin maahantuojana Suomessa. Evira toimitti listan tehdaskoodeista, mutta ei yksilöinyt mitkä yritykset maahantuovat thaimaalaista broileria. Eviran mukaan se ei välttämättä myöskään saa tietoonsa kaikkia tehdaskoodeja, sillä ilmoitukset voivat olla puutteellisia.<sup>44</sup> Esimerkiksi tässä selvityksessä tarkastellun Lejoksen Kitchen Joy -brändin valmisruokatuotteita valmistavan thaimaalais-tehtaan (ks. luku 5.1) koodia TH 05 ei löytynyt Eviran Finnwatchille toimittamasta listasta (ks. taulukko 2).

Tullin tilastoista selviää Thaimaasta tuodun broilerin määrät, mutta yrityskohtaiset tulitiedot ovat tilastolain (361/2013) ja tullilain (1466/1994) nojalla salassapidettäviä ja saatavilla ainoastaan viranomaiskäyttöön. Käytännössä tietyssä thaimaalaisessa tehtaassa prosessoidun broilerin yhdistäminen sitä Suomeen tuovaan toimijaan edellyttää siten markkinatutkimusta ja yksittäisiä kyseilyitä suoraan tunnetuille lihan maahantuojille sekä broileria Suomessa jalostaville ja myyville elintarvikeyrityksille (tukku- ja vähittäismyynti) ja ravintoloille.

Joukko europarlamentaarikkoja on alkuvuodesta 2015 vaatinut päätöslauselmassaan EU-komissiota ajamaan eteenpäin sen omia lainsäädäntöehdotuksia<sup>45</sup>, joiden perusteella prosessoidun lihan alkuperän merkitsemisen tehtäisiin pakolliseksi läpinäkyvyyden varmistamiseksi läpi elintarvikkeen valmistus- ja

Taulukko 2. Luettelo Eviran tiedossa olevista Thaimaasta broileria Suomeen tuovista alkuperälaitoksista.

Laitosno	Laitoksen nimi	Paikkakunta
TH 06	Laemthong Food Products Co., Ltd	Sam Phran
TH 07	Central Poultry Processing Co. Ltd	Khlong Luang
TH 10	Better Foods Co., Ltd.	Krathumban
TH 11	GFPT Public Company Limited	
TH 14	Bangkok Ranch Public Co., Ltd	Bang Phli
TH 21	CPF (Thailand) Public Co., Ltd.	Min Buri
TH 23	CPF (Thailand) Public Co., Ltd.	
TH 37	Ajinomoto Frozen Foods (Thailand) Co. Ltd.	Bang Pa-In
TH 42	CPF (Thailand) Public Co., Ltd.	Min Buri
TH 49	B. Foods Product International Co., Ltd.	Phatthana Nikhom
TH 51	Kaona Poultry Co., Ltd	Warin Chamrap
TH 60	Chaveevan International Foods Co.,Ltd	Si Racha
TH 70	Leamthong Poultry Co. , Ltd	Sung Neon
TH 129	Golden Line Business Company Limited	Baeungsampan
TH 139	CPF (Thailand) Public Co., Ltd.	Chokchai
TH 141	CFP Co. Ltd.	Si Racha
TH 146	Hi-Q Food Products Co. Ltd.	Bangbor
TH 192	Sky Food Co. Ltd.	Klong Luang
TH 200	GFPT Nichirei (Thailand) Company Limited	Nong Yai

44 Eviran mukaan toimijat eivät ole välttämättä ilmoittaneet Eviralle kaikkia pyydettyjä tietoja tai että toimija ei ole Eviran tiedossa (rekisterissä), minkä vuoksi vähittäiskaupoista voi mahdollisesti löytyä sellaisiakin tuotepakkauksia, joissa on eri tehtaan numero, kuin mitä Eviran tietokannassa on mainittu. Evira, Kirsi Hartikainen, sähköposti 4.6.2015.

45 European Commission, Study on mandatory origin labelling for pig, poultry and sheep & goat meat, saatavilla osoitteessa: [http://ec.europa.eu/agriculture/external-studies/2013/origin-labelling/fulltext\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/agriculture/external-studies/2013/origin-labelling/fulltext_en.pdf)



hankintaketjun.<sup>46</sup> Myös EU-parlamentin jäsen Merja Kyllönen jätti vuonna 2015 komissiolle kysymyksen siitä, millä tavalla nykyinen elintarvikkeita koskeva EU-lainsäädäntö voi tarjota kuluttajalle tiedon siitä, mikä yritys on prosessoinut tuotteet EU-alueen ulkopuolella.<sup>47</sup>

#### 4.2 THAIMAALAISEN BROILERIN KÄYTTÖ SUOMESSA

Kattavien virallisten tilastojen puuttuessa Finnwatch kartoitti thaimaalaista broileria Suomeen tuovia yrityksiä tiedustelemalla hankintaketjuista suoraan tunnetuilta suomalaisilta lihan maahantuojilta, välittäjiltä, suurimmilta päivittäistavarakaupoilta sekä elintarvike- ja ravintolaketjuilta. Thaimaalaista broileria sisältäviä tuotteita kartoitettiin myös pääkaupunkiseudun suurten markettien valikoimista. Lisäksi Finnwatch oli yhteydessä Suomen Siipikarjaliittoon, Lihakeskusliittoon ja Päivittäistavarakauppa-yhdistykseen.

Monet kuluttajamarkkinoilla toimivat yritykset myyvät Suomessa erilaisia prosessoituja tuotteita, kuten valmisaterioita ja pizzoja, joissa

raaka-aineena on käytetty thaimaalaista alkuperää olevaa broileria. Thaimaalaista broileria löytyy muun muassa Kitchen Joy -aterioista, Findus-pakasteista sekä Dr. Oetker -pakastepizzoista. Findus- ja Dr. Oetker -pakastepizzoista poiketen, Grandiosa-pizzoja Suomessa markkinoiva Orkla Foods Finland kertoi, ettei sen pizzoissa käytetä thaimaalaista broileria<sup>48</sup>.

Thaimaalaista broileria on käytetty myös osassa päivittäistavarakaupan oman merkin tuotteita, kuten tietyissä Pirkka- ja Rainbow-valmisaterioissa. Tuko Logistics ja Lidl eivät tuo Suomeen thaimaalaista broileria tai thaimaalaista broileria sisältäviä tuotteita<sup>49</sup>.

Tavallisimmin kuluttaja päätyy käyttämään thaimaalaista broileria erilaisissa ravintoloissa ja kahviloissa asioidessaan. Ravintoloista ja kahviloista thaimaalaista broileria käyttävät muun muassa Sodexo, S-ryhmän ravintolat, Restelin ravintolat ja Picnic. Subway vastasi Finnwatchin kyselyyn, mutta ei suostunut kertomaan tuoko se Suomeen thaimaalaista broileria vai ei<sup>50</sup>. Suomessa toimii lukuisia suurtalouskeittiöitä palvelevia lihatukkuja (ks. taulukko 3), jotka välittävät thaimaalaista broilerinlihaa myös muille ravintoloille, joita ei ole käsitelty yksityiskohtaisesti tässä selvityksessä.

46 European Parliament resolution on country of origin labelling for meat in processed food, (2014/2875(RSP)), <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+MOTION+B8-2015-0097+0+DOC+XML+V0//EN> (viitattu 28.10.2015)

47 Euroopan parlamentti, kirjallinen kysymys 21.7.2015, Merja Kyllönen, saatavilla osoitteessa: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+WQ+E-2015-011798+0+DOC+XML+V0//FI>

48 Grandiosa-pizzoissa käytettävä broileri tulee Ruotsista. Orkla Foods Finland, Emma Vironmäki, sähköposti 12.11.2015

49 Tuko Logistics, Pirjo Heiskanen, sähköpostit maaliskuuhuhtikuun 2015 ja puhelinkeskustelu 17.11.2015

50 Subway, sähköpostikeskustelu Kurt Möllerin kanssa 10.11., 16.11. ja 17.11.2015

Suuret pikaravintolaketjut, McDonalds, Hesburger, Burger King ja Kotipizza ilmoittivat etteivät ne käytä tuotteissaan thaimaalaista alkuperää olevia broilertuotteita. Thaimaalaista broileria ei löytynyt myöskään Fazer-konserniin kuuluvien ravintoloiden tarjoomuksista eikä Helsingin kaupungin omistaman Palmian valikoimista.

Useat suurtalouskeittiöiden tukkukauppaa harjoittavat yritykset eivät kertoneet maahantuomansa thaimaalaisen broilerin määrää. Tuontimääränsä kertovista yrityksistä eniten thaimaalaista broileria Suomeen tuovat Norvida ja Snellman. Ruotsalainen Norvida toi Suomeen vuonna 2014 noin 500 tonnia thaimaalaista broileria.

Snellmanin suurtalouskeittiötä palveleva tytäryhtiö Snellman Pro toi vuonna 2014 maahan 263 tonnia thaimaalaista broileria. Snellman myy thaimaalaista broileria eteenpäin usealle yritykselle ja sen tuotteita ostetaan myös S-ryhmän ravintoloihin. Vuonna 2014 S-ryhmän ravintoloissa käytettiin 161 000 kiloa thaimaalaista broileria ja sen osuus vastaavien broilertuotteiden kokonaisvolyyymista (kg) oli 13,8 prosenttia. Vuonna 2015 vastaavat luvut ovat 48 000 kiloa ja 4,1 prosenttia. S-ryhmän mukaan se etsii thaimaalaiselle broilerille parhaillaan kotimaisia vaihtoehtoja. Yrityksen mukaan merkittävimmät tuotteet on jo vaihdettu kotimaisiin, ja lopuille tullaan löytämään vaihtoehdot todennäköisesti vielä tämän vuoden aikana. Snellmanin tuotteiden lisäksi S-ryhmä on ostanut thaimaalaista broileria myös Findukselta.<sup>51</sup>

Muista suomalaisista lihanjalostamoista vain Pouttu kertoo käyttävänsä vähäisiä määriä thaimaalaista broileria. Pouttu jälleenmyy yhtä thaimaalaista alkuperää olevaa kypsää broilerituotetta.<sup>52</sup> Atria<sup>53</sup>, Saarioinen<sup>54</sup> ja HKScan Finland Oy<sup>55</sup> kertoivat, etteivät ne käytä tuotteissaan lainkaan thaimaalaista broilerin lihaa.

51 S-ryhmä, Sanni Martikainen, sähköposti 13.11.2015

52 Pouttu, Keijo Käsälä, sähköposti 10.11.2015.

53 Atria käyttää tuotteissaan vain kotimaista broileria. Atria, Hanne Kortesoja, sähköposti 10.11.2015

54 Saarioinen, Marja Joutsen, sähköposti 8.6.2015

55 HKScan Finland Oy, Minna Friman, sähköposti 25.5.2015

Seuraavat selvitykseen sisällytetyt yritykset eivät käyttäneet, välittäneet tai maahantuoneet lainkaan thaimaalaista broileria: Oy Rollfoods Ab<sup>56</sup>, Fazer Food Services Oy/Ltd<sup>57</sup>, Hagen-Gruppen Oy<sup>58</sup>, McDonalds's Oy<sup>59</sup>, Hesburger<sup>60</sup>, Kotipizza Oyj<sup>61</sup>, Wursti Oy<sup>62</sup>, Lihajaloste Korpela Oy<sup>63</sup>, Burger King<sup>64</sup>, Palmia<sup>65</sup>, Saarioinen<sup>66</sup>, HKScan<sup>67</sup>, Viivoan<sup>68</sup> ja Tamarin<sup>69</sup>.

Seuraavat yritykset käyttävät tai välittävät eteenpäin thaimaalaista broileria, mutta eivät itse maahantuo sitä: Ab Chipsters Food Oy<sup>70</sup>, TFT Topfoods Trading Oy<sup>71</sup>, Restel Oy<sup>72</sup>, Ropakonnokka Oy<sup>73</sup> ja Baron's Food<sup>74</sup>.

Broilertuotteiden maahantuoja on käsitelty erikseen seuraavalla aukeamalla olevassa taulukossa.

56 Yritys on linjannut ettei sen tuotteissa käytetä aasialaista lihaa. Oy Rollfoods Ab, Tiina Tammi, sähköposti 21.5.2015

57 Thaimaa ei ole yrityksen käyttämän siipikarjan hyväksytyjen alkuperämaiden listalla. Linjaus koskee niin Amica-ravintoloita kuin koko Fazer Ravintola Oy -yhtiötä. Fazer Food Services Oy, Timo Ståhlström, sähköposti 12.11.2015

58 Maahantuo lihatuotteita ainoastaan EU-alueelta. Hagen-Gruppen Oy, Anne Punkka, sähköposti 13.10.2015

59 McDonald's Oy, Heli Ryhänen, sähköposti 16.10.2015

60 Hesburger ei käytä EU-alueen ulkopuolelta tulevaa broileria ja ilmoittaa tuotekohtaiset tavaramerkkinsä verkkosivuillaan. Esimerkiksi kanahampurilaisen tiedot löytyvät sivulta <https://www.hesburger.fi/tuotteet/Hampurilaiset/Kanahampurilainen>. Hesburger, Eeva Mäki, sähköposti 15.10.2015.

61 Yritys siirtynyt käyttämään vain suomalaista broileria. Kotipizza Oyj, puhelinkeskustelu 5.11.2015

62 Wursti Oy, Sallamari Saarela, sähköposti 15.10.2015

63 Lihajaloste Korpela Oy, sähköposti 15.10.2015

64 Restel Oy/Burger King, Mikko Mollberg, sähköposti 16.11.2015

65 Palmia, Jenni Koskinen, sähköposti 26.10.2015

66 Saarioinen, Marja Joutsen, sähköposti 8.6.2015

67 HKScan, Minna Friman, sähköposti 25.5.2015

68 Viivoan, sähköposti 14.10.2015

69 Tamarin, Kenny Wu, sähköposti 15.10.2015

70 Ab Chipsters Food Oy, sähköposti Reijo Vainionpää, 22.10.2015

71 Hankkii thaimaalaisen broilerin Euro Poultrylta. TFT Topfoods Trading Oy, Jani Forssell, sähköposti 18.6.2015

72 Ostaa thaimaalaisen broilerin Snellmanilta (thaimaalaisen broilerin osuus on 17% koko yrityksen siipikarjatuotteiden volyyymista). Restel Oy, Katja Knuutinen, sähköposti 22.6.2015

73 Välittää Pan Nordic Meat Oy:n maahantuomaa thaimaalaista broileria. Ropakonnokka Oy, Pekka Halonen, puhelinkeskustelu 15.10.2015

74 Välittää Pan Nordic Meat Oy:n maahantuomaa thaimaalaista broileria. Baron's Food, puhelinkeskustelu 11.11.2015

Taulukko 3. Thaimaalaista broileria Suomeen maahantuovat yritykset. Useat yritykset tuovan thaimaalaista broileria Suomeen eurooppalaisen välittäjän tai prosessorin kautta.

Yritys	Millainen yritys	Thaimaalaisen broilerituonnin määrä	Thaimaalainen tehdas, joka prosessoi broilerin	Mahdolliset ihmisoi- keuksia koskevat vas- tuullisuuslinjaukset ja -toimenpiteet
Norvida <sup>75</sup>	maahantuojaja	Tuo Ruotsiin noin 1500 tonnia thaimaalaista broileria vuosittain. Tästä noin 1/3 osa myydään Suomeen.	Betagro, useita eri tehtaita (esim. TH 01, TH 10, TH 49)	vierailee itse tehtailla, ei kolmannen osapuolen vastuullisuusauditoiteja tai ihmisoi- keusriskien arvioiteja
Pan Nordic Meat Oy <sup>76</sup>	maahantuojaja	liikesalaisuus	TH 49	Ei varsinaisia vastuullisuus- linjauksia. Yrityksen verk- kosivuilla kerrotaan tuotan- nossa noudatettavan korkeita eettisiä standardeja <sup>77</sup> . Yritys kertoo toimivansa "EU-lainsäädännön puitteissa ja auditoinnin".
Dencon Foods <sup>78</sup>	maahantuojaja	20 000 kiloa vuonna 2014	TH 192, TH 49, TH 109, TH 129, TH 201, TH 07	Edellyttää tehtaiden kunnioit- tavan ILO:n standardeja.
TTM Food Import <sup>79</sup>	tukkuliike, maahantuojaja	Useampia kontteja vuodessa, kontti 20 000 kiloa.	TH 70, TH 32, TH 139, TH 44, TH 129, TH 10, TH 53, TH 79, TH 201	ei vastuullisuuslinjauksia
Sodexo <sup>80</sup>	ateriapalve- lujaja tarjoava monialayritys	vuonna 2014 toi 96 170 kg, joka vastaa 31 prosenttia yrityksen kanatuotteiden käytöstä	CPF – yritys ei anna tarkempia tehdaskoodeja	Sodexon oma vastuullisuus- linjaus, jota uusitaan parhail- laan, pilotoidaan 3. osapuolen auditoiteja (ensimmäinen tuotekategoria jota auditoi- daan on työasut)
Snellman Pro <sup>81</sup>	Snellman-kon- serniin kuuluva maahantuojaja	vuonna 2014 toi 263 tonnia, joka vastaa 41 prosenttia yrityksen kanatuotteiden kokonaistuonnista	TH 06, TH 51	tavarantoimittajat sitoutuneet ILO:n perussopimusten nou- dattamiseen, ei työelämän oikeuksiin liittyviä kirjallisia toimittajavaatimuksia tällä hetkellä, tullaan kirjaamaan toimittajavaatimukseen ILO:n perussopimusten noudattami- nen, eurooppalainen alihank- kija selvittää vastuullisuus- kysymyksiä itsearviointina, lisäksi vieraillaan itse tehtailla.
Suomen Osuus- kauppojen Keskus- kunta (SOK) <sup>82</sup>	vähittäiskaupan ja palvelualan yritysverkosto	Osana kylmästä myytä- viä einesarvioita tuotu 4 700 kiloa thaimaa- laista broileria vuonna 2014	TH 21, TH 03, TH 42	SOK on vastuullisuusverkosto BSCI:n ja Sedexin jäsen. Tava- rantoimittajien vastuullisuutta seurataan ennen ostosopi- muksen tekoa, sopimuseh- doissa ja kolmannen osapuolen auditoinein. <sup>83</sup>
Kesko Oyj <sup>84</sup>	kaupan alan pörssi-yhtiö	Vuonna 2014 386 kiloa omaa maahan- tuontia. Lisäksi Fresh Servant Oy tuonut 10 811 kiloa thaimaa- laista broileria Pirkka Caesar-salaattiin.	TH 177 TH 51 (maahantuojaja Fresh Servant Oy)	Kesko on vastuullisuusver- kosto BSCI:n jäsen. Tavarantoimittajien vastuullisuutta seurataan ennen ostosopi- muksen tekoa, sopimuseh- doissa ja kolmannen osapuolen auditoinein. <sup>85</sup>



Europicnic <sup>86</sup>	maahantuontia, markkinointia ja tukkutoimintaa harjoittava yritys	60 000 kiloa vuonna 2014	TH 51	hollantilainen päämies vastaa tuotantolaitoksen vastuullisuusvalvonnasta, edellyttäen BSCI:n Code of Conductin noudattamista
Subway <sup>87</sup>	ravintolaketju	Subway oli ainoa kyselyyn vastannut yritys, joka ei kertonut käyttävätkö tai tuoko se maahan thaimaalaista broileria.	ei vastannut	Subwaylla on oma tavaran-toimittajien Code of Conduct, joka perustuu ETI-kriteereihin. Yrityksen broilertoimittaja on Sedex-vastuullisuusverkoston jäsen.
Lejos Oy <sup>88</sup>	tukkukauppa, maahantuojia	Tuonut Suomeen 2,14 miljoonaa valmisateriaa vuonna 2014 sisältäen noin 135 tonnia thaimaalaista kanaa	TH 03, TH 05	yritys vieraillee itse tehtailla ja kertoo saavansa aterioita valmistavalta CPF:ltä vastuullisuutta koskevat raportit ja muut selvitykset
Findus <sup>89</sup>	pakastetuotteiden valmistaja	Ostaa noin 1000 tonnia thaimaalaista broileria vuosittain, käyttää kahta eurooppalaista maahantuojaa. Thaimaalaisesta broilerista valmistetaan aterioita Ruotsissa, josta niitä tuodaan myös Suomeen.	kuusi thaimaalaista alihankkijaa, joista yksi CPF, ei kerro tuotantolaitoksia	Yrityksellä on oma vastuullisuuslinjaus, joka perustuu ETI-standardiin. Ei teetä itse omia auditointeja. Findus on Sedexin jäsen ja sillä on pääsy Sedexin SMETA-auditointitietokantaan, jota se on käyttänyt thaimaalaisten tehtaiden työolojen seurantaan.
Euro Poultry <sup>90</sup>	maahantuojia	Thaimaalaisen broilerin osuus noin 20–25 % yrityksen kanatuotteiden kokonaisuomaantuonnista.	Liikesalaisuus. Fin-watch sai kuitenkin tietoonsa osan alihankkijoista yrityksen suomalaiselta asiakkaalta. Alihankkijoita ovat TH 52, TH 192, TH 49, TH 141. <sup>91</sup>	Välittää oman vastuullisuuslinjauksensa eteenpäin thaimalaisille alihankkijoille. Vastuullisuusvaatimusten seurannasta vastaavat yrityksen henkilökunta Alankomaissa ja Thaimaassa.
Dr. Oetker Suomi Oy <sup>92</sup>	pakastetuotteiden maahantuojia	8 000 kiloa thaimaalaista broileria osana pakastepizzoja	ei kerro thaimalaisia tuotantolaitoksia	toimittajasopimusten liitteenä omat hankintaohjeet, jotka edellyttävät lakien noudattamista ja ihmisoikeuksien kunnioittamista
Pouttu <sup>93</sup>	lihajalostamo	käyttää thaimaalaista broileria alle 100 kiloa viikossa.	TH 51	Thaimaalainen broilertehdas on allekirjoittanut noudattavansa BSCI:n Code of Conductia.
Chef Watkins Oy <sup>94</sup>	maahantuojia	broilertuotteista vuositasolla alle 1 prosenttia	TH 51, tehtaot vaihtelevat	ei vastuullisuuslinjauksia, hinta ratkaisee

Yllä olevan taulukon mukaisesti maahantuontiyrityksiltä tiedusteltiin niiden Suomeen tuoman thaimaalaisen broilerin määrää, broilerin prosessoineen tehtaan tehdaskoodia sekä yrityksen mahdollisia toimenpiteitä ja vastuullisuuslinjauksia ihmisoikeuksia koskien.

Yritysten vastauksista selviää, että suurimmalla osalla yritys vastuukysymykset oli huomioitu jollain tavalla esimerkiksi ostosopimuksissa. Vain Chef Watkins Oy ja TTM Food Import kertoivat etteivät se huomioi ihmisoikeuksia.

Yritysvastuukysymyksiä koskevat linjaukset olivat paikoitellen melko epämääräisiä ja epätarkasti määriteltyjä. Vain SOK ja Kesko tekevät ihmisoikeusriskien arviointia jo ennen ostojen aloittamista, liittävätkin tarkasti määritellyt vastuullisuusperiaatteet ostosopimuksiin ja valvovat vastuullisperiaatteiden noudattamista kolmannen osapuolen auditoinnein.

Huolestuttavin tilanne on niillä toimijoilla, jotka eivät anna tietoja alihankintaketjuistaan. Tehtaita piilottelevia toimijoita olivat Dr. Oetker, Euro Poultry ja Findus (Findus kertoi kuitenkin yhden tavarantoimittajansa, CPF:n). Subway, jolla on aiemminkin ollut ongelmia lihan alkuperän kertomisessa, ei kertonut

lainkaan mistä sen käyttämä broiler tulee.<sup>95</sup> Ilman avoimuutta yritysvastuulupausten paikansa pitävyyttä ei voi valvoa. Positiivista kuitenkin on, että alihankintaketjunsalaavat yritykset näyttävät olevan vähemmistössä.

- 75 Swedwatchin tekemä haastattelu Norvidan pääkonttorissa Tukholmassa 19.10.2015
- 76 Pan Nordic Meat Ltd, Minna Havukainen, sähköposti 4.6. ja 16.11.2015
- 77 Pan Nordic Meat Ltd, <http://www.pnm.eu> (viitattu 16.11.2015)
- 78 Dencon Foods Oy, Floris Wissink, sähköposti 17.11.2015
- 79 TTM Food Import Oy, Jari Mutka, sähköposti 27.5. ja puhelinkeskustelu 19.11.2015
- 80 Sodexo Oy, Eva Kristensson, sähköposti 12.10, 4.11. ja 18.11.2015
- 81 Snellman Oy, Manne Vainionpää, sähköposti 17.11.2015
- 82 SOK, Sari Ristaniemi, sähköposti 13.11.2015
- 83 Lisätietoa S-ryhmän vastuullisuustyöstä osoitteessa: <http://vuosikatsaus.s-ryhma.fi/fi/vastuulliset-tuotteet-ja-palvelut>
- 84 Kesko, Matti Kalervo, sähköposti 24.11.2015
- 85 Lisätietoa Keskon ihmisoikeusriskien hallinnasta sivulla: <http://kesko2014.kesko.fi/vastuullisuus-lukuina/tunnusluvut/sosiaaliset-vaikutukset/ihmisoikeudet>
- 86 Europicnic, Teppo Kuuttiniemi, sähköposti 17.11.2015 ja 20.11.2015. Picnic-kahvilaketju on Europicnicin tytäryhtiö.
- 87 Subway, Kurt Möller, sähköposti 10.11. ja 17.11.2015
- 88 Lejos Oy, Kaisa Kiintonen, sähköposti 26.3, 30.4. ja 17.11.2015
- 89 Swedwatchin haastattelu Finduksen Annelia Selanderin kanssa 21.10.2015, sähköposti Swedwatchille Annelie Selanderilta 10.11.2015; Findus ilmoittaa Suomessa markkinoitavien tuotteidensa lihan alkuperän verkkosivuilla. Lista saatavilla osoitteessa: <http://www.findus.fi/static/files/lihan-alkupera-2014-09-01.pdf>
- 90 Euro Poultry, Mikael Kristensen, sähköposti Swedwatchille 6.11.2015
- 91 TFT Topfoods Trading Oy, Jani Forssell, sähköposti 18.6.2015
- 92 Dr Oetker Suomi Oy, Virva Rantala, sähköposti 13.11.2015
- 93 Pouttu, Keijo Känsälä, sähköposti 10.11.2015.
- 94 Chef Watkins Oy, Veijo Votkin, sähköposti 11.11.2015.

95 Yle, Avoimuus vaihtelee pikaruokapaikoissa, 6.6.2013, <http://yle.fi/aihe/artikkeli/2013/05/28/avoimuus-vaihtelee-pikaruokapaikoissa> (viitattu 24.11.2015)

## 5. Kenttätutkimukset thaimaalaisilla kanatehtailla – siirtotyöntekijöiden oikeuksia poljetaan

Tässä selvityksessä esitetyt tehtaiden työoloja koskevat tiedot perustuvat Thaimaan kuudessa maakunnassa, Pathum Thanissa, Nakhon Pathomissa, Saraburissa, Nakhon Ratchasimassa, Petchabunissa sekä Bangkokissa, sijaitsevien kuuden tehtaan siirtotyöntekijöiden haastatteluihin. Haastattelut tehtiin tehtaiden ulkopuolella touko- ja kesäkuussa 2015.

Tutkitut tehtaot kuuluvat Charoen Pokphand Foods-, Laemthong-, Centaco- ja Saha Farms -konserneihin.

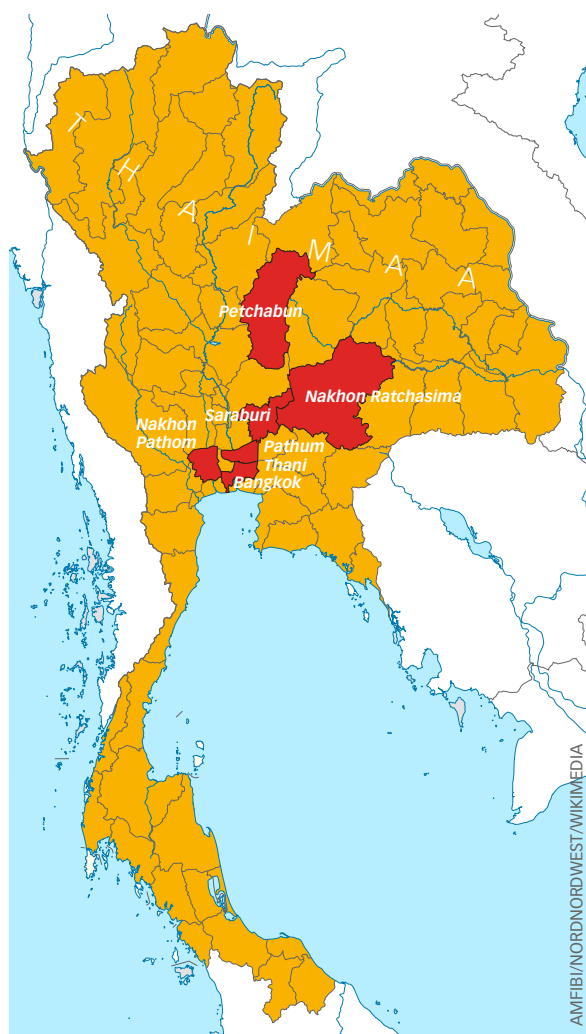
Haastattelut tehtiin yhteistyössä siirtotyöntekijöiden oikeuksiin Thaimaassa erikoistuneen Migrant Worker Rights Network MWRN:n kanssa. Kunkin tehtaan siirtotyöntekijöistä haastateltiin 10–28 työntekijää. Yhteensä haastateltiin 98 työntekijää, joista 52 oli miehiä ja 46 naisia. Suurin osa haastatelluista, 78, oli kotoisin Myanmarista, ja loput 20 Kambodzasta. Haastattelut toteutettiin thain, khmerin ja burman kielellä.

Kaikki haastattelut nauhoitettiin. Lisäksi valokuvattiin työntekijöiden palkkakuitteja, työluhia, henkilöllisyysasiakirjoja, passeja ja muita mahdollisia työntekoon ja maahantuloon liittyviä asiakirjoja, jos ne olivat haastatellun työntekijän hallussa. Yhden tutkitun tehtaan osalta on käynnissä työntekijöiden aloitama oikeusprosessi, ja MWRN:n edustajat osallistuivat myös tähän liittyvään oikeuden istuntoon.

Haastatteluihin osallistuneiden työntekijöiden henkilöllisyyttä ei paljasteta työntekijöiden turvallisuuden vuoksi.

Finnwatchin tutkimustoiminnan eettisen ohjeiston<sup>96</sup> mukaisesti kaikki thaimalaiset tehtaot ovat saaneet kommentoida työntekijöiltä saatuja tietoja ennen tämän raportin julkaisua. Vastausten saaminen tehtailla osoittautui vaikeaksi, ja tutkittujen tehtaiden

kontaktointiin saatiin apua Thaimaan siipikarjateollisuuden etujärjestöltä Thai Broiler Processing Exporters Associationilta. Yritysten kommentit ja näkemykset on sisällytetty alla oleviin lukuihin.



Tutkitut tehtaot sijaitsevat kuudessa Thaimaan maakunnassa.

<sup>96</sup> Finnwatch, Eettiset ohjeemme, saatavilla osoitteessa: <http://www.Finnwatch.org/fi/mitae-teemme/eettiset-ohjeemme>

## 5.1 CHAROEN POKPHAND FOODS PCL, MINBURI

<i>Tehdas:</i>
Charoen Pokphand Foods PCL, Minburi
<i>Tehtaan omistava yhtiö:</i>
Charoen Pokphand Foods PCL
<i>Sijainti:</i>
Minburin maakunta, Thaimaa
<i>Tehdaskoodi:</i>
TH 03 ja TH 42 (samassa osoitteessa sijaitsee kaksi tehdasrakennusta, joista toisessa broilerit teurastetaan ja toisessa liha prosessoidaan)
<i>Työntekijät:</i>
360–400 myanmarilaista siirtotyöntekijää, joiden lisäksi tehtaassa on myös thaimaalaisia työntekijöitä. Tehtaan mukaan yhdessä vuorossa työskentelee noin 1 250 työntekijää kerrallaan.
<i>Haastatellut:</i>
28 myanmarilaista työntekijöiden rekrytoimaa siirtotyöntekijää (16 miestä ja 12 naista)
<i>Tuoko broileria Suomeen:</i>
Kyllä.
<i>Yritykset, jotka markkinoivat Suomessa CPF:n tuotteita:</i>
Lejos (Kitchen Joy -tuotteissa käytettävä broiler teurastetaan tehtaalla, jonka tehdaskoodi on TH 03). Samalla kadulla toimii kolmas CPF:n Minburin tehdas (tehdaskoodi TH 21), joka tuottaa raaka-aineita S-ryhmän omerkituotteisiin. Myös Sodexo ja Findus ostavat CPF:n tuotteita, mutta eivät antaneet Finnwatchin käyttöön tarkkoja tehdaskoodeja.

Monialayhtiö Charoen Pokphand Foods (CPF) on yksi Thaimaan suurimmista broilerin-tuottajista. Vuonna 2013 CPF tuotti vientiin 90 000 tonnia broileria. CPF ja sen neljä kilpailijaa Betagro, Cargill, GFPT ja Leamthong (ks. luku 5.4) vastaavat yli 70 prosentista koko Thaimaan broileriviennistä.<sup>97</sup>

CPF-konsernin vastaus löydöksiin on esitetty sen toista tehdasta koskevan luvun 5.2. jälkeen.

### Työntekijöiden rekrytoinnista vastaava välittäjä perii korkeita maksuja

Kaikki haastatellut CPF:n Minburin tehtaan työntekijät on rekrytoitu ja tuotu Thaimaahan virallisen MoU-menettelyn kautta. He ovat työsuhteessa suoraan tehtaan omistavaan yhtiöön.

<sup>97</sup> Ipsos Consulting, Thailand's Poultry Industry, 2013, saatavilla osoitteessa: <http://www.ipsosconsulting.com/pdf/Ipsos-Research-Note-Thailand-Poultry.pdf>

CPF:n käyttämä työnvälitysyhtiö Today Top Star perii siirtotyöntekijöiltä erittäin suuria erilaisia rekrytointiin liittyviä maksuja. Maksujen seurauksena työntekijät ovat pahasti velkaantuneita. Työntekijöiden maksamat kulut Myanmarin puolella (ks. laatikko s. 21), 370 500–475 000 kyatia (269–345 euroa), ylittävät moninkertaisesti MoU-menettelyssä vakiintuneiden Myanmarin työvoimavälittäjien etujärjestön Myanmar Overseas Employment Agency Federationin (MOEAF) vahvistamien maksujen enimmäismäärän<sup>98</sup>. Työntekijöiden mukaan 50 000 kyatia (36 euroa) hyvitetiin tehtaan/työnantajayhtiön maksettua työvalmennuksesta työntekijälle.

Työntekijöiden mukaan tehdas on takavarikoinut heiltä alkuperäiset, työluvan maksusta saadut kuitit. Tehdas antaa työntekijöille kuitista vain kopion siitä huolimatta, että alkuperäinen kuitti on työntekijän omaisuutta. Työntekijöiden mukaan tehdas pitää työntekijöiden passit hallussaan 90 päivän välein tehtävän maahantuloraportoinnin aikana. Työntekijät olivat tyytymättömiä siihen, että passit palautetaan liian hitaasti takaisin.

Haastateltujen työntekijöiden hallussa ei ole alkuperäisiä työsopimuksia tai kopioita niistä. Thaimaan laki ei edellytä kirjallista sopimusta, mutta työehtojen selventämisen ja työntekijöiden oikeuksien kannalta kirjallinen, työntekijän omalla kielellä laadittu sopimus on ehdottoman tärkeä.

### Työntekijät raportoivat sosiaaliturvaan liittyviä ongelmia

Kaikille haastatelluille siirtotyöntekijöille maksettiin lainmukaista vähimmäispalkkaa ja -ylityökorvausta, eli 300 bahtia päivässä ja 56 bahtia ylityötunnilta. Työntekijät saavat myös lainmukaiset kaksinkertaiset sunnuntai- ja yökorvaukset. Rekrytointiin liittyvistä kuluista johtuen (ks. edellinen luku) työntekijöille palkasta vapaasti käytettäväksi jäävä osuus on kuitenkin todellisuudessa tätä huomattavasti alhaisempi.

<sup>98</sup> Vakiintuneet kulut ovat 150 000 kyatia Myanmarin puolella (109 euroa) ja 10 000 bahtia (262 euroa) Thaimaassa, yhteensä noin 371 euroa. ILO, Review of the effectiveness of the MOUs in managing labour migration between Thailand and neighbouring countries, 2015, s.17, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_356542.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_356542.pdf)

### Työntekijöiden raportoimat rekrytointikulut

20 000–50 000 kyatia (15–36 euroa)	MoU-rekisteröidylle välittäjälle Myanmarissa maksettu rekrytointipalkkio
325 000 kyatia (236 euroa)	rekrytointipalkkio MoU-rekisteröidylle työnvälittäjälle Thaimaassa
20 000–50 000 kyatia (15–36 euroa)	veden, sähkön ja wc:n käytöstä 17–23 päivän valmennusjaksolla ennen työsuhteen aloittamista
30 000–50 000 kyatia (22–36 euroa)	passin hankkimisesta
500–5 000 kyatia (0,4–4 euroa)	työluvasta
20 000–30 000 kyatia (15–22 euroa)	matkakuluja valmennukseen (kaksi kertaa Yangoniin)
5 000–15 000 kyatia (4–11 euroa)	majoituskulut Myanmarin rajalla ennen Thaimaaseen tuloa

Palkkakuitit on kirjoitettu burman kielellä ja työntekijät ymmärtävät palkanmaksun perusteet.

Kenelläkään haastatelluista työntekijöistä ei haastattelujen ajankohtana ollut sosiaaliturvaan oikeuttavaa SSO-korttia (Social Security Office Fund) tai työnantajan maksamaa väliaikaista sairausvakuutuskorttia. Joidenkin työntekijöiden palkkakuiteissa oli kuitenkin nähtävillä viiden prosentin vähennyksiä sosiaaliturvamaksuista, ja osa oli työskennellyt tehtaassa jo vuoden<sup>99</sup>. Moni työntekijöistä kertoi, että he joutuvat sosiaaliturvasta tehtävistä vähennyksistä huolimatta maksamaan terveydenhuollosta itse.

Työntekijöille ei myöskään maksettu 1–2 päivän sairauspoissaolosta jos hän ei ollut hankkinut lääkärintodistusta poissaololeen. Thaimaan työsuojelulaki edellyttää, että todistus pitää hankkia vain vähintään kolmen päivän pituisia sairauspoissaoloja varten<sup>100</sup>. Työntekijät kertoivat myös, että jos he olivat todistaneet lyhyen parin päivän sairauspoissaolon asianmukaisuuden

lääkärintodistuksella, heille maksettiin vain yhdestä sairauslomapäivästä koko sairausloman sijaan.

Työntekijät asuvat ilmaiseksi tehtaan tarjoamissa yksinkertaisesti varustelluissa huoneissa, joissa majoittuu 2–4 henkilöä. Sähkön ja veden kulutuksesta ei veloiteta.

### Wc-käyntejä valvotaan, tehtaalla tehdään runsaasti ylitöitä

Tehtaalla tehdään ajoittain hyvin runsaasti ylitöitä, jopa 4–5 tuntia päivässä normaalin 8 tunnin työpäivän lisäksi. Työntekijöiden mukaan heille ei anneta työsuojelulain edellyttämää 20 minuutin taukoa ennen vähintään kaksi tuntia kestävästä ylityövuoron alkamista.

Tehtaalla wc:n käyttö oli rajoitettu 15 minuuttiin kerrallaan, mutta aikarajan ylityksestä ei kuitenkaan seuraa rangaistusta. Erityisesti miehille tehtaalla on vain vähän vessoja, ja työntekijöiden täytyy usein jonottaa wc-tiloihin.

### Työntekijöiden ääni ei kuulu, syrjintä aiheuttaa ongelmia

Haastateltujen työntekijöiden mukaan tehtaan työntekijöitä edustava työntekijäkomitea ei edusta siirtotyöntekijöitä eikä ole aktiivinen. Työntekijöiden tiedonsaantia ja viestintää tehtaalla ja työnvälityksessä haittaa myös työnvälittäjän palkkaamien kääntäjien palvelun huono laatu. Työntekijät eivät kokeneet kääntäjiä osaaviksi, luotettaviksi ja puolueettomiksi.

Lisäksi työntekijät raportoivat erilaisia tapauksia, joissa työntekijöitä oli syrjitty: esimiehet huutavat ja kiroilevat siirtotyöläisille, ja heitä kohtaan käytetään epävirallisia rangaistuskeinoja. Virheitä tehneiltä työntekijöiltä oli esimerkiksi vähennetty mahdollisuuksia tehdä ylitöitä.

<sup>99</sup> Työntekijän tulisi saada sosiaaliturvaan oikeuttava kortti kolmen kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta.

<sup>100</sup> Thaimaan työsuojelulaki, Labour Protection Act 1998, luku 32, saatavilla englanniksi osoitteesta: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEB-TEXT/49727/65119/E98THA01.htm>

## 5.2 CHAROEN POKPHAND FOODS PCL, SARABURI

<i>Tehdas:</i>
Charoen Pokphand Foods PCL, Saraburi
<i>Tehtaan omistava yhtiö:</i>
Charoen Pokphand Foods PCL
<i>Tehdaskoodi:</i>
TH 23 ja TH 36 (kaksi tehdasrakennusta, jotka molemmat prosessoivat broilerinlihaa)
<i>Sijainti:</i>
Saraburin maakunta, Thaimaa
<i>Työntekijöiden etniset taustat:</i>
kahdessa tehdasrakennuksessa (eri tehdaskoodit) työskentelee kambodzalaisia ja thaimaalaisia työntekijöitä
<i>Haastatellut työntekijät:</i>
20 kambodzalaista työnvälittäjien rekrytoimaa siirtotyöntekijää (10 miestä ja 10 naista)
<i>Tuoko broileria Suomeen:</i>
kyllä, tehdas TH 23 löytyy Eviran ensivalvontayksikön Finnwatchille toimittamasta listasta
<i>Yritykset, jotka markkinoivat Suomessa CPF:n tuotteita:</i>
Lejos, S-ryhmä, Findus, Sodexo (ks. luku 5.1)

Selvityksen teon aikana tutkittiin myös toisen Charoen Pokphand Foods PCL:n omistaman tehtaan työoloja Saraburin maakunnassa.

Kaikki CPF:n Saraburin tehtaalla haastatellut työntekijät oli rekrytoitu virallisen MoU-menettelyn kautta Kambodzasta ja he olivat työsuhteessa suoraan tehtaan omistavaan yhtiöön asuen ilmaiseksi tehdasalueella. Kaikille siirtotyöntekijöille oli sovittu maksettavaksi lainmukaista vähimmäispalkkaa ja -ylityökorvausta<sup>101</sup>, mutta työntekijöiden käteen jäävä palkka oli todellisuudessa tätä huomattavasti alhaisempi. Vastaavasti kuin CPF:n Minburin tehtaalla, tämä johtui huomattavan suurista, MoU-menettelyssä vakiintuneet taksat ylittävistä rekrytointimaksuista. Tehtaan käyttämä työnvälitysyritys perii siirtotyöntekijöiltä Kambodzassa järjestelyistä riippuen 8 500–17 000 bahtia<sup>102</sup> ja Thaimaassa 12 000 bahtia, jonka työntekijät maksavat 2 000 bahtin erissä joka toinen viikko. Tehtaan käyttämä työvoimavälitysyritys on nimeltään Toey Manna.

Haastatellut työntekijät raportoivat hyvin samanlaisia ongelmia, kuin mitä ilmeni CPF:n Minburin tehtaalla. Kenelläkään haastatelluista työntekijöistä ei ollut sosiaaliturvarahaston jäsenkorttia, vaikka joidenkin työntekijöiden palkkakuiteissa oli viiden prosentin vähennyksiä sosiaaliturvamaksuista ja osa haastatelluista työntekijöistä oli työskennellyt tehtaassa jo yhdeksän kuukautta. Moni työntekijöistä ei tiennyt oikeudestaan ilmaiseen sairaanhoitoon.

Myös Saraburin tehtaalla wc:n käyttöä rajoitetaan 15 minuuttiin, työntekijöille ei makseta 1–2 päivän sairauspoissaolosta ilman lääkärin todistusta, eikä työntekijöille anneta kirjallisia työ sopimuksia tai kopioita niistä. Tehtaan työntekijäkomiteassa ei ollut siirtotyöntekijöiden edustajaa eivätkä työntekijät kokeneet komitean toimivan aktiivisesti. Työntekijät eivät pitäneet tehtaan kääntäjiä luotettavina.

Työntekijähaastattelujen perusteella voidaan todeta CPF-tehtaiden käytäntöjen olevan lähes identtiset. Tämän perusteella on mahdollista olettaa, että samanlaisia löydöksiä tehtäisiin myös muissa yhtiön broileria käsittelevissä tehtaissa Thaimaassa.

### CPF-yhtiön vastine löydöksiin

CPF-vastasi edellä esitetyissä luvuissa kuvattuihin löydöksiin tehdaskohtaisesti. Koska löydökset yhtiön kahdella tehtaalla olivat samankaltaiset ja yhtiön kommentit molemmissa tapauksissa miltei identtiset, käsitellään yhtiön vastine molempien tehtaiden osalta seuraavissa kappaleissa.

CPF kertoi Finnwatchille laatineensa uuden, huhtikuusta 2015 voimaan tulleen ulkomaisen työvoiman rekrytointia koskevan linjauksen. Yhtiö haluaa näin varmistua siitä, että kaikki yhtiön tehdastyöntekijät ovat työsuhteessa suoraan yhtiöön, heidät rekrytoidaan vain MoU-menettelyyn hyväksytyjen työnvälittäjien kautta ja ettei työntekijöillä ole

101 300 bahtia 8 tunnin työstä, 56 bahtia ylityötunnista.

102 Eli noin 230–460 euroa (kesäkuun 2015 vaihtokurssi)

rekrytointiin liittyvää velkaa.<sup>103</sup> Linjauksella on esitetty tämän raportin liitteessä 1.

Yhtiön linjauksen mukaan suorassa työsuhhteessa olevat siirtotyöntekijät vastaisivat viranomaisten perimistä kuluista lähtömaassaan. Tällaisia kuluja ovat esimerkiksi passin ja viisumin hankkimisesta perittävät maksut, terveystarkastusmaksut ja työ- ja ulkoministeriöiden perimät rekisteröimismaksut sekä rajanylitysmaksut. Yhtiö itse vastaisi kaikista muista kuluista, jotka aiheutuvat siirtotyöntekijän lähtömaassa ja Thaimaassa. Näihin kuuluvat työntekijöiden valmennuksesta, matkoista, muista käytännön järjestelyistä, työluvan ja viisumin uusimisesta, työterveystarkastuksista sekä työnantajan vaihtamisesta aiheutuvat kulut. Yhtiö lupaa lisäksi maksaa siirtotyöntekijöille samaa palkkaa kuin thaimalaisille työntekijöilleen.

Yhtiön linjauksella rekrytointikulujen jakamisesta on toki parempi suhteessa vallitsevaan nykytilaan, mutta ongelmalliseksi jää kuitenkin erityisesti muiden kuin passin hankkimiseen liittyvien viranomaiskulujen periminen työntekijältä.

Yhtiön selitys kenttätutkimusten osoittamille kohtuuttoman korkeille ja MoU-menettelyssä vakiintuneiden enimmäismäärien ylittämille rekrytointimaksuille on se, että rekrytointilinjauksella julkaistiin vastikään, minkä vuoksi työntekijät eivät ole olleet haastattelujen teon aikana tietoisia uusista käytännöistä. Yhtiö ei kerro, aikooko se puuttua nyt esille tulleisiin tapauksiin ja hyvittää siirtotyöntekijöiltään perityt kohtuuttoman suuret rekrytointikulut.

Sosiaaliturvamaksujen osalta yhtiö toteaa, että sosiaaliturvaan oikeuttavan kortin saa vasta 90 päivän maassaolon jälkeen. Tätä ennen siirtotyöntekijät ovat yhtiön mukaan oikeutettuja hoitoon rekisteröityineille työntekijöille myönnetyn ns. pink cardin, eli väliaikaisen työluvan sisältävän henkilökortin perusteella. Haastatellut työntekijät eivät kuitenkaan olleet maassa pink card -statuksella,

vaan he olivat tulleet maahan MoU-menettelyn kautta, jolloin yhtiön olisi pitänyt hankkia työntekijöilleen kolmen kuukauden terveysvakuutus ennen sosiaaliturvakortin saamista. Tehtailla haastateltiin jo vuoden tehtailla työkennelleitä työntekijöitä, joilla ei ollut sosiaaliturvaan oikeuttavaa korttia.

Yhtiö ei kiistä sitä, ettei se ollut antanut työntekijöilleen kirjallisia työsopimuksia. Yhtiö kertoo kuitenkin vastikään jakaneensa kopiot työsopimuksista kaikille työntekijöilleen. Esiin tuoduista ongelmista johtuen CPF aikoo myös seurata tehtaalla työskentelevien tulkkien toimintaa ja puuttua mahdollisiin ongelmiin.

Yhtiö kertoo varmistavansa jatkossa, että siirtotyöntekijät saavat pitää 20 minuutin tauon ennen ylitöiden alkamista.

Yhtiö puolustaa wc:n käyttöön liittyvää valvontaa elintarviketurvallisuussyillä – yhtiön mukaan sen tulee varmistaa, että työntekijöillä ei ole esimerkiksi mahatauteja. Finnwatchin näkemyksen mukaan sairaiden työskentelyä ehkäistään tehokkaimmin joustavilla Thaimaan lain mukaisilla sairauslomakäytännöillä. Työntekijöiden wc:n käytön rajoittaminen voi sen sijaan johtaa terveysongelmiin.

Yhtiön työntekijäkomitean edustuksellisuutta koskevaan kritiikkiin yhtiö vastaa toteamalla, että komitean edustajat valitaan työntekijöiden äänestyksessä. Yhtiö kertoo, että yhtiön Minburissa sijaitsevan tehtaan työntekijöiden komiteaan oli ehdolla myanmarlainen työntekijä, mutta hän ei tullut äänestyksessä valituksi. Työntekijän jättämän valituksen johdosta yhtiö kertoi kuitenkin kutsuneensa kyseisen myanmarlaisen edustajan seuraamaan komitean tapaamisia.

Yhtiö kertoo, että se aikoo vastedes panostaa uusien rekrytointisitoumustensa sekä siirtotyöntekijöille kuuluvien etujen ja oikeuksien (sairaanhoito, sairauspoissaolot) viestimiseen työntekijöilleen sekä linjaesimiesten kouluttamiseen.

<sup>103</sup> Linjauksessa kuvattu käytäntö ei kuitenkaan koske vuokratyötä ja palvelusopimuksia, joiden osalta yhtiö linjaa ainoastaan valvovansa sitä, että sopimustyöntekijöitä välittävä palveluntarjoaja noudattaa soveltuvia lakeja. Tässä selvityksessä ei kuitenkaan tarkasteltu tehtaan sopimustyöntekijöiden työoloja.

### 5.3 LAEMTHONG POULTRY

<b>Tehdas:</b>
Laemthong Poultry Co.
<b>Omistava yhtiö:</b>
Laemthong Poultry Co. Ltd, Laemthong-konsernin tytäryhtiö
<b>Sijainti:</b>
Nakhon Rachasima, Thaimaa
<b>Tehdaskoodi:</b>
TH 70
<b>Työntekijät:</b>
noin 2 100–2 600 työntekijää, joista suurin osa on Myanmarista. Tehtaan 500 thaimaalaista työntekijää ovat pääosin esimiesasemassa.
<b>Haastatellut työntekijät:</b>
10 myanmarilaista, työnvälittäjien rekrytoimaa siirtotyöntekijää (6 miestä ja 4 naista), lisäksi osallistuttiin tehtaan työoloja koskevaan oikeudenkäyntiin Bangkokissa.
<b>Yrityksen broilertuotteita Suomeen tuovat yhtiöt:</b>
Snellman (TH 06, ks. seuraava luku 5.4), TTM Food Import

Laemthong on yksi Thaimaan suurimmista broilertuottajista. Monialayhtiö Laemthong Corporation Group tuottaa broilerin lisäksi sianlihaa, eläinrehua, vehnäjuhoja, erilaisia elintarvikkeita sekä juutti- ja muovituotteita.<sup>104</sup>

Tässä luvussa tarkasteltu Laemthong Poultry sijaitsee Nakhon Ratchasiman maakunnassa keski-Thaimaassa. Samalla tehdasalueella toimii yrityksen kaksi erillistä broileria käsittelevää tuotantoyksikköä.

Myös Laemthongille tarjottiin mahdollisuus kommentoida raporttia ennen sen julkaisemista. Yritys vastasi hyvin yleisellä tasolla ja tyytyi monessa kohdassa toistamaan Thaimaan lain asettamat vaatimukset sekä kuvaamaan työntekijöiden rekrytointia koskevia prosesseja. Tästä syystä Laemthongin vastaukset on esitetty sellaisenaan sen toista tehdasta, Laemthong Nakhon Pathomia, koskevan luvun 5.4 jälkeen.

### Palkat lainmukaisia, tehtaan tarjoamat huoneet halpoja mutta huonossa kunnossa

Kaikki haastatellut Laemthong Poultry -tehtaan työntekijät olivat solmineet työsuhteen suoraan tehtaan omistavan yhtiön kanssa. Työntekijät olivat saapuneet maahan töihin MoU-menettelyn kautta tai heidät oli virallistettu Thaimaahan saapumisen jälkeen (ks. maahantuloreiteistä luku 2.2).

Työntekijöille maksetaan lainmukaista vähimmäispalkkaa ja -ylityökorvausta, eli 300 bahtia päivässä ja 56 bahtia ylityötunnilta. Palkat maksetaan kahden viikon välein työntekijöiden tilille.

Moni haastatelluista työntekijöistä asuu tehdasalueella. Asumisesta peritään vain nimellistä 100–200 bahtin maksua. Edullinen hinta johtuu siitä, että samassa huoneessa saattaa majoittua jopa 18 työntekijää. Tehtaan tarjoamassa majoituksessa naiset ja miehet majoittuvat eri alueille. Naisten huoneissa ei ole käytössä sähköä tai sen käyttöä rajoitetaan. Työntekijöiden mukaan tämä johtaa monenlaisiin ongelmiin, ja he joutuvat esimerkiksi ostamaan ruoan valmiina sen sijaan, että valmistaisivat sen itse edullisempaan hintaan.

Työntekijät voivat kuitenkin vapaasti valita missä asuvat, ja tehdasalueen läheisyydessä työntekijät asuvat väljemmin. Vapailta markkinoilta vuokratun huoneen asumiskulut vaihtelevat sähkön ja veden käytön mukaan 1 200 – 1 700 bahtin välillä kuussa. Työntekijät säästävät asumiskuluissa jakamalla huoneen usean työntekijän kesken.

### Erilaisia asiakirjamaksuja vähennetään laittomasti palkasta

Tehtaalla toimivat työnvälittäjät perivät työntekijöiltä yhteensä noin 3 000 bahtia rekrytointimaksuja. Työntekijöiden kertomusta voidaan pitää uskottavana, sillä haastatellut työntekijät kuvasivat yksityiskohtaisesti maksuprosessin sekä antoivat tutkijoille rekrytointimaksuja perivien henkilöiden tarkat nimet.

<sup>104</sup> Laemthong Corporation Group, <http://www.laemthong.com/about-laemthong-en.php> (viitattu 17.11.2015)





Lisäksi myanmarilainen työnvälittäjä on veloittanut siirtotyöntekijöiltä 70–100 bahtia maahanmuuttoviranomaisille joka kolmas kuukausi tehtävästä raportoinnista, vaikka viranomaismenettely on ilmainen. Myös viisumin ja työluvan uusimiskuluina siirtotyöntekijöiltä on veloitettu huomattavasti enemmän viranomaismenettelyn todellisiin kuluihin nähden.

Työntekijöiden palkkakuiteista oli havaittavissa useita laittomia tehtaan tekemiä palkkavähennyksiä. Työntekijöiden mukaan maksut liittyivät asuntojen kunnossapitoon, sähkön ja veden kulutukseen, sairaspöissaoloihin<sup>105</sup> sekä asiakirjoja koskeviin kuluihin. Tehdas perii asiakirjoista erittäin korkeita hintoja. Esimerkiksi työluvan uusiminen neljäksi vuodeksi maksaa tehtaalla 8 500 bahtia vaikka todellinen hinta luvan uusimiselle (sisältäen viisumin voimassaolon pidentämisen ja terveystarkastuksen) on vain 4 800– 5 800 bahtia<sup>106</sup>.

<sup>105</sup> Vähennykset koskevat enintään kaksi päivää kestäneitä työntekijöiden sairaspöissaoloja, joiden osalta työntekijä ei ole toimittanut lääkärintodistusta. Thaimaan työsuojelulaki edellyttää todistuksen tuomista vasta kolmen päivän sairasloman jälkeen.

<sup>106</sup> Asiakirjamaksuja on eritelty muun muassa Kansainvälisen siirtolaisjärjestö IOM:n julkaisuissa Migration Information Note 25 (saatavilla osoitteessa: <http://th.iom.int/index.php/migration-resources/facilitating-migration/migration-information-notes/Migration-Information-25-ENG/>) ja Migration Information Note 24 (saatavilla osoitteessa: <http://th.iom.int/index.php/migration-resources/facilitating-migration/migration-information-notes/Migration-Information-24-ENG/>)

Palkkakuiteihin on merkitty kynällä erilaisia vähennyksiä ja vain osa vähennyksistä näyttää kulkevan tehtaan virallisen palkkirjanpidon kautta. Lisäksi työntekijät raportoivat työvaatemaksuista sekä muista epäselvistä ja ylimääräisistä maksuista, joita ei kirjata ylös mihinkään ja jotka pitää maksaa käteisellä tehtaan toimistossa tai tehtaassa toimivalle työnvälittäjille ilman, että maksuista annetaan kuitteja.

Palkkakuitit annetaan vain thain kielisinä, minkä vuoksi työntekijöiden on vaikea seurata palkan maksun oikeellisuutta.

Työntekijät olivat velkaantuneita työsuhteen alkaessa ja heiltä oli kerätty henkilöllisyys-, matka- ja työasiakirjat siihen saakka, kunnes velat oli maksettu.

Työntekijöillä ei ole kirjallisia työsopimuksia.

### Sosiaaliturvassa raportoidaan ongelmia

Suurimmalla osalla haastatelluista työntekijöistä ei ollut sosiaaliturvaan oikeuttavaa korttia<sup>107</sup>, vaikka melkein kaikkien työntekijöiden palkkakuiteissa oli näkyvissä 5 prosentin vähennykset sosiaaliturvamaksuista, ja osa haastatelluista työntekijöistä oli työskennellyt tehtaassa vuosikausia. Työntekijät väittivät, ettei yhtiö tosiasiallisesti välittänyt rahastomaksuja sosiaaliturvarahastolle, minkä vuoksi MoU-menettelyn kautta rekrytoidut

<sup>107</sup> Kahdella työntekijällä oli rekisteröityneiden siirtotyöntekijöiden henkilökortti, ns. pink card, johon sisältyy sosiaaliturva.

työntekijät jäivät täysin ilman terveystarkastusta ja työntekijöiden on pitänyt maksaa itse kaikki hoitokulunsa. Työntekijöiden protesteista huolimatta tilanne on jatkunut yhtiön omistamalla tehtailla jo vuosia, minkä seurauksena yhtiö on haastettu oikeuteen työsuojelulain rikkomisesta. Bangkokin työtuomioistuimessa parhaillaan käsiteltävänä olevassa tapauksessa on tullut myös ilmi yhtiön harjoittama mittava työviisumien väärennys. Yhtiön siirtotyöntekijöitä on joutunut väärennettyjen dokumenttien vuoksi pidätetyiksi Thaimaan ja Myanmarin rajalla.<sup>108</sup>

Haastateltujen työntekijöiden mukaan tehtaalla työskentelee alaikäisiä 15–17-vuotiaita työntekijöitä ja pieni joukko jopa 14- tai 15-vuotiaita lapsia ilman virallisia asiakirjoja. Paikalliset tutkijat eivät kuitenkaan itse tavanneet tai haastatelleet alaikäisiä työntekijöitä.

Työntekijöiden mukaan tehtaalla juomavesi haisee ja on epäpuhdasta. Sitä on saatavilla vain yhdestä pisteestä kaikille 1 200 tehtaalla toisella osastolla työskentelevälle työntekijälle.

Työntekijöiden juomista rajoittaa myös wc-käyntien valvominen ja käyntien pituuden mittaaminen. Jos wc-käynti ylittää sallitun n. 10–15 minuutin rajan, työntekijältä evätään, esimiehestä riippuen, joksikin aikaa oikeus tehdä ylitöitä. Aikarajan ylittämistä saataan vähentää myös maksettavia ylityökorvauksia. Vastaavia epävirallisia ja mielivaltaisia rangaistuksia käytetään myös jos työntekijät tekevät virheitä tai väittävät vastaan esimiehille.

Työntekijät eivät saa työsuojelulain edellyttämää 20 minuutin taukoa ennen vähintään kaksi tuntia kestävästä ylityövuoron alkamisesta. Ylitöitä tehdään säännöllisesti ja työntekijät raportoivat niiden olevan joskus pakollisia<sup>109</sup>. Töitä tehdään ajoittain myös sunnuntai-

sin, mutta työntekijöiden mukaan tehdas ei maksa lainmukaisia sunnuntaikorvauksia.

Työntekijöille ei myöskään makseta 1–2 päivän sairauspoissaolosta, jos työntekijä ei hanki tähän poissaolotodistusta. Siirtotyöntekijät väittävät myös, että toisin kuin thaimaalaiset työntekijät, siirtolaiset eivät saa lainkaan työsuojelulain edellyttämää vuosilomaa. Heille annetaan ainoastaan lakisääteiset kansalliset vapaapäivät (13 päivää vuosittain).

Työntekijät kokivat, ettei työturvallisuudesta huolehdita asianmukaisesti, ja että tehtaassa on vaarallisia koneita. Vuonna 2014 tehtaalla kuoli työntekijä pudottuaan lihaa käsittelevään laitteeseen. Työntekijöiden mukaan työntekijän perhe ei saanut onnettomuudesta korvausta. Työntekijän perhettä ei kuitenkaan onnistuttu tavoittamaan selvityksen teon aikana.

Haastatellut työntekijät kertoivat myös, että auditointien aikaan tehtaalla työntekijöille jaetaan siistimmät työvaatteet, työtahtia hidastetaan ja tehtaalla tavallisesti töykeät ja työntekijöitä läpsivät esimiehet käyttäytyvät kohteliaasti. Auditoinneissa ei työntekijöiden mukaan puhuta suoraan työntekijöiden kanssa.

Työntekijät eivät saa asioidensa hoitamiseen apua, sillä haastateltujen mukaan tehtaalla työntekijäkomitea ei käytännössä toimi eikä se edusta siirtotyöntekijöitä. Tehtaalla ei toimi ammattiliittoa.

<sup>108</sup> Tehtaalla on haastanut oikeuteen yhteensä 159 työntekijää. Yhtiö on kertonut oikeudenkäynnissä, että näistä 159 työntekijästä 87 on nyt sosiaaliturvan piirissä. Tiedot perustuvat oikeudenkäyntiä Bangkokissa seuranneen MWRN:n työntekijän raporttiin.

<sup>109</sup> Tavallisesti minimipalkalla työskentelevät siirtolaiset haluavat tehdä mahdollisimman paljon ylitöitä ja ylitöihin pakottaminen on siksi epätavallista. Työntekijät raportoivat kuitenkin tapauksia, joissa esimerkiksi sairaan työntekijän ei oltu annettu lähteä kotiin kesken työvuoron.



Laemthongin huonot työolot johtivat isoon työntekijäprotestiin lokakuussa 2015. Yli 1 000 tehtaan työntekijää marssi ulos tehtaalta. Neuvottelut tehtaan johdon ja viranomaisten kesken johtivat kuitenkin neuvottelutulokseen, jonka jälkeen työntekijät palasivat takaisin töihin.

Saavutetussa kymmenen kohtaa sisältävässä sopimuksessa työnantajan ja työntekijöiden välillä sovitetaan muun muassa siitä, että tehdas hankkii kaikille työntekijöille lailliset viisumit ja työluvut. Lisäksi tehdas sitoutuu tillittämään sosiaaliturvamaksut lainmukaisesti ja hankkimaan työntekijöille sosiaaliturvaan oikeuttavat kortit. Aiheetta perityt sosiaaliturvamaksut palautetaan työntekijöille ja tehdas tulee jatkossa noudattamaan Thaimaan lakeja.

## 5.4 LAEMTHONG FOOD PRODUCTS

### Tehdas:

Laemthong Food Products Co.

### Tehtaan omistava yhtiö:

Laemthong Food Products Co. Ltd, Laemthong-konsernin tytäryhtiö

### Sijainti:

Nakhon Pathom, Thaimaa

### Tehdaskoodi:

TH 06

### Tehtaan työntekijöiden etniset taustat:

työntekijöiden arvion mukaan tehtaalla työskentelee noin 2 000 työntekijää, joista 1 900 myanmarilaista siirtotyöntekijää ja noin 100–200 thaimaalaista työntekijää.

### Haastatellut työntekijät:

10 myanmarilaista siirtotyöntekijää (5 miestä ja 5 naista)

### Yrityksen broilertuotteita Suomeen tuovat yhtiöt:

Snellman, TTM Food Import (TH 70, ks. luku 5.3)

## Työntekijät joutuvat maksamaan korkeita rekrytointikuluja

Kaikki haastatellut työntekijät on palkattu suoraan Laemthong Food Products -tehtaan palkkalistoille.

Työntekijät raportoivat tehtaan sisällä toimivan työvoimavälittäjän perivän uusilta työntekijöiltä rekrytointimaksuja. Saadaksen työpaikan tehtaassa, Thaimaasta rekrytoitujen siirtotyöntekijöiden tulee maksaa tehtaan henkilöstöosastolla työskentelevälle

myanmarilaiselle työvoimavälittäjälle

1 500–4 000 bahtia. Työvoimavälittäjä toimii yhteistyössä thaimaalaisen, myös henkilöstöosastolla työskentelevän, henkilö kanssa. Haastatellut työntekijät antoivat Finnwatchille rekrytointimaksujen perimiseen osallistuvien henkilöiden nimet. On mahdollista, että kyseessä on tehtaan sisällä tapahtuvaa korruptiota, jossa yksittäiset tehtaan henkilökuntaan kuuluvat työntekijät hankkivat lisäansioita vaatimalla rahaa siirtotyöntekijöiltä ilman, että toimintaa olisi hyväksytty yhtiön johdon toimesta.

MoU-menettelyn kautta suoraan Myanmarista tehtaalle tulleilta työntekijöiltä puolestaan veloitetaan erilaisina rekrytointikuluina peräti 330 000–600 000 kyatia Myanmarissa ja 13 000 bahtia Thaimaassa. Määrät ovat huomattavan suuria, sillä Thaimaan ja Myanmarin välille solmitun MoU-sopimuksen myötä vakiintuneet kustannukset ovat Myanmarin puolella vain 150 000 kyatia ja Thaimaan puolella 10 000 bahtia. MoU-prosessin kautta rekrytoitavien työntekijöiden kulujen perimisestä vastaa Arborfield-niminen rekrytointiyritys.

Työntekijät kertoivat joutuvansa maksamaan myös korkeita, normaalit viranomaistaksat ylittäviä passin ja työlupien uusimis- ja pidentämiskuluja työnvälittäjille. Esimerkiksi passin uusimisesta maksetaan 6 000–7 000 bahtia, vaikka todelliset kustannukset koko prosessista ovat vain 1 600 bahtia.

Tehdas veloittaa työntekijöiltä myös joka kolmas kuukausi tehtävästä maahanmuutoraportoinnista 150 bahtia siitä huolimatta, että tämän rutiiniluontoisen viranomaisilmoituksen tulisi olla maksuton.

Työntekijöiden mukaan tehdas kieltäytyy uusimasta työviisumeita neljän vuoden aikarajan umpeutuessa, minkä seurauksena työntekijöitä irtisanotaan. Irtisanotuille työntekijöille ei anneta työnantajan vaihtamiseen oikeuttavaa lupaa (bay jeng awk), jonka he tarvitsisivat työpaikan vaihtamiseen Thaimaassa. Näiden työntekijöiden on siis palattava takaisin Myanmariin. On epäselvää, miksi työnantaja toimii näin. Työntekijähaastatteluja tehneiden tutkijoiden mukaan on mahdollista, että viisumien umpeutumista käytetään tekosyynä sellaisten työntekijöiden erottamiseen, joita ei enää tarvita tai jotka eivät työnantajan mielestä ole täyttäneet odotuksia. Vetoamalla viisumin umpeutumiseen työnantaja säästää irtisanomiskorvausten maksamisessa.

### **Palkasta tehdään laittomia vähennyksiä**

Haastatelluille henkilöille maksetaan lainmukaista vähimmäispalkkaa ja -ylityökorvausta arkipäivinä tehtävästä työstä<sup>110</sup>. Työntekijät suhtautuivat kuitenkin epäluuloisesti palkanmaksun oikeellisuuteen ja heidän on vaikeaa ymmärtää thain kielisiä palkkakuitteja. Työntekijöiden mukaan esimerkiksi sunnuntaitöistä ei makseta lain edellyttämää tuplapalkkaa. Palkanmaksun ongelmista johtuen tehtaalta oli tammikuussa 2014 järjestetty epävirallinen työntekijäprotesti ja työnseisaus. Protesti ei ollut kuitenkaan johtanut parannuksiin, ja työntekijöiden liikehdintää johtaneet työntekijät oli irtisanottu.

Myös muita ongelmia raportointiin työstä saataviin korvauksiin liittyen. Työntekijöille ei makseta 1–2 päivän sairauspoissaolosta ilman lääkärintodistusta. He eivät myöskään saa työsuojelulain edellyttämää 20 minuutin taukoa ennen vähintään kaksi tuntia kestävästä ylityövuoron alkamista.

Palkoista tehdään myös erilaisia laittomia vähennyksiä, joita on kuvattu tarkemmin seuraavissa kappaleissa. Vähennyksistä ei ole työntekijöiden mukaan sovittu erikseen eikä työntekijöillä ole lainkaan kirjallista työsopimusta.

Tehdas tarjoaa vaatimattomia asuinhuoneita vain naisille. Huoneita on tarjolla rajoitetusti, ja samassa huoneessa asuu jopa 5–6 henkilöä. Majoitus maksaa 300 bahtia kuussa, ja asumiskuluja vähennetään laittomasti suoraan työntekijöiden palkoista.

MoU-menettelyn (ks. luku 2.2) kautta Thaimaahan saapuneille työntekijöille oli annettu lakisääteinen sosiaaliturvaan oikeuttava kortti. Muilta se sen sijaan puuttui eikä heillä ollut myöskään tehtaan kustantamaa sairausvakuutuskorttia. Silti näiden työntekijöiden palkoista oli tehty sosiaaliturvaan liittyviä vähennyksiä (5 prosenttia palkasta). Työntekijät joutuvat siis maksamaan itse sairaanhoidostaan vaikka he olisivat lain mukaan oikeutettuja ilmaiseen hoitoon ja olivat maksaneet siitä sosiaaliturvamaksujen muodossa.

Myös edellisessä rekrytointimaksuja koskevassa luvussa kuvattuja maksuja vähennetään laittomasti suoraan palkoista. Vähennykset ovat näkyvillä työntekijöiden saamissa palkkakuiteissa.

Palkoista tehtävät vähennykset johtavat väärinkäsityksiin, altistavat työntekijät korrup tiolle sekä alentavat käteen jäävää palkkaa niin paljon, että sillä on vaikea tulla toimeen.

Työntekijät saavat pitää vapaina lainmukaiset kansalliset vapaapäivät sekä vuosilomapäivät. Siirtotyöntekijät pitivät enimmillään 15 päivän yhtäjaksoista lomaa kuitenkin liian lyhyenä, jotta he olisivat voineet käydä kotonaan Myanmarissa. Mikäli työntekijä palaa töihin myöhässä, tulee työpaikkaa hakea uudelleen ja maksaa jälleen noin 2 000 bahtin suuruinen rekrytointimaksu (ks. edellinen kappale ”Työntekijät joutuvat maksamaan korkeita rekrytointikuluja”).

<sup>110</sup> Thailand's 1998 Labour Protection Act (LPA 1998), saatavilla ILO:n NATLEX-tietokannasta: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/49727/65119/E98T-HA01.htm> (viitattu 14.10.2015)



### **Tehtaalla työskentelee alaikäisiä ja työntekijät ovat huolissaan työturvallisuudesta**

Kenttätutkimukseen kuuluvia haastatteluja tehneet tutkijat eivät tavanneet henkilökohtaisesti alaikäisiä työntekijöitä. Haastateltujen mukaan tehtaalla työskentelee kuitenkin alaikäisiä, nuorimmillaan jopa 14-vuotiaita nuoria. Työntekijöiden virallisiin passeihin on kirjoitettu syntymävuosi, jonka mukaan työntekijät olisivat 18 vuotiaita. Ongelma on Thaimaassa yleinen ja tehtaalla on vaikeaa ellei mahdotonta puuttua siihen.

Työntekijät raportoivat myös työturvallisuusriskeistä tehtaalla. Vastikään tehtaalla oli tapahtunut kaasuräjähdyks, jossa oli loukkaantunut yksi myanmarilainen siirtotyöntekijä. Hänet oli haastateltujen työntekijöiden mukaan jätetty ilman riittävää hoitoa. Tutkijat eivät kuitenkaan onnistuneet tapaamaan loukkaantunutta työntekijää.

Työntekijät olivat aiemmin joutuneet maksamaan työssä käytettävistä suojavaatteista, mutta he kertoivat tähän tulleen muutos: enää vaatteista ei joutunut maksamaan itse. Varavaateetus<sup>111</sup> tuli kuitenkin edelleen työntekijän kustannettavaksi.

Työntekijät kertoivat myös, että heidän työpäiviään venytettiin laittomasti: työt tuli aloittaa 10 minuuttia ennen virallista työaikaa ja usein työpäiviä pidennettiin päiväkohtaisen

työtavoitteen saavuttamiseksi ilman, että tätä katsottiin enää palkalliseksi työksi saati ylityöksi.

Tehtaalla wc:n käyttö on rajoitettu 12–15 minuuttiin kerrallaan. Aikarajan ylityksestä saattaa esimiehestä riippuen seurata 30 minuutin vähennys kertyneestä ylityöstä.

Työntekijöiden mukaan tehtaalla esimiehet kohtelivat heitä epäystävällisesti ja pakottivat jatkuvasti työskentelemään lisää ja nopeammin. Esimiesten raportoitiin myös läpsivän työntekijöitä, jotka olivat tehneet virheitä.

Työntekijät valittavat juomaveden heikosta laadusta ja vahvasta kloorin hajusta.

### **Työntekijöiden ääni ei kuulu**

Haastatellut työntekijät eivät olleet tietoisia siitä, että tehtaalla toimisi työntekijäkomitea. Jos työntekijäkomitea on, se on epäaktiivinen eikä edusta siirtotyöntekijöitä.

Työntekijät pitivät tehtaalla tulkkeja epäluotettavina ja heikkotasoisina.

Haastateltujen mukaan tehtaalla tehdään erilaisia ulkopuolisia auditointeja viranomaisien ja tehtaalla asiakkaiden toimesta. Auditointeja varten tehdas siivotaan. Auditointijoukkojen tullessa tuotantolaitokselle koneiden nopeutta hidastetaan ja työntekijöille jaetaan työkäsineet. Auditointijat eivät työntekijöiden mukaan haastattele työntekijöitä.

<sup>111</sup> Varavaatteita tarvitaan esimerkiksi vaatteiden pesun tai muun huollon ajaksi.

## Laemthong-konsernin vastaus

Laemthong Poultry Factory  
Soongneon District  
15 November 2015

To Whom It May Concern,

We would like to thank you for your mail as of November 9<sup>th</sup> and mail dated before which we have just acknowledged and learnt many points accordingly.

Last year, Thailand ranked the 9<sup>th</sup> largest chicken meat exporting country and Thai manufacturers have to perform their production according to quality system of Codex, BRC, ISO regulation and Halal standard. Laemthong Poultry factory is among those companies in this sector of Thai manufacturers. We have to set rules such as cleaning hands after going to toilets etc. to comply with regulation.

What we have provided for our Myanmar employees at Soongneon plant are as follows;

1. salary is according to Thai law minimum wage ( 300 Baht per day in Thailand, 110 Baht per day in Myanmar), monthly incentives is allowed
2. appropriate OT working hours are considered by supervisor, not everyone do OT. If one is occupied, one can deny
3. salary is paid 2 times a month every 15 days, public welfare deduction from salary abide by law
4. hiring people under the age of 18 is prohibited by law
5. working time 8 hours a day with rotation break 2 times in the morning and 2 times in the afternoon, total of 40 minutes, also another 60 minutes break at lunch time for everyone. Workers break exceeds law
6. 6 day vacation leave with pay according to Thai law and 13 national holidays are allowed with pay too. On illness absence is paid according to law
7. a room for single is provided, those who have family stay outside
8. security, building maintenance, water and electricity are provided. Rules and regulation concerning safety and use of water and electricity be applied in conformity with safety code and energy saving nationwide policy in our country
9. uniform as well as working equipment is provided for everyone free of charge. Uniform cleaning is done on daily basis by factory cleaning unit
10. employees receive new uniform every year
11. drinking water machine meets standard type. Machine maintenance such as tube cleaning and refill changing etc. is a rule. Recently we learnt that our technician is not as keen in this kind of job, we have decided to hire professional outside on monthly contract basis.
12. there are toilets in every production unit. One can go to toilet during working hours for the sake of one's physical need and hygiene.
13. at factory, there is first aid room with academic trained nurse and assistant to take care all without discrimination. In case of emergency the factory provides prompt delivery (factory car) to government hospital with translator
14. factory welfare committee is responsible for overall welfare performance
15. lunch is subsidized by factory, food price is half the market price

Hiring Process: The process of hiring Myanmar people has to be done according to Thai Law and Understanding Memorandum agreed and mutually accepted between the Government of Thailand and the Government of the Republic of Myanmar. Procedure of hiring has to be done step by step as follows;

#### Employee

1. those who want to come to Thailand contact their country agency
2. Myanmar agency gives information – business type, rate hired, welfare
3. Myanmar agency informs how much cost be paid directly to agency company alone
4. Myanmar Law allowed that fee charged by agency not more than 10,000 Baht per person
5. if every condition is agreed, they wait for agency calling up

#### Employer

6. Thai employer who want to recruit Myanmar persons has to ask for approved quota from the government, quota will expire within one year, employer must provide employee with respect to law
7. employer processes their application for bringing non-Thai workers to work in Thailand as stated in Memorandum of Understanding between two governments and receives lists of workers names from agency in order to submit to government to approve work permits. In the meantime Myanmar agency processes every document necessary and lawful enough to bring all applicant arrive Thailand safely without code violation
8. employer has to contact agency as of MOU and do their own hiring under the regulations of Thai labor law. Employer charges for job application is prohibited.
9. company has to make understanding with their Myanmar workers that one must practice one's duty and work according to Codex, BRC and ISO regulations (before their arrival to Thailand). If one does not satisfy with working rules, one can discard contract to Thailand.
10. travelling cost to Thailand is settled in the agreement between workers and agency in Myanmar
11. during the work permit period, workers has to report their status to Immigration Department every 90 days and confirm their intention to continue staying in Thailand. Immigration charge is required by the department

The above mentioned practices described are what has happened and occurred in the process. There are standards and procedures to uphold. Management support working condition, deliver training to improve business performances and ensures that employees uphold company procedures required by food production regulations as well as advising safety issues and treating staff who become unwell and bring to first aid unit. Problems may arise every working day. One performs and helps solving within the context. Routine goes on.

Yours sincerely,

Laemthong Poultry Co., Ltd.

## 5.5 CENTACO GROUP

<i>Tehdas:</i>
Central Poultry Processing Co. Ltd, Sky Food Co. Ltd
<i>Tehtaan omistava yhtiö:</i>
Centaco Group
<i>Sijainti:</i>
Pathum Thanin maakunta, Thaimaa
<i>Tutkittujen tehtaiden koodit:</i>
TH 07 ja TH 84. Sky Foodilla samalla alueella myös kolmas tuotantolaitos, jonka koodi on TH 192.
<i>Työntekijät:</i>
noin 2 000–3 000 työntekijää, joista suurin osa on Myanmarista ja Kambodzasta kotoisin olevia siirtotyöntekijöitä; thaimaalaiset työntekijät ovat pääosin esimiesasemassa.
<i>Haastatellut työntekijät:</i>
14 myanmarilaista, työnvälittäjien rekrytoimaa siirtotyöntekijää (8 miestä ja 6 naista)
<i>Tuoko broileria Suomeen:</i>
kyllä
<i>Yrityksen broilertuotteita Suomeen tuovat yhtiöt:</i>
Dencon Foods (TH 07), Euro Poultry (TH 192)

Centaco Groupilla on Pathum Thanin maakunnassa Klong Luangin alueella kolme tehdasta, joissa tässä selvityksessä tarkastellaan yhtiön teurastamo (Central Poultry Processing Co. Ltd) sekä valmisruokia valmistavaa tehdasta (Sky Food Co. Ltd). Tuotantoyksiköt sijaitsevat samalla tehdasalueella. Teurastamo toimittaa broileria myös Centacon kolmannelle alueella sijaitsevalle tehtaalle (TH 192).

Centaco Groupille annettiin mahdollisuus kommentoida raportin löydöksiä. Yhtiön yksityiskohtaiset kommentit on sisällytetty seuraaviin kappaleisiin.

### Työnvälittäjät käyttävät työntekijöitä hyväkseen

Tehtaiden työntekijät eivät ole tehtaan omistavan yhtiön suoraan palkkaamia työntekijöitä, vaan useiden eri työnvälittäjien palveluksessa<sup>112</sup>. Työntekijöiden mukaan yritys toimii tiiviissä yhteistyössä työnvälittäjien kanssa eikä tehdas palkkaa työntekijöitä suoraan palkkalistoilleen.

Työnvälittäjät perivät töihin haluavilta siirtotyöntekijöiltä erittäin suuria 4 000–9 000

<sup>112</sup> Työntekijät nimesivät kuusi erilaista työvoimavälitysyriä.

bahtin rekrytointimaksuja työpaikasta ja työnantajan vaihtamiseen liittyvistä asiakirjoista.

Kaksi haastatelluista työntekijöistä oli salakuljetettu Thaimaahan välittäjien avulla, ja toinen heistä oli edelleen paperiton<sup>113</sup>. Toinen työntekijä oli maksanut salakuljettajalle 5 000 bahtia ja toinen 15 000 bahtia.

Työntekijöitä haastatelleet tutkijat tapasivat myös kaksi tehtaalta irtisanottua työntekijää. Työntekijöiden mukaan yrityksen johto ja työnvälittäjät irtisanovat työntekijöitä tehtaalta vähäisistä virheistä tai ilman perusteita. Työntekijät väittivät jopa, että tämä on keino tehdä uusien palkattavien siirtotyöntekijöiden rekrytointimaksuilla bisnestä.

Työntekijät työskentelevät tehtaalla ilman kirjallista työsopimusta.

Vastauksessaan Finnwatchille Centaco Group vahvisti työntekijöiden kertomuksen työvoimavälittäjien keskeisestä roolista rekrytointissa ja työntekijöiden palkkauksessa. Yhtiön mukaan sillä ei ole viranomaisten myöntämää lupaa palkata siirtotyöntekijöitä itse omalle palkkalistalleen. Centaco lupaa tutkia esiin tuodut väärinkäytökset ja kertoo, että välittäjien kontrollointi on ollut yritykselle ”oppimisprosessi”. Tehtaan mukaan se on tarkistanut, että kaikilla työvoimavälittäjillä on käytössään työntekijöiden kanssa solmittavat kirjalliset sopimukset. Työntekijöiden kertomuksen perusteella Finnwatch pitää kuitenkin todennäköisenä, että näitä sopimuskopioita ei ole annettu työntekijöille itselleen.

### Palkanmaksussa on epäselvyyksiä

Työvoimavälittäjät vastaavat myös työntekijöiden palkanmaksusta. Työntekijät eivät ymmärrä palkanmaksun perusteita ja heidän on vaikea ymmärtää thain kielisiä palkkakuitteja.

Palkoista vähennetään erilaisia maksuja. Tällaisia ovat 1 000 bahtin vuosittainen ”suoje-lumaksu” työnvälittäjälle sekä maksut palkan maksuun liittyvistä pankkisiirrosta (10 bahtia)

<sup>113</sup> Toinen työntekijä oli tullut Thaimaahan Myanmarista ja toinen Myanmarin ja Thaimaan väliseltä pakolaisleiriltä.



ja pankkikorteista (550 bahtia). Passien, viisumien ja työlupien uusimisesta peritään myös maksuja, jotka ovat moninkertaisia todellisiin viranomaiskuluihin nähden. Työntekijöiden mukaan heiltä veloitetaan myös 100 bahtia joka kolmas kuukausi tehtävästä maahantulo- ja raportoinnista, vaikka kyseinen viranomaisprosessi on maksuton.

Tehtaan mukaan työntekijöiden kuvaamassa ”suojelumaksussa” on kyse viranomaismaksusta, jonka maksavat maakunnasta toiseen siirtyvät siirtotyöntekijät. Haastateltujen työntekijöiden mukaan maksuvelvollisuus on kuitenkin kaikilla, riippumatta siitä, mistä he ovat tulleet alueelle.

Asiakirjojen, kuten työlupien hankkimisesta tehdyt vähennykset ovat nähtävissä työntekijöiden hallussa olleissa palkkakuiteissa. Esimerkiksi työntekijä, joka oli ansainnut noin 5 300 bahtia kahden viikon palkanmaksukauden aikana sai vähennyksistä johtuen käteen vain 2 600 bahtia. Summalla on vaikeaa tulla toimeen.

Osa työntekijöistä kertoi, etteivät he ole saaneet ylityölisä kolmeen kuukauteen. Osa työvoimavälittäjistä maksaa ylityöt erikseen käteisellä. Työntekijöiden mukaan myöskään sunnuntaityöstä ei makseta lainmuokaista, kaksinkertaista palkkaa. Työntekijöiden saama peruspäiväpalkka 8 tunnin työstä oli kuitenkin lainmukainen (300 bahtia).

Yhdelläkään haastatelluista työntekijöistä ei ollut sosiaaliturvaan oikeuttavaa korttia tai tehtaan hankkimaa sairausvakuutuskorttia. Melkein kaikkien haastateltujen siirtotyöntekijöiden palkoista oli palkkakuittien perusteella kuitenkin vähennetty 5 prosentin palkkaa vastaava osuus. Työntekijöiden mukaan työnantaja ei tosiasiallisesti ole maksanut työntekijöiltä perittyä maksua sosiaaliturvatoimiston rahastolle (SSO). Kahdella haastatelluista työntekijöistä on terveydenhuoltoon oikeuttava rekisteröityneiden siirtotyöntekijöiden henkilökortti (ns. pink card), mutta muut haastatellut siirtotyöntekijät ovat vailla sosiaaliturvaa ja joutuvat maksamaan itse sairaanhoitokulunsa.

Haastateltujen mukaan raskaana olevat työntekijät jäävät myös ilman äitiysloman palkkaa ja joutuvat maksamaan omat raskausajan hoitokulunsa. Tullakseen toimeen, raskaana olevat äidit joutuvat työskentelemään viimeisille raskausviikoille vaarantaen näin terveytensä. Haastatellut naiset kertoivat pelkäävänsä raskaaksi tulemista.

Työntekijöiden mukaan työvälittäjät perivät työntekijöiltä rahapanttin, joka palautetaan vain työsuhteen päättyessä työntekijän työsuorituksen ollessa tehtaan mukaan tyydyttävää. Pantin suuruus vastaa 10 työpäivän palkkaa (vähintään 3 000 bahtia) ja se pidätetään työntekijöiden palkasta näiden aloittaessa työt. Pantin tarkoitus on epäselvä ja se on mahdollisesti lain vastainen.

Työntekijöiden wc-käyntien pituus on rajoitettu 10–15 minuutin mittaiseksi ja ajan ylittämisestä voi seurata ylityökielto joksikin aikaa.

**”Pelkään tulla raskaaksi. Ilman sosiaaliturvaa, meillä ei olisi mahdollista selvitä lapsen kanssa”  
– 28-vuotias myanmarilainen nainen**

Vastauksessaan yritys kertoo maksavansa työvoimavälittäjille oman osuutensa sosiaaliturvamaksuista ja edellyttää sosiaaliturvamaksujen asianmukaista tilitystä viranomaisille. Tehdas kertoo muistuttavansa työvoimavälittäjiä sosiaaliturvamaksujen asianmukaisesta tilityksestä ja ryhtyvänsä toimenpiteisiin ohjeita rikkovien välittäjien suhteen. Tehdas epäilee rahapanttia koskevan tiedon olevan väärinymmärrys työntekijöiden puolelta, mutta lupaa tutkia syytökset. Yrityksen työvoimavälittäjät ovat myös luvanneet toimittaa palkkakuitit jatkossa siirtotyöntekijöiden omalla kielellä.

Tehdas kertoo lisäävänsä esimiestensä koulutusta ja korostaa, että työntekijöiden wc-käynteihin ei tule puuttua esimiesten toimista. Yritys kertoo myös, ettei työntekijöiden oikeutta tehdä ylityötä saa evätä, ja että se ei salli esimiesten käyttävän tällaisia epävirallisia rangaistuksia.

## **Työntekijöiden henkilökohtaiset asiakirjat on takavarikoitu**

Lähes kaikki haastatellut työntekijät kertoivat, että työnvälittäjä oli takavarikoinut heidän työ lupansa. Vain harvalla oli asiakirjoista edes valokopiota.

Dokumenttien puuttumisen vuoksi poliisi on pidättänyt työntekijöitä. Työntekijöiden mukaan työnvälittäjät tulevat joskus apuun ja tarjoavat poliisille työ luvat todisteeksi. Jos työnvälittäjä ei saavu paikalle, työntekijät joutuvat maksamaan poliisille 1 000–3 000 bahtia lahjuksia välttääkseen pidätyksen.

**“Asiakirjojen hankkimiseen ja uusimiseen kuluvien palkkavähennysten vuoksi minulle ei jäänyt mitään käteen 15 päivän palkasta. Miten voin hankkia syötävää ja selvitä?”  
– myanmarilainen 25-vuotias mies**

Haastatellut työntekijät kertoivat, että tehtaassa on erittäin velkaantuneita työntekijöitä velkaorjuuteen viittaavassa asemassa – heiltä oli takavarikoitu kaikki työ-, henkilöllisyys- ja matkustusasiakirjat kunnes edellisessä luvussa kuvatut velat on maksettu.

Työntekijät pelkäävät, että jos he valittavat työoloista, työnvälittäjät voivat turvautuvat fyysiseen väkivaltaan.

Yrityksen mukaan se ei pidä itse hallussaan työntekijöiden asiakirjoja, vaan ne on annettu työvoimavälittäjien haltuun. Tehtaan vastaus tukee työntekijöiden kertomusta asiakirjoja hallussaan pitävistä välittäjistä.

Haastateltujen mukaan tehtaalla työskentelee kambodzalaisia 14-vuotiaita lapsia ja myanmarilaisia 16–17-vuotiaita. Kambodzalaisten asiakirjat on väärennetty, mutta myanmarilaisilla on viralliset vääriällä syntymävuodella varustetut passit. Tutkijat eivät kuitenkaan itse tavanneet alaikäisiä työntekijöitä.

Tehtaan mukaan se ei hyväksy alaikäisten palkkaamista. Yritys kertoo asettavansa työvoimavälittäjille rangaistuksia jos tehtaalta löytyy työntekijöitä työskentelemässä väärillä

asiakirjoilla. Finnwatch huomauttaa, että myanmarilaisten työntekijöiden asiakirjat ovat aitoja viranomaisten myöntämiä asiakirjoja, ja tehtaan on vaikea puuttua tähän Thaimaassa yleiseen ongelmaan. Tärkeintä on varmistaa, että työolot ovat asianmukaiset, palkat riittävät elämiseen ja että kohtuuttomia ylityitä ei teetetä työntekijöille heidän iästään riippumatta.

## **Ylitöissä ja vuosilomissa ongelmia**

Ylityösäännöksiä rikotaan myös siltä osin, etteivät työntekijät saa työsuojelulain mukaista 20 minuutin taukoa ennen vähintään kahden tunnin ylityövuoron aloittamista. Työntekijöille ei makseta 1–2 päivän sairauspoissaolosta ilman terveystarkastustodistusta.

Tehtaan mukaan Thaimaan laki antaa työnantajalle mahdollisuuden evätä 20 minuutin tauko jos kyse on poikkeustilanteesta tai prosessista, jota ei voi keskeyttää. Tehdas lupaa kuitenkin tarkastella käytäntöjään. Työntekijöiden kertomuksen mukaan tauon epäämminen ennen ylityitä on rutiininomaista.

Myös työntekijöiden oikeutta vuosilomaan rikotaan: lainmukaisen kuuden vuosilomapäivän sijaan työntekijät kertovat saavansa vain kolme päivää vuosilomaa, vaikka ovat työskennelleet tehtaalla yli vuoden. Siirto-työntekijät valittavat myös sitä, että heille annetaan joka toinen vuosi korkeintaan vain 7 vuorokauden yhtäjaksoinen loma, mikä ei riitä kotimaan vierailua varten. Mikäli työntekijät palaavat lomalta myöhässä pitkien matkojensa vuoksi, joutuvat he hakemaan työpaikkaa uutena työnhakijana ja maksamaan uudelleen kaikki rekrytointimaksut.

Työntekijöiden mukaan tehtaan esimiehet käyttäytyivät heitä kohtaan aggressiivisesti ja syrjivästi ja turvautuivat toisinaan fyysiseen pakottamiseen (läpsäisyt käsille ja kasvoille) jotta työntekijät työskentelisivät nopeammin. Toisinaan työntekijöitä pakotetaan ylityöihin<sup>114</sup>. Jos tuotantotavoitteita ei saavutettu tai työntekijä teki virheitä, työntekijän ei välttämättä annettu tehdä ylityitä.

<sup>114</sup> Pääsääntöisesti työntekijät kuitenkin haluavat tehdä mahdollisimman paljon ylityitä ansaitakseen enemmän..

**“Viidessä kuukaudessa, minä ja mieheni olemme lähettäneet ainoastaan 700 000 kyatia perheillemme Myanmarissa. Se ei riitä elämiseen ja olemme häpeissämme.”**  
– 26-vuotias myanmarilainen mies

Centacon mukaan työvoimavälittäjien edellytetään maksavan vuosilomat ja muut lomat Thaimaan lakien mukaan ja tehdas on maksanut välittäjille lomiin liittyvät korvaukset. Tehdas lupaa auditoida työvoimavälittäjiensä käytännöt mahdollisten väärinkäytösten löytämiseksi. Tehdas kertoo myös panosta-neensa linjaesimiesten kouluttamiseen. Työntekijöitä asiattomasti kohdellut esimies on yrityksen mukaan identifioitu ja hänen toimintaansa on puututtu. Yrityksen mukaan työskentelytavat ovat sittemmin parantuneet.

### **Työntekijöiden ääni ei kuulu**

Työntekijöiden mukaan myös Sky Foodsilla toteutetaan erilaisia auditointeja. Auditointien aikana tehtaalla vältetään virheiden tekemistä, hidastetaan työtahtia ja puhutellaan työntekijöitä kohteliaasti. Auditointit eivät haastateltujen työntekijöiden mukaan puhuttele tehtaan työntekijöitä.

Kuten muissakin tutkituissa tehtaissa, Sky Foodsin työntekijäkomitean ei koettu edustavan siirtotyöntekijöitä ja se ei ollut aktiivinen.

Tehdas kiisti ongelmat työntekijäkomiteassa. Yrityksen mukaan komitea raportoi johdolle kuukausittain ja se huolehtii kaikkien työntekijöiden eduista. Tehdas ei kuitenkaan vastauksessaan selventänyt millä tavalla komitean jäsenet oli valittu ja oliko mukana myös siirtotyöntekijöiden edustajia. Tehdas lupaa kuitenkin tiedottaa työntekijöille heidän mahdollisuuksistaan raportoida ongelmista yrityksen johdolle tehtaalla käytössä olevien palautelaatikoiden kautta.

Tehdas kiisti yleisellä tasolla myös kaikenlaisen auditointien manipuloimisen. Yrityksen mukaan tehtaalla vieraillee säännöllisesti niin valtion kuin maakuntatason työsuojeluvalvontaa tekeviä viranomaisia sekä erilaisia kansainvälisiä auditointeja tekeviä auditointiyrityksiä.

## **5.6 GOLDEN LINE BUSINESS, SAHA FARMS GROUP**

<i>Tehdas:</i>
Golden Line Business Co. Ltd
<i>Tehdaskoodi:</i>
TH 144
<i>Tehtaan omistava yhtiö:</i>
Golden Line Business Co. Ltd, Saha Farms Group
<i>Sijainti:</i>
Petchabunin maakunta, Thaimaa
<i>Tehtaan työntekijät:</i>
7 000 työntekijää
<i>Haastatellut työntekijät:</i>
16 myanmarilaista siirtotyöntekijää (7 miestä ja 9 naista), kaikki MoU-välityksen kautta rekrytoituja ja aloittaneet työskentelyn 4–6 kuukautta sitten.
<i>Tuoko broileria Suomeen:</i>
kyllä
<i>Yrityksen broilertuotteita Suomeen tuovat yhtiöt:</i>
Dencon Foods, TTM Food Import (TH 129)

Golden Line Business Co. Ltd. kuuluu Saha Farms Group -yhtymään. Se tuottaa broilertuotteita vientiin ja thaimaalaisille kotimarkkinoille. Tehdas prosessoi ja myy niin raakaa broilerinlihaa kuin erilaisia kypsennettyjä broilerista valmistettuja ruokatuotteita.

Tehdas on saanut kommentoida seuraavissa kappaleissa esitettyjä työntekijähaastattelussa saatuja tietoja. Tehdas välitti vastauksensa Finnwatchille ja kiisti lähes kaikki esiin tulleet ongelmat. Tehtaan mukaan työntekijöiden antamat tiedot perustuvat suurelta osin väärinymmärryksiin. Golden Line Business kuitenkin toteaa, että työntekijöiden kertomukset ovat osoittaneet myös joitain parannuskohteita, joihin tehdas aikoo kiinnittää jatkossa enemmän huomiota. Tehtaan vastaukset on sisällytetty alla oleviin kappaleisiin.

### **Rekrytoinnista peritään erittäin korkeita maksuja**

Kaikki haastatellut työntekijät olivat tulleet tehtaalle töihin MoU-menettelyn puitteissa ja ovat työsuhteessa suoraan tehtaan omistavaan yhtiöön. Haastattelujen aikaan työntekijät olivat työskennelleet Thaimaassa vasta vähän aikaa, noin 4–6 kuukautta.

Golden Line Business -tehtaan siirtotyöntekijät olivat pahasti velkaantuneita korkeiden työnvälitysmaksujen takia. Myanmarissa työnvälittäjä<sup>115</sup> veloitti siirtotyöntekijöiltä 300 000–450 000 kyatia (noin 9 500–14 200 bahtia). Thaimaassa Goldenline Business veloitti heidän saapuessaan tehtaalle 10 000 bahtia, jota lyhennettiin 2 000 bahtia kuukaudessa. Edellä mainittujen maksujen lisäksi työntekijät olivat maksaneet 30 000 kyatia Myanmarin passista sekä kustantaneet matkansa Thaimaan rajalle.

Haastateltujen työntekijöiden mukaan myös Thaimaan sisältä rekrytoiduilta työntekijöiltä peritään erilaisia maksuja. Uudet työntekijät joutuvat esimerkiksi maksamaan 1 500–2 500 bahtin työnvälityspalkkion tehtaan henkilöstöosaston kanssa yhteistyötä tekeväälle välittäjälle.

Golden Line Business -tehtaan mukaan se ei puutu työvoimavälittäjien ja työntekijöiden välisiin kahdenkeskisiin sopimuksiin. Tehtaan mukaan se maksaa työvoimavälittäjille erillistä palkkiota rekrytoinnista eikä peri näitä maksuja takaisin työntekijöiltä. Finnwatchin näkemyksen mukaan tehdas ei voi irtisanoutua käyttämiensä työvoimavälittäjien perimistä kohtuuttomista, työntekijät velkaorjuuden kaltaiseen tilanteeseen ajavista maksuista. Tehdas vastaa siitä, että sen käyttämät työvoimavälittäjät toimivat vastuullisesti<sup>116</sup>.

Työntekijöillä oli hallussaan ainoastaan myanmarilaiset henkilökortit – sen sijaan passit, työluvut, sairausvakuutuskortit ja kaikki muut mahdolliset työsuhteesta todistavat asiakirjat oli takavarikoitu. Työntekijät tosin eivät olleet varmoja, oliko heillä tosiasiasa edes hankittu työlupia Thaimaassa työskentelyyn. Työntekijöillä ei ollut hallussaan heidän allekirjoittamiaan työsopimuksia tai kopioita niistä.

Tehdas kiisti asiakirjojen takavarikoimisen. Yrityksen mukaan työvoimavälittäjän pitää

työntekijöiden passin hallussaan vain ensimmäisen kolmen kuukauden ajan, joka kuluu Thaimaahan saapuneiden työntekijöiden rekisteröintiin. Tehtaan mukaan passit palautetaan tämän jälkeen työntekijöille. Koska tehdas ei itse kontrolloi rekisteröintiä, se ei välttämättä tiedä, että työvoimavälittäjä pitää asiakirjoja hallussaan. Työntekijät arvelivat, että he saattavat saada asiakirjansa takaisin vasta maksettuaan velkansa välittäjälle.

Tehdas vahvisti työntekijöiden kertomuksen siitä, että se pitää työsopimukset hallussaan. Tehdas vetosi Thaimaan lakiin, joka ei edellytä kirjallisia työsopimuksia. Yrityksen mukaan työntekijät voivat kuitenkin saada kopion sopimuksesta pyytämällä sitä erikseen.

Työntekijöiden mukaan Golden Line Business irtisanoo MoU-prosessin kautta Thaimaahan tulleita siirtotyöntekijöitä säännönmukaisesti epäreiluin perustein ilman erillistä varoitusta. Työntekijöiden mukaan raskaana olevat työntekijät irtisanotaan eivätkä he saa työskennellä neljän kuukauden raskausajan jälkeen. Irtisanotut työntekijät ovat joutuneet maksamaan 10 000 bahtia saadakseen takaisin heiltä takavarikoitua passit ja maksamaan kohtuuttoman summan paluumatkastaan takaisin Myanmariin. Thaimaassa vain muutaman kuukauden olleet työntekijät ovat mahdollisten irtisanomisten jälkeen pahasti velkaantuneita.

Vastauksessaan Finnwatchille tehdas kiisti irtisanovansa työntekijöitä. Yrityksen mukaan raskaana olevat saavat jatkaa työskentelyä normaalisti, mutta heidät siirretään kevyempiin töihin.

Suuri määrä työntekijöitä on lähtenyt tehtaalta myös omasta halustaan, sillä he ovat kokeneet työehdot epäreiluiksi.

### **Palkanmaksussa on ongelmia**

Haastateltujen mukaan heille maksetaan 300 bahtia päivässä. Ansaitakseen 300 bahtia, työntekijöiden pitää kuitenkin usein työskennellä yli normaalin työajan, työpäivän pituuden venyessä jopa yhdeksästä kymmeneen tuntiin. Kahdeksan tuntia ylittävän työajan tulisi olla ylityötä (ylityökorvaus on Thaimaan lain mukaan 56 bahtia tunnissa). Työntekijöille

115 Työntekijöiden mukaan työvoimavälittäjänä toimi myanmarilainen yritys nimeltä Yan Nadi Oo

116 Työvoimavälitykseen liittyviä parhaita käytäntöjä ja ihmisoikeusvastuuta on käsitelty esimerkiksi Euroopan komission julkaisemassa oppaassa Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, saatavilla osoitteessa: [http://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment\\_and\\_recruitment\\_agencies.pdf](http://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment_and_recruitment_agencies.pdf)

ei maksettu myöskään sunnuntaityöstä lainmukaista tuplapalkkaa. Työntekijöille ei makseta 1–2 päivän sairauspoissaolosta ilman terveystarkastustodistusta.

Palkka maksetaan työntekijöiden pankkitilille kerran kuukaudessa. Viimeisimmältä MoU-rekrytoitujen ryhmältä oli takavarikoitu myös heidän pankkikorttinsa, ja palkka maksettiin heille käteisenä. Työntekijöiden on vaikeaa ymmärtää palkkakuitteja, jotka on kirjoitettu thain kielellä.

Tehdas kiisti kaikki laittomuudet palkanmaksussa sekä sen, että yhdeltäkään työntekijältä olisi takavarikoitu pankkikortteja. Tehtaan mukaan työntekijöille annetaan koulutusta näiden aloittaessa työt, ja koulutuksen yhteydessä annetaan opastusta myös palkkakuitin lukemiseen. Yritys korostaa, että työntekijät voivat kääntyä tehtaan henkilöstöosaston puoleen jos heillä on palkanmaksusta mitä tahansa kysyttävää. Tehdas kertoo, että työntekijät saavat sairauslomalta palkan, jos nämä jättävät tehtaan toimistolle sairausloma-anomuksen. Ilman anomusta poissaoloa käsitellään luvattoman poissaolona, josta jätetään palkka maksamatta.

Kenelläkään haastatelluista työntekijöistä ei ollut sosiaaliturvarahaston jäsenkorttia eikä muutakaan sairausvakuutuskorttia, vaikka joidenkin yli kolme kuukautta tehtaassa työskennelleiden siirtotyöntekijöiden palkkakuiteissa oli viiden prosentin vähennyksiä sosiaaliturvamaksuista. Työntekijät joutuvat käytännössä maksamaan itse sairaanhoitokulunsa.

Tehdas ja työntekijöiden asuinalue on kaukana sairaaloista ja terveystieteiden klinikoista ja muista peruspalveluista. Tehdas tarjoaa harvoja kuljetuksia sairaalaan tai terveystieteiden klinikoilla ilmaiseksi, mutta muista kuljetuspalveluista peritään kohtuuttomia hintoja. Kuljetuspalveluista vastaa sama myanmarilainen työvoimavälittäjä, joka myös perii rekrytointimaksuja Thaimaasta rekrytoitavilta siirtotyöläisiltä (ks. edellinen luku).

Tehtaan mukaan kaikki työluvan saaneet työntekijät rekisteröidään lainmukaisesti sosiaaliturvarahastoon (SSO).

Työntekijöiltä veloitetaan myös 200 bahtia joka kolmas kuukausi tehtävästä

maahantuloraportoinnista, vaikka viranomaisprosessi on ilmainen. Lisäksi palkasta pidetään 20 bahtia kuukaudessa hyväntekeväisyysrahastoon,

Tehtaan mukaan työntekijät voivat vapaasti hoitaa maahantuloraportoinnin myös itse, mutta tehdas tarjoaa tämän palvelun työntekijöille 200 bahtin hintaan. Maahantuloraportointi tulee tehdä noin 250 kilometrin päässä sijaitsevassa maahanmuuttoviranomaisten toimistossa Phitsanulokin maakunnassa. Jos työntekijät haluaisivat hoitaa raportoinnin itse, heidän tulisi jättää kokonainen työpäivä väliin ja maksaa matka Phitsanulokin. Tämä on käytännössä mahdotonta työntekijöille. Finnwatchin näkemyksen mukaan tehdas käyttää hyväkseen työntekijöiden tilannetta ja perii kohtuuttoman maksun rutiiniluonteisesta tehtävästä, jonka sen pitäisi hoitaa työntekijöiden puolesta maksutta.

Tehtaan mukaan kaikki tehtaan työntekijät maksavat kuukausittain 20 bahtia tehtaan hyväntekeväisyysrahastoon. Rahaston tarkoituksena on auttaa työntekijöitä kuolemantapauksissa tai onnettomuuksissa.

Varojen keräämiseen rahastoon tulisi olla työntekijöille vapaaehtoista, eikä rahaa tule periä suoraan palkoista. Tehtaan tulee varautua kuolemantapauksiin ja onnettomuuksiin asianmukaisella vakuutusturvalla.

Useat työntekijät asuvat tehtaan organisoimassa majoituksessa noin 20 minuutin pyörämatkan päässä tehtaasta rakennusparakin kaltaisessa asumuksessa, huonoissa olosuhteissa ja ahtaasti, 14–18 henkeä samassa huoneessa. Työntekijöiden mukaan parakissa olisi myös tyhjiä huoneita, mutta huonon hallinnon vuoksi työntekijöitä majoitetaan samoihin, jo ennestään täysiin huoneisiin. Tehdas ei veloita asumisesta, sen sijaan sähköstä ja vedestä peritään kuukausittain jokaiselta henkilöltä 300 bahtin suuruinen maksu suoraan palkasta.

Univormuista huolehditaan tehtaan puolesta ilman veloituksia, mutta kasvosuojuksista, hansikkaista ja liiveistä, housuista ja päähineistä veloitetaan. Tehdas tarjoaa työntekijöille kolme vaatimatonta ateriaa päivässä ja vähentää tästä työntekijöiden palkoista yhden ylityötuntikorvauksen. Ruuan huonon

laadun vuoksi osa työntekijöistä valmistaa ateriansa itse, mutta tästä huolimatta tehdas perii heiltä ateriamaksua.

Tehdas vahvisti vastauksessaan, että työntekijät joutuvat itse maksamaan ”henkilökohtaiseen hygieniaan” kuuluvat tarvikkeet kuten kasvosuojukset itse. Tehdas vahvisti myös perivänsä ruoasta maksuksi yhden ylityötunnin palkan. Yrityksen mukaan tämä on työntekijöiden oma toive, ja johtuu siitä, että tehtaan alueella on vain vähän ruokaa tarjoavia kauppia.

### **Ongelmia ylitöissä ja työoloissa, alaikäiset työskentelevät väärillä asiakirjoilla**

Tehtaalla tehdään paljon ylitöitä, ajoittain jopa 5–6 tuntia päivässä. Työntekijöitä oli myös pakotettu ylitöihin: jos ylitöistä kieltäytyy, seuraa kirjallinen varoitus, lyhyt työkielto sekä ylitöiden epääminen tulevana kertoina.

Työntekijät kokevat työskentelevänsä ääri-rajilla, sillä tuotantolinjat on asetettu toimimaan maksiminopeudella. Nopea työtahti lisää koneisiin, veitsiin ja kuumaan veteen liittyviä työturvallisuusriskejä.

Työntekijöiden mukaan heille ei anneta työsuojelulain edellyttämää 20 minuutin taukoa ennen vähintään kaksi tuntia kestävästä ylityövuoron alkamista.

Myanmarilainen työnvälittäjä veloittaa 1 000 – 2 000 bahtin maksun, jos siirtotyöntekijä haluaa vaihtaa tehtaassa osastosta toiseen.

Tehtaalla wc:n käyttö on rajoitettu 15 minuuttiin kerralla – mikäli aika ylittyy, palkasta vähennetään ylityökorvauksia. Ylityöpidätyksiä käytettiin myös sanktiona, jos työntekijöiden ja esimiesten välille syntyi riitaa tai jos tuotantotavoitteita ei saavutettu. Työntekijöiden mukaan tehtaan esimiehet kohtelivat heitä huonosti, pakottivat heitä työskentelemään kovemmin ja nopeammin ja kohdistivat heihin myös fyysisiä rangaistuksia, läpsimisiä ja jopa lyöntejä.

Haastateltujen työntekijöiden mukaan tehtaalla työskentelee 15-vuotiaita työntekijöitä, joilla on väärennetyt 18-vuotiaan passit ja muut asiakirjat.

Tehtaan mukaan ylityö on aina vapaaehtoista. Yritys kertoo myös antavansa työntekijöille 20 minuutin tauon ennen ylitöitä. Tauot tulee kuitenkin pitää vuorotellen niin, ettei tehtaan tuotantoprosessi pysähdy.

Tehdas kiisti, että se olisi palkannut alaikäisiä työntekijöitä ja kertoi tarkistavansa kaikkien työntekijöiden henkilöllisyystodistukset ennen palkkausta. Tämä ei kuitenkaan auta tilanteessa, jossa työntekijöillä on väärällä syntymävuodella varustetut viralliset asiakirjat.

### **Työntekijät kokivat syrjintää eivätkä saa ääntään kuuluviin**

Haastatellut työntekijät kokivat, että heitä syrjitään suhteessa thaimaalaisiin työntekijöihin: työntekijät väittivät, että thaimaalaiset saavat samasta työstä suurempaa palkkaa ja parempilaatuiset univormut eikä heidän tarvinnut työskennellä yhtä nopeasti kuin siirtotyöläisten.

Työntekijät eivät pidä tehtaan kääntäjiä luotettavina ja riippumattomina.

Tehtaan mukaan kaikkia työntekijöitä koskevat samat työehdot. Tulkeista raportoitujen ongelmien tehdas arveli johtuvan siitä, että osa työntekijöistä puhuu toista burman kielen murretta.

Työntekijöiden mukaan tehdas manipuloi auditointien hidastamalla tehdaskoneita auditointien ajaksi.

Haastatellut työntekijät eivät olleet tietoisia siitä, että tehtaalla toimisi työntekijäkomitea. Jos työntekijäkomitea on, se on epäaktiivinen eikä edusta siirtotyöntekijöitä.

Tehdas kiisti vastauksessaan työntekijöiden syrjinnän ja vetosi tehtaan syrjinnän vastaiseen ohjesääntöön. Golden Line Businessin mukaan työntekijät voivat milloin tahansa raportoida ongelmista esimiehilleen ja tehtaan henkilöstöosastolle, ja tehdas lupaa puuttua niihin välittömästi. Yrityksen mukaan tehtaan koneiden nopeutta ei muuteta auditoinneissa. Työntekijäkomitea valitaan sen mukaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan, ja myös siirtotyöntekijät ovat tervetulleita mukaan komiteaan.

## 6. Yhteenveto broileritehtaiden ja maahantuojien vastuullisuusongelmista

Huolimatta siirtotyöntekijöiden suurista määristä, Thaimaassa ei ole kyetty luomaan tehokasta sääntelyä ja valvontaa siirtotyöntekijöiden rekrytoinnin, maahantulon ja maassa työskentelyn hallitsemiseksi. Maa kuuluu riskimaiden joukkoon ja on jo toista vuotta peräkkäin muun muassa Yhdysvaltojen ihmiskauppaa koskevan raportin alimmassa tarkailukategoriassa (Tier 3).

Kesäkuussa 2011 YK:n ihmisoikeusneuvosto hyväksyi yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet<sup>117</sup>. Periaatteista on tullut yritysten ihmisoikeusvastuuta selventävä maailmanlaajuinen standardi, jota kaikkien valtioiden ja yritysten odotetaan noudattavan. Yrityksillä on vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia ja tämä vastuu ei ole vapaaehtoista.<sup>118</sup>

YK-periaatteiden myötä Suomessa toimivilla thaimaalaista broileria maahantuovilla, välitävillä ja markkinoivilla yrityksillä on vastuu käyttää vaikutusvaltaansa kannustaakseen negatiivisen ihmisoikeusvaikutuksen aiheuttanutta tai siihen myötävaikuttanutta toimijaa – kuten esimerkiksi tässä tapauksessa kananlihaa prosessoivaa tehdasta – estämään vaikutuksen toteutumista tai lieventämään sen toistumismahdollisuutta.

Yrityksiltä vaaditaan huomattavasti enemmän toimenpiteitä riskimaista tuotavien raaka-aineiden vastuullisuuden varmistamiseksi.

117 UN, 2012, The UN Guiding Principles on Human Rights (UNGPR), saatavilla osoitteessa: [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

118 Vaikka asiakirja ei ole itsessään oikeudellisesti sitova, se tarkoittaa olemassa olevien normien ja käytäntöjen sisältöä. YK-periaatteiden tulkintaoppaan mukaan kunnioittamisvastuu menee puutteellisen kansallisen lainsäädännön edelle ja on voimassa maailmanlaajuisena standardina riippumatta yrityksen koosta, toimialasta ja toimintaympäristöstä. Ihmisoikeuksien kunnioittamisveloitteen rikkomisesta saattaa aiheutua oikeudellisia, taloudellisia ja maineeseen liittyviä seurauksia. UN, 2012, The corporate responsibility to respect human rights – an interpretive guide, saatavilla osoitteessa: [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2\\_En.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf). Ihmisoikeuskeskuksen epävirallinen suomennos vuodelta 2014, Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia, Tulkintaopas

Yritysten vastuullisuustoimintaa tulee tukea tehokkailla auditointijärjestelmillä sekä selkeällä, sitovaa ihmisoikeuksia koskevaa huolellisuusveloitetta ja läpinäkyvyyttä edistävällä sääntelyllä.

Finnwatchin selvityksen mukaan useat thaimaalaista broileria maahantuovat yritykset asettavat alihankintaketjulleen ihmisoikeuksia koskevia vastuullisuusvaatimuksia. Vaatimukset ovat kuitenkin epämääräisiä eikä niiden toteutumista useinkaan valvota. Vain muutamit isoimmat yritykset tekevät ihmisoikeusriskien kartoitusta jo toimittajia valitessaan, liittävät vastuullisuusvaatimukset ostosopimuksiinsa ja seuraavat vaatimuksien toteutumista kolmannen osapuolen auditoinnein. Toimenpiteet kattavat kuitenkin usein vain ensimmäisen portaan tavarantoimittajat.

Vastuullisuustyön vaikutukset olivat jossain määrin nähtävillä Thaimaassa tehdyissä tehtaiden työntekijöiden haastattelussa. Maahantuojien vastuullisuusvaatimusten ja -valvonnan kohteena olevan CPF:n työolot olivat muita tutkittuja tehtaita paremmat. Työntekijät saivat palkkakuitit omalla kielellään, palkanmaksussa ei raportoitu ongelmia ja työntekijät ymmärsivät palkanmaksun perusteet. CPF oli myös laatinut erillisen vastuullisuuslinjauksen työntekijöiltä perittäviin kohtuuttoman suuriin rekrytointimaksuihin puuttumiseksi.

Kaikilla tutkituilla tehtailla, mukaanlukien rekrytointimaksuja koskevan linjauksen tehneellä CPF:llä, ilmeni merkittäviä ongelmia rekrytointimaksuihin liittyen. Siirtotyöntekijät olivat maksaneet suuria summia sekä lähtömaassaan, että Thaimaan puolella ja he olivat velkaantuneet jo ennen töiden aloittamista.

CPF oli palauttanut työntekijöille näiden matkustusasiakirjat, mutta kaikki muut tarkastellut tehtaat tai niiden käyttämät työvoimavälittäjät pitivät työntekijöiden asiakirjoja hallussaan. Velkaannuttaminen, asiakirjojen hallussapito ja useat muut työntekijöiden kuvaamat

ongelmat osassa tehtaissa viittaavat pakko-työhön ja ihmiskauppaan.

Saha Farms-, Laemthong- ja Centaco-konserneihin kuuluvilla tehtailla tavattiin eniten ongelmia. Rekrytointiin liittyvien maksujen ja asiakirjojen takavarikoinnin lisäksi työntekijät kertoivat olevansa epätietoisia työehdoista, raportoivat syrjinnästä ja palkanmaksun puutteista sekä kertoivat tehtailla työskentelevän alaikäisiä työntekijöitä. Laemthongin Nakhon Rachasiman tehtaassa tilanne oli äitynyt niin vakavaksi, että tehtaalla puhkesi tutkimuksen teon aikana työntekijäprotesti, jonka myötä tehdas suostui 10 kohdan parannusohjelmaan. Samainen tehdas on myös haastettu oikeuteen työntekijöiden toimesta.

Kaikissa tehtaissa, myös CPF:ssä, raportoitiin ongelmia sosiaaliturvassa. Työntekijät, joiden palkoista oli tehty 5 prosentin sosiaaliturvamaksuvähennyksiä, eivät olleet silti saaneet sosiaaliturvaan oikeuttavaa korttia ja joutuivat maksamaan terveydenhuollostaan itse.

Muista yrityksistä poiketen Centaco Groupin tehtaat käyttivät useiden eri työvoimavälittäjien kautta palkattuja työntekijöitä ja tehtaalta tavattiin poikkeuksellisia ongelmia: työvoimavälittäjille maksettavia suojelumaksuja ja rahapantteja, ongelmia lainmukaisten palkkojen maksussa, lukuisia erilaisia Thaimaan lain vastaisia pidätyksiä palkoista ja väkivalan pelkoa. Vastauksessaan tehdas myönsi sen olevan ”oppimisprosessissa” siinä, miten saada työvoimavälittäjien toiminta yrityksen hallintaan. Tilanne vastaa monelta osin Finnwatchin aiemmin tutkiman ananasmehutehdas Vita Food Factoryn tilannetta<sup>119</sup>, jossa lukuisat työvoimavälittäjät terrorisoivat laista piittaamatta työntekijöitä tehtaan ulkoistettua lähes koko henkilöstön näiden hallintaan.

Kaikkien edellä mainittujen konsernien tehtaista tuodaan broilertuotteita myös Suomeen. Finnwatchin laatimassa markkinakartoituksessa Saha Farms -konserniin yhdistettiin suomalaisista maahantuojista TTM Food Import ja Dencon Foods, Laemthong-konserniin TTM Food Import

ja Snellman ja Centaco-konserniin Dencon Foods ja Euro Poultry. Kaikki edellä mainitut toimijat ovat lihatuotteiden maahantuojia, jotka välittävät tuotteita eteenpäin lukuisille ravintoloille ja muille yrityksille. Esimerkiksi Snellmanin asiakkaisiin kuuluvat niin Restel Oy kuin S-ryhmä. On todennäköistä, että tutkittujen thaimaalaisten yritysten tuotteita tuodaan myös muiden maahantuojien kautta – kaikki maahantuojat eivät suostuneet kertomaan thaimaalaisen broilerinsa alkuperää lainkaan.

Alihankintaketjuun piilottelevien toimijoiden osalta yritysvastuutilanne on kaikkein huolestuttavin. Kuluttajien on erityisesti syytä kiinnittää huomiota toimijoihin kuten Subway, Dr. Oetker ja Findus, jotka eivät kerrota lainkaan thaimaalaisia tavarantoimittajaan tai antoivat niistä vain puutteellista tietoa (Findus kertoi vain yhden toimittajansa, CPF:n, nimen). Subway oli ainoa, joka ei kerrotonut mistä maasta sen käyttämä broiler tulee.

Useat Suomeen broilertuotteita toimittavat tehtaat jäivät tämän selvityksen ulkopuolelle. Monet ongelmat tehtailla odottanevat siis vielä löytäjänsä.

Seuraavassa luvussa on esitetty Finnwatchin suositukset tutkituille thaimaalaisille yrityksille, kotimaisille maahantuojille sekä thaimaalaista broileria välittäville ja käyttäville yrityksille, auditointijärjestelmille ja suomalaisille päättäjille.

<sup>119</sup> Finnwatch, 2014, Ojasta allikkoon, saatavilla osoitteessa: [http://www.Finnwatch.org/images/pdf/Finnwatch\\_private\\_label\\_followup\\_web.pdf](http://www.Finnwatch.org/images/pdf/Finnwatch_private_label_followup_web.pdf)



## 7. Suositukset

### THAIMAALAISILLE BROILERITEHTAILLE

Kaikkien tässä selvityksessä käsiteltyjen thaimaalaisten tehtaiden tulee viipymättä korjata raportissa esiin tuodut ongelmat. Erityisesti tulee

- välittömästi noudattaa palkanmaksussa ja lomien myöntämisessä vähintään Thaimaan lakia. Pitkän aikavälin tavoitteena tulee olla tehtaiden työolojen kehittäminen vastaamaan kansainvälisiä standardeja esimerkiksi määrittelemällä elämiseen riittävä palkka ja rajoittamalla ylitöiden määrää.
- lopettaa kaikenlainen rekrytointimaksujen periminen ja varmistaa, että myöskään tehtaiden henkilöstön edustajat tai työnvälittäjät eivät peri siirtotyöntekijöiltä rekrytointimaksuja. Rekrytointimaksujen kieltämisestä tulee tehdä julkinen ilmoitus, joka on saatettava kaikkien työntekijöiden tietoon näiden omalla kielellä.
- huolehtia siitä, että työnantaja maksaa rekrytointiin liittyvät muut kustannukset. Siirtotyöntekijöiden tulee maksaa itse korkeintaan passin hankkimiseen liittyvät viranomaiskustannukset. Työnantajan tulee maksaa kaikki muut työntekijän rekrytointiin, asiakirjoihin ja työn vastaanottamiseen liittyvät kulut ja maksut.
- korjata työntekijöiden sosiaaliturvaan liittyvät ongelmat. Työntekijöille, joilta on aiheettomasti peritty sosiaaliturvamaksuja, on palautettava rahat asianmukaisella korolla korotettuna.
- varmistaa, että työntekijäkomiteoiden jäsenyys on avoin myös siirtotyöntekijöille. Haa-voittuvassa asemassa olevia siirtotyöntekijöitä tulee tukea ja rohkaista komiteaan liittymiseksi.
- tiedottaa siirtotyöntekijöille heidän oikeuksistaan heidän omalla kielellään ja varmistaa, että heillä on turvallisia kanavia tuoda esiin mahdollisia väärinkäytöksiä.
- varmistaa, että työntekijöillä on hallussaan kaikki henkilökohtaiset asiakirjat. Kaikenlainen matkustusasiakirjojen tai työ lupien tai niihin liittyvien maksukuittien takavarikointi tulee lopettaa välittömästi.
- parantaa tehtaan tarjoamia tulkkipalveluita, ja varmistaa etteivät tulkit ole osallisia rekrytointi- ja työvoimavälitystoiminnassa.
- parantaa tehdasalueiden majoituksen tasoa.
- huolehtia riittävästä juomapisteistä ja puhtaan veden saannista.
- aloittaa vuoropuhelu paikallisen kansalaisyhteiskunnan kanssa ja etsiä aktiivisesti ratkaisuja siirtotyöntekijöiden työ- ja elinolosuhteiden parantamiseen.
- palkattava työelämän oikeuksiin perehtynyttä henkilökuntaa varmistamaan sosiaalisen vastuullisuuden toteutuminen yrityksen omissa tuotantolaitoksissa ja alihankintaketjuissa.

## THAIMAAN TEOLLISUUDEN ETUJÄRJESTÖILLE

- Thaimaan teollisuusjärjestön tulee erottaa jäsenistöstään yritykset, jotka eivät sitoudu parantamaan toimintaansa eivätkä noudata lakeja.
- Teollisuusjärjestöjen tulee laatia alan yhteiset vastuullisuusstandardit, jotka vastaavat kansainvälisiä työelämän oikeuksia koskevia standardeja.
- Teollisuusjärjestöjen tulee käydä aktiivisesti vuoropuhelua Thaimaan hallituksen kanssa Thaimaan työlainsäädännön ja viranomaisvalvonnan kehittämisestä. Tavoitteena tulee olla keskeisten Kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimusten ratifiointi ja tehokas toimeenpano.

## THAIMAALAISTA BROILERIA OSTAVILLE YRITYKSILLE

- Thaimaan kaltaisista riskimaista ostoja tehtäessä on asetettava systemaattisesti sosiaalista vastuullisuutta koskevia ehtoja. Sosiaalista vastuullisuutta koskevien ehtojen noudattamista tulee valvoa uskottavasti läpi koko sopimuskauden muun muassa riippumattoman osapuolen tekemien säännöllisten auditointien kautta.
- Tilauksia tässä raportissa tarkastelluilta broileritehtailta ei tule lopettaa ennen kuin kaikki mahdolliset keinot on käytetty työntekijöiden olojen parantamiseksi. Suomalaisen maahantuojien tulee osallistua ongelmien ratkaisemiseen yhteistyössä Thaimaan teollisuusjärjestöjen, esimerkiksi Thai Frozen Food Associationin ja Thai Broiler Processing Exporters Associationin, sekä Thaimaan viranomaisten kanssa. Toimenpiteistä, edistysaskelista ja mahdollisista takaiskuista tulee raportoida avoimesti.
- Suomalaisten yritysten tulee tehdä systemaattista työtä vastuullisuuden varmistamiseksi kaikissa tuotteissa, joissa on riskimaista tulevia raaka-aineita. Tuotteiden tuotantoketjut tulee kartoittaa ja priorisoida toimenpiteet niihin tuotteisiin, joissa on merkittäviä määriä riskimaista tulevia raaka-aineita. Tähän työhön on varattava yrityksissä riittävät resurssit.
- Ihmisoikeudet, työelämänoikeudet ja yritysvastuukysymykset tulee nostaa samalle tärkeystasolle laadun, elintarviketurvallisuuden ja hinnan kanssa.

## SOSIAALISTA VASTUULLISUUTTA VALVOVILLE AUDITOINTIJÄRJESTELMILLE

- Auditointijärjestelmien kriteereitä tulee kehittää niin, että niissä huomioidaan myös siirtotyöntekijöiden rekrytointia koskevat kysymykset.
- Jos auditoitavan tehtaan työntekijät on palkattu työvoimavälittäjän kautta, tulee myös työvoimavälittäjän henkilöstökäytännöt sisällyttää auditoinnin piiriin.
- Auditointien laatua tulee kehittää lisäämällä tehtaan ulkopuolella tehtäviä ns. off-site -haastatteluja.

- YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden toimeenpanoa on jatkettava Suomessa kunnianhimoisesti. Työ- ja elinkeinoministeriössä valmisteltavan yhteiskuntavastuun toimintasuunnitelman tulee tähdätä Suomessa jo suunniteltujen toimenpiteiden kunnianhimoiseen toimeenpanemiseen. Yritysten ihmisoikeusvastuun parissa ministeriöissä tehtävää työtä ei saa heikentää.
- Yrityksille tulee pitkällä aikavälillä säätää sitova ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusvelvoite. Ensimmäisenä askeleena kohti sitovaa huolellisuusvelvoitetta, Suomen tulee asettua tukemaan EU:ssa parhaillaan neuvoteltavaa konfliktimineraaleja koskevaa lakiehdotusta. EU-tason sitovasta, joskin rajatusta, huolellisuusvelvoitteesta saadaan arvokasta kokemusta ja osaamista, jonka myötä velvoitetta voidaan laajentaa myös muille teollisuuden aloille.
- Suomen tulee varmistaa, että Team Finland -verkoston palveluissa huomioidaan myös liiketoimintaan liittyvät ihmisoikeusriskit. Yrityksille tulee tarjota tietoa ihmisoikeusvelvoitteiden toteuttamisesta myös silloin kun ne toimivat ostajina ja hankkivat riskimaista tuotetta tuotavaksi Suomeen.
- Tässä selvityksessä mukana olleet suomalaiset yritykset toimittavat thaimaalaista broileria lukuisiin suurkeittiöihin ja on todennäköistä, että huonoissa työoloissa valmistettua broileria hankitaan myös osana julkisia hankintoja esimerkiksi kouluihin, sairaaloihin ja vanhainkoteihin. Suomessa valmistellaan parhaillaan hankintalain kokonaisuudistusta EU-direktiivien (2014/23/EU, 2014/24/EU ja 2014/25/EU) pohjalta. Finnwatch esittää muutoksia ja toimenpidesuosituksia valmisteilla olevaan hankintalakiin ja julkisia hankintoja koskevaan politiikkaan. Tavoitteena tulee olla, että julkisia hankintoja tehdään jatkossa ihmisoikeuksia kunnioittaen. Muutosehdotukset pohjautuvat virkamiestyöryhmän toukokuussa 2015 julkaisemaan mietintöön ja ehdotukseen uudesta hankintalaista ja ovat saatavissa Finnwatchin verkkosivuilla osoitteessa: <http://www.finnwatch.org/fi/uutiset/329-35-muutosta-hankintalain-valmisteluun>
- EU:n tullitietoja koskevaa lainsäädäntöä tulee kehittää niin, että kolmansilla osapuolilla on jatkossa mahdollisuus saada tietää minkä yritysten tuotteita EU-alueelle tuodaan ja mitkä yritykset toimivat näiden tuotteiden maahantuojina. Esimerkiksi Yhdysvalloissa yrityskohtaiset tullitiedot ovat jo julkisesti saatavissa.

# Liite 1 – CPF:n ulkomaisen työvoiman rekrytointia koskeva linjaus

## Memorandum (Translation)

Subject Foreign labor hiring in Thailand

March 31, 2015

To Executive Vice President  
Senior Vice President  
Vice President

From President and Chief Executive Officer  
Charoen Pokphand Foods Public Company Limited

---

To increase the efficiency and effectiveness of foreign labor hiring process of Charoen Pokphand Foods Public Company Limited and its subsidiaries in Thailand, the following practices have been created to promote CPF Human Rights Policy and Employment and Labor Management Policy, as well as to respond to the international standard on human rights, slavery, and human trafficking.

- 1 Hiring: The Company shall hire the foreign labor to become its employee directly. This does not include hire of work and service contract.
  - 1.1 When hiring the foreign labor in the country of origin, the hiring process is conducted through the use of authorized labor agency under the governments' agreement on hiring foreign labor (MOU). There shall not be any labor subcontractor in Thailand involved in the hiring process. To prevent the debt bondage that may occur in the hiring process, the Company shall seek for the foreign labor who can afford the actual personal expenses as indicated in 2.1.
  - 1.2 When hiring the nationality-identification-type foreign labor in Thailand, the Company shall hire the foreign labor directly. There shall not be any labor subcontractor in Thailand involved in the hiring process.
2. The hiring expenses
  - 2.1 The foreign labor shall be responsible for actual personal expenses occurred in the country of origin, for instance – application fees of passport and visa, medical checkup fee in the country of origin, Ministry of Labor/ Ministry of Foreign Affairs registration fees, cross-border fee, etc.
  - 2.2 The Company shall be responsible for hiring-process related expenses occurred in the country of origin, for instance – to-border transportation expense, administration fees, and labor agency fee – including training fee and meals, etc.
  - 2.3 The Company shall also be responsible for hiring-process related expenses occurred in Thailand, including working document renewal fees throughout the period of employment, for instance – application fees of extend/change visa category, work permit application fee, work permit fee, work permit renewal fee, medical checkup fee, employer-change fee (if applicable), from-border transportation, etc.

- 3 Compensation and benefits: the Company shall compensate the directly-hired foreign labor equally to Thai directly-hire worker who works in the same position level.
4. In case of hire of work and service contract, the Company may engage with the subcontractor. However, the Company shall closely manage and monitor the subcontractor to ensure the compliance with applicable laws.

This will take effect as from April 1, 2015.

Given on March 31, 2015.

---

( Adirek Sripratak)

President and Chief Executive Officer



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