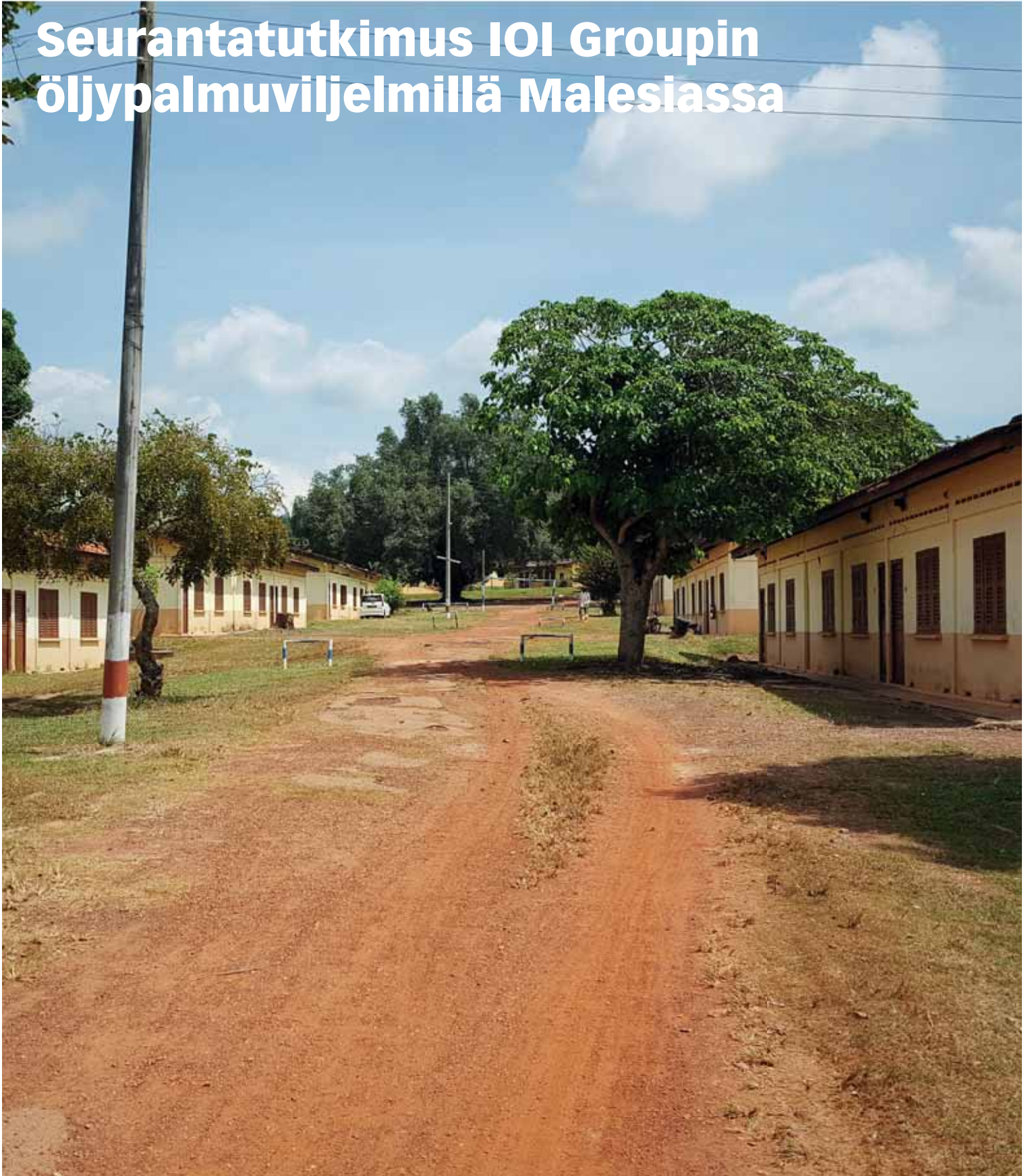


5/2016

 Finnwatch

# Seurantatutkimus IOI Groupin öljypalmuviljelmillä Malesiassa



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



TUETTU ULKOMINISTERIÖN  
KEHITYSYHTEISTYÖVAROIN

Finnwatch on 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, Kefa, Kehys, Dalitien solidaarisuusverkosto, Maan ystävät ja Kuluttajaliitto.

Raportin kirjoittaja: Sonja Vartiola  
Taitto: Petri Clusius / Amfibi ky  
Julkaisuajankohta: Marraskuu 2016  
Kansikuva: IOI Groupin Regent-tilan työntekijöiden asuinalue.

# Sisältö

<b>1. JOHDANTO</b> .....	4
<b>2. SEURANTATUTKIMUS IOI GROUPIN PALMUÖLJYVILJELMILLÄ MALESIASSA</b> .....	6
2.1 Rekrytoinnissa on edelleen ongelmia .....	6
2.2 Kaikki työntekijät eivät edelleenkään saa minimipalkkaa .....	8
2.3 Passien hallussapitoon liittyviä ongelmia raportoidaan edelleen .....	11
2.4 Ammatillista järjestäytymisvapautta kunnioitetaan nyt työsopimuksissa ja yrityksen linjauksissa .....	12
2.5 Vuokratyövoimavälittäjien kautta palkattu työvoima riskiryhmässä? .....	12
2.6 Syrjintää rekrytoinnissa, ihmissuhteet kielletty .....	13
<b>3. NESTEEN TOIMENPITEET ALIHANKINTAKETJUN ONGELMIIN PUUTTUMISEKSI</b> .....	15
<b>4. PAULIG-KONSERNIN TOIMENPITEET ALIHANKINTAKETJUN ONGELMIIN PUUTTUMISEKSI</b> .....	17
<b>5. YHTEENVETO JA SUOSITUKSET</b> .....	18

# 1. Johdanto

Finnwatch julkaisi vuonna 2014 raportin<sup>1</sup> Nesteen (aiemmin Neste Oil) ja Paulig-konsernin palmuöljytoimittajan työoloista. Raportissa malesialaisen IOI Groupin todettiin muun muassa maksavan laillista minimipalkkaa alhaisempia palkkoja, takavarikoivan työntekijöiden passeja sekä estävän ammatillista järjestäytymistä. Suuri osa raporttia varten haastatelluista IOI Groupin työntekijöistä ei ymmärtänyt lainkaan allekirjoittamaansa, vieraalla kielellä kirjoitettua työsopimusta. Työntekijöitä kehoitettiin työskentelemään jopa 10–12 tuntia päivässä. Pitkistä työpäivistä huolimatta useat työntekijät eivät yltäneet edes Malesian lailliseen minimipalkkaan.

Lähes kaikki Finnwatchin selvitykseen vuonna 2014 haastatellut siirtotyöntekijät olivat ottaneet velkaa tai myyneet omaisuuttaan päästäkseen työskentelemään Malesiaan. IOI vähensi rekrytointimaksuja suoraan työntekijöiden palkoista ja maksoi työntekijöille koeaikana vielä minimipalkkaakin pienempää palkkaa.

Monet Finnwatchin selvityksessä esiin tulleista löydöksistä viittasivat Kansainvälisen työjärjestön ILO:n indikaattoreihin pakkotyöstä ja ihmiskaupasta.

Kaikki Finnwatchin vuonna 2014 tutkimat plantaasit olivat Roundtable on Sustainable Palm Oil RSPO:n ja International Sustainability & Carbon Certification ISCC:n sertifioimia, ja Finnwatch arvostelikin johtavia palmuöljysertifiointeja työolojen riittämättömästä valvonnasta. RSPO:n ja ISCC:n toimenpiteitä Finnwatchin raportin löydöksiin käsiteltiin Finnwatchin vuonna 2015 julkaisemassa



*Finnwatchin tutkimat neljä IOI Groupin plantaasia sijaitsevat Negeri Sembilanin ja Johorin osavaltioissa.*

<sup>1</sup> Finnwatch, 2014, Viidakon lait – Palmuöljyostojen vastuullisuus Suomessa, saatavilla osoitteessa: [http://www.finnwatch.org/images/palmuoljy\\_web.pdf](http://www.finnwatch.org/images/palmuoljy_web.pdf)

seurantaraportissa *Viidakon uudet lait*<sup>2</sup>. Myös Neste ja Paulig-konserni ryhtyivät toimenpiteisiin raportissa tuotujen epäkohtien tutkimiseksi ja korjaamiseksi. Yritysten toimenpiteitä on käsitelty tämän raportin luvuissa 3 ja 4.

Tämä raportti on seurantatutkimus vuonna 2014 julkaistusta raportista ja keskittyy erityisesti työoloihin IOI Groupin Malesian niemimaalla sijaitsevilla tiloilla. Tutkitut neljä tilaa ovat samat kuin ne, joilla Finnwatchin tutkijat vierailivat vuonna 2014. Työntekijähaastatteluihin ja IOI Groupin sisäisiin ja ulkoiisiin linjauksiin perustuva raportti tarkastelee työolojen kehittymistä ko. tiloilla. Selvityksen lopussa esitetään yhteenveto ja suosituksia raportissa esiin tuotujen ongelmien ratkaisemiseksi niin IOI Groupin kuin sen suomalaisen asiakkaiden toiminnassa.

2 Finnwatch, 2015, Viidakon uudet lait – Sertifiointijärjestelmien ja IOI Groupin vastaukset Finnwatchin 'Viidakon lait' -selvitykseen, saatavilla osoitteessa: [http://www.finnwatch.org/images/pdf/Palmuljy\\_followup\\_FI\\_2015.pdf](http://www.finnwatch.org/images/pdf/Palmuljy_followup_FI_2015.pdf); RSPO:n työelämän oikeuksien valvontaan liittyviä puutteita on käsitelty myös Finnwatchin vuonna 2016 julkaisemassa raportissa *Kaalimaan vartijat – Näkökulmia työelämän oikeuksia tarkastelevien sertifiointi- ja auditointijärjestelmien laatuun*, saatavilla osoitteessa: [http://www.finnwatch.org/images/pdf/KaalimaanVartijat\\_web.pdf](http://www.finnwatch.org/images/pdf/KaalimaanVartijat_web.pdf)

## 2. Seurantatutkimus IOI Groupin palmuöljyviljelmillä Malesiassa

Tätä raporttia varten Finnwatch teki työntekijöiden ja plantaasien johdon haastatteluja Malesian niemimaalla Johorin ja Negeri Sembilanin osavaltioissa. Kuten vuonna 2014, myös tässä selvityksessä tutkittiin työoloja IOI Groupin Pamol Barat-, Bukit Serampang-, Bahau- ja Regent-tiloilla. IOI Group on yksi maailman suurimmista palmuöljyntuottajista, joka omistaa 240 000 hehtaaria plantaasiviljelmiä Malesiassa ja Indonesiassa.

Tutkimuksen käytännön toteutuksessa tehtiin yhteistyötä IOI Groupin kanssa, joka päästi Finnwatchin palkkaaman paikallisen tutkijan vierailemaan tiloilla heinäkuussa 2016. Vastoin Finnwatchin yleistä käytäntöä<sup>3</sup>, haastattelujen järjestämisestä sovittiin etukäteen IOI Groupin kanssa siksi, että plantaasit, joissa työntekijät asuvat, ovat yksityisaluetta, eikä niihin ole mahdollista mennä sisään ilman yrityksen nimenomaista lupaa. Tutkimuksen heinäkuussa järjestettyihin työntekijähaastatteluihin osallistui yhteensä 48 siirtotyöntekijää (jokaiselta neljältä tilalta haastateltiin 12 työntekijää). Lisätietojen hankkimiseksi järjestettiin lokakuussa 2016 vielä yksi lisävierailu Regent-tilalle, minkä aikana haastateltiin 15 siirtotyöntekijää. Haastatellut siirtotyöntekijät olivat saapuneet Malesiaan Indonesiasta, Bangladeshista, Intiasta, Nepalista ja Myanmarista. Työntekijähaastattelut toteutti Finnwatchin toimittaman haastattelupohjan avulla palmuöljyteollisuuden erikoistunut asiantuntija Si Siew Lim.

Työntekijöitä haastateltiin yksitellen ilman, että tilan johtoa tai muuta henkilökuntaa oli läsnä. Haastattelut tehtiin työntekijän äidinkielen kielellä, bengalin tai hindin kielellä. Bengalin ja hindinkieliset haastattelut

tehtiin erillisen tulkin avulla. Kaikki haastattelut on nauhoitettu.

Työntekijöiden lisäksi jokaisella tutkitulla tilalla haastateltiin tilan johtoa sekä tarkasteltiin erilaisia kirjallisia dokumentteja kuten työsopimuksia ja muita yrityksen ja työntekijöiden välille solmittuja sopimuksia, yrityksen sisäisiä ohjeistuksia, julkisia linjauksia, työntekijäkomiteoiden ja sidosryhmätapaamisten muistioita sekä tilojen hankkimia viranomaislupia. Tutkija vieraili myös työntekijöiden asuinalueella.

IOI Group toimi tutkimuksen aikana erittäin avoimesti. Yhtiön kommentit työntekijähaastatteluista nousseisiin löydöksiin on esitelty alla olevissa luvuissa.

### 2.1 REKRYTOINNISSA ON EDELLEEN ONGELMIA

Indonesiasta tuleville työntekijöille tarjotaan kahden vuoden mittaisia sopimuksia ja muista maista tuleville kolmen vuoden mittaisia sopimuksia. Määräaikaisia sopimuksia voidaan jatkaa työntekijän ja työnantajan niin toivoessa. Haastatellut työntekijät olivat työskennelleet Malesiassa keskimäärin 3 vuotta ja 5 kuukautta. Haastateltujen työntekijöiden työsuhteet olivat kestäneet IOI Groupissa kahdesta kuukaudesta 13 vuoteen.

Kaikki haastatellut IOI Groupin palkkalistoilla olevat työntekijät olivat saaneet työpaikan rekrytointiyrityksen tai valtiollisten työnvälityspalveluiden kautta (viimeksimainittu koskee vain Bangladeshia). Kaikki olivat myös maksaneet työnvälittäjille työpaikasta.

Maksut jakautuivat seuraavasti: indonesialaiset työntekijät olivat maksaneet välittäjälle noin 5 miljoonaa Indonesian rupiaa (324 euroa). IOI Group tarjosi maksuista erillisen selvityksen, joka on esitetty taulukossa 1. Bangladeshilaiset työntekijät olivat maksaneet työpaikasta huomattavasti indonesialaisia enemmän, 190 000 takaa (2 188 euroa).

<sup>3</sup> Finnwatch pyrkii mahdollisuuksien mukaan järjestämään työntekijähaastattelut tilojen ja tuotantolaitosten ulkopuolella, ns. off-site-haastatteluissa, olosuhteissa, joissa työntekijät voivat mahdollisimman vapaasti kertoa näkemyksistään.

<sup>4</sup> Malaijin kieltä käytettiin myös yhden Myanmarista kotoisin olevan työntekijän haastatteluun, sillä burmankielistä tulkkia ei ollut saatavilla. Työntekijän mahdollisuudet kommunikointiin malaijin kielellä olivat rajalliset ja tämä on huomioitu vastauksia käsiteltäessä.

Intialaisten työntekijöiden maksamat maksut vaihtelivat 9 000 – 90 000 Intian rupian (121–1 206 euroa) välillä. Nepalista saapuneet työntekijät maksoivat 70 000 – 120 000 Nepalin rupiaa (588–1 010 euroa), ja Myanmarista saapunut työntekijä kertoi työnvälittäjän veloittaneen työpaikan järjestämisestä 530 000 kyatia (395 euroa).

Taulukko 1, Indonesiasta Malesiaan saapuvien siirtotyöntekijöiden maksamat kustannukset

Maksun peruste	Indonesian rupiaa	Euroa
Terveystarkastus	300 000	21
Passi	500 000	34
Rekisteröitymismaksu	500 000	34
Dokumenttien käsittely työministeriössä	50 000	3,4
Viisumi	1 100 000	75
Vakuutus	500 000	34
Kuljetuskustannukset työntekijöiden kotimaassa	250 000	17
Lentolippu Malesiaan	1 450 000	99
Palkkio rekrytointiyritykselle	600 000	41
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>5 250 000</b>	<b>358,4</b>

Kuten vuonna 2014, IOI vähentää edelleen rekrytoinnista aiheutuneita lainoja suoraan työntekijöiden palkoista. Lainavähennyksiä tehdään vain indonesialaisilta työntekijöiltä, joiden palkoista vähennettiin kuukausittain 150 ringgittiä kymmenen kuukauden ajan (vähennysten kokonaissumma on 1 500 ringgittiä työntekijää kohden). Vähennykset ovat näkyvillä Finnwatchin hallussa olevissa palkkakuiteissa. Vähennysten tekemiseen on saatu lupa Malesian viranomaisilta. IOI:n mukaan työntekijät voisivat halutessaan saada IOI:lta myös etukäteen maksettavan 500 ringgittin avustuksen, jota työntekijän ei tarvitse maksaa takaisin. Osa työntekijöistä ei kuitenkaan voi valita avustusta, sillä he ovat varattomia ja tarvitsevat koko 1 500 ringgittin summan lainaksi päästäkseen Malesiaan. IOI:n mukaan yritys ei suosittele työntekijöille lainaa vaan rohkaisee käyttämään avustusta sen sijaan.

Lähes puolet (48 prosenttia) haastatelluista työntekijöistä kertoi ottaneensa lainaa työpaikan saamiseksi. Paikallisilta koronkiskureilta otetut lainat olivat joidenkin työntekijöiden kohdalla kasvaneet erittäin suuriksi. Esimerkiksi eräs haastateltu intialainen työntekijä kertoi lainan korkojen nostaneen lainasumman 90 000 rupiasta (1 206 euroa) 150 000 rupiaan (2 009 euroa).

Kommentoidessaan Finnwatchin kenttätutkimuksen löydöksiä IOI kertoi vaativansa jatkossa käyttämiltään rekrytointiyrityksiltä vahvistusta siitä, että niiden rekrytoimat työntekijät eivät joudu ottamaan suuria lainoja työpaikan saamiseksi.

IOI:n mukaan se käyttää vain Malesian paikallisten lähetystöjen hyväksymiä rekrytointiyrityksiä, mikä yrityksen mukaan vähentää työntekijöiden hyväksikäyttöön liittyviä riskejä. Finnwatchin näkemyksen mukaan virallisetkin kanavat ovat usein korruptoituneita ja myös viranomaisten hyväksymät rekrytointiyritykset käyttävät alihankkijoita työntekijöiden kontaktoimiseen.<sup>5</sup>

Työvoimavälittäjät olivat antaneet Malesiassa odottavasta työstä katteettomia lupauksia. Osa haastatelluista työntekijöistä oli muun muassa luullut saavansa korkeampaa palkkaa ja voivansa tehdä tilalla vähemmän fyysistä työtä. Viidennes haastatelluista työntekijöistä kertoi, ettei työpaikka vastannut kotimaassa saatua kuvausta.

Tutkimusta varten haastatellut tilojen johtajat vahvistivat työntekijöiden näkemyksen rekrytoinnissa olevista ongelmista. Johtajien mukaan työntekijöiltä on saatu palautetta siitä, että tarjottu työ ei vastaa luvattua. IOI:n mukaan ongelmat liittyvät pääasiassa Malesian ja Bangladeshin hallituksen väliseen siirtotyöntekijäohjelmaan (G2G-ohjelma), jossa Bangladeshin hallitus rekisteröi ja välittää miljoonia siirtotyöläisiä. Näistä noin 20 000 ohjataan plantaaseille eri puolille Malesiaa. IOI:n mukaan se ei pysty vaikuttamaan työntekijöiden valintaan eivätkä

<sup>5</sup> Lisätietoa Kaakkois-Aasian rekrytointibisnekseen liittyvistä ongelmista saa Finnwatchin raportista *Breaking the cycle of exploitation* (2016), saatavilla osoitteessa: [http://www.finnwatch.org/images/pdf/cycle-of-exploitation\\_final.pdf](http://www.finnwatch.org/images/pdf/cycle-of-exploitation_final.pdf)

Bangladeshin viranomaiset ota huomioon työntekijöiden odotuksia työpaikan suhteen. IOI:n mukaan Bangladeshin viranomaiset antavat työntekijöille vain hyvin ylätasolla olevaa tietoa työpaikoista ja työskentelyolosuhteista Malesiassa. Helmikuussa 2016 Malesian hallitus keskeytti siirtotyöntekijöiden vastaanottamisen Malesiaan ja avasi rekrytointikanavat, Bangladeshia lukuunottamatta, uudelleen heinäkuussa 2016.

Useat työntekijät ovat myös pyytäneet siirtoa muihin tehtäviin. Esimerkiksi Pamol Barat-tilalle keväällä saapuneista 14:sta indonesia-laisesta työntekijästä neljälle oli jo osoitettu toisia tehtäviä, ja 10 työntekijää oli saanut omasta pyynnöstään siirron toiselle tilalle, jossa oli töissä myös kyseisten työntekijöiden sukulaisia.

Bukit Serempangin tilalta karkaa johdon mukaan jopa viidennes rekrytoiduista siirtotyöntekijöistä. Tilalta ilman erillistä työnantajan kanssa käytyä neuvottelua poistuvat työntekijät lähtevät tavallisesti ilman passejaan ja heistä tulee Malesiassa paperittomia ja siksi hyvin haavoittuvia erilaiselle hyväksikäytölle kuten työriistolle.

Myös IOI:n pääkonttorista vahvistettiin Finnwatchille ongelmat erityisesti Malesian ja Bangladeshin hallitusten välisessä ns. G2G-siirtotyöntekijäohjelmassa, joiden kautta bangladeshilaiset työntekijät tulevat IOI:n tiloille. IOI yrittää puuttua ongelmaan järjestämällä koulutusta ja tietoisuuksia työntekijöille näiden saavuttua Malesiaan. IOI:n mukaan siirtotyöntekijöiden karkaaminen työpaikalta on Malesiassa iso ongelma kaikilla siirtotyöntekijöitä palkkaavilla aloilla. Yritys katsoo useiden siirtotyöntekijöiden myös pyrkivän käyttämään Malesiaa kauttakulkumaana kolmansiin maihin. IOI:n mukaan osa työntekijöistä ei myöskään ole saanut työpaikkaa ensisijaisesti valitsemaltaan sektorilta ja pyrkii siksi plantaaseja hyväksikäyttäen kohtuutta työpaikkaa.

Finnwatchin näkemyksen mukaan työntekijöiden tulisi saada riittävät tiedot työehdoista ja -oloista jo ennen kuin he tekevät päätöksen lähteä Malesiaan. Realistisia odotuksia luomalla voitaisiin välttää myös työntekijöiden

karkaamisia työpaikoilta. Työpaikalta poistuvien työntekijöiden paperittomuutta voitaisiin ehkäistä myös puuttamalla passien hallussapitoon liittyviin käytäntöihin, ks. luku 2.3.

IOI:n mukaan työvoimavälittäjät työntekijöiden kotimaissa (Bangladeshia lukuunottamatta) kertovat työnhakijoille tulevista työehdoista ja -oloista sekä esittelevät heille työsopimus pohjan ja kuvauksen työntekopai-kasta. Lisäksi työntekijöille näytetään video työstä, jota he tulevat tekemään saavuttuaan IOI:n tiloille Malesiaan. Todisteeksi siitä, että rekrytoijat suorittavat tiedonantovelvollisuutensa, IOI saa heiltä todisteeksi nauhoitukset työntekijöille suunnatuista infotilaisuuksista. Kun työntekijät saapuvat Malesiaan heidät perehdytetään uudelleen työtehtäviin tilojen esimiesten toimesta. Perehdytyksen aikana työntekijöille annetaan tietoa Malesian laista, työoloista, erilaisista työtehtävistä ja niistä maksettavista palkoista, työajoista ja yrityksen linjauksista. Siirtotyöntekijöiden perehdytysohjelma Malesiassa on aloitettu loka-kuussa 2015.

IOI korostaa, ettei se voi vaikuttaa bangladeshilaisten työntekijöiden rekrytointi- ja valintaprosessiin. Bangladeshissa rekrytoinnista vastaavat Bangladeshin valtion virkamiehet.

## **2.2 KAIKKI TYÖNTEKIJÄT EIVÄT EDELLEENKÄÄN SAA MINIMIPALKKAA**

Haastatelluista työntekijöistä kolmannes sai työsuoritteisiin perustuvaa palkkaa. Keskimäärin työntekijät kertoivat ansaitsevansa noin 1 200 Malesian ringittiä (263 euroa) kuukaudessa. Työntekijöiden raportoimat kuukausiansiot vaihtelivat 550–2 000 ringgitin (121–439 euron) välillä.

Työsuorite pohjaista palkkaa saavat työntekijät eivät aina yltäneet Malesian niemi-maalla lailla säädettyyn minimipalkkaan, joka tutkimushaastattelujen aikana tarkasteltuna palkkajaksona oli 900 Malesian ringittiä (198 euroa) kuukaudessa tai 34,62 ringittiä (7,6 euroa) päivässä riippuen siitä perustuuko työntekijän palkkaus kuukausi- tai





Regent-tilan työntekijät kasvattavat ruokakasveja asuntolan puutarhassa.

päiväpalkkaan<sup>6</sup>. Kolme Finnwatchin raporttiin haastateltua työntekijää, joiden palkkaus perustui päiväpalkkaan, kertoi saavansa minimipalkkaa alemmaa palkkaa.

IOI Groupin työsopimuksessa palkkauksesta on sovittu seuraavasti (vapaa suomennos):

*Työntekijälle tarjotaan suoriteperusteisesti palkattua työtä, jossa työntekijän palkka määräytyy hänen osaamisensa, tuottavuutensa ja työn laadun mukaan Malesian minimipalkkaa koskevan 2012 annetun säännöksen mukaisesti. Tästä johtuen työntekijää kannustetaan saavuttamaan yli 900 ringgitin kuukausittaiset ansiot tai yli 35 ringgitin päiväkohtaiset ansiot kahdeksan tunnin mittaisen 10 tunnin jaksolle ajoittuvan työpäivän aikana. Jos suoriteperusteista työtä ei ole tarjolla, työntekijälle tarjotaan päiväpalkkaan sidottua työtä, josta maksetaan 34,62 ringgittiä päivässä.*

*Työntekijälle tarjotaan suoriteperusteisesti palkattu työtä. Ensimmäisen kolmen kuukauden aikana työntekijän saapumisesta, jos työntekijä ansaitsee suoriteperusteisesti alle 34,62 ringgittiä päivässä, työnantaja maksaa hänelle 34,62 ringgittiä päivässä. Kuitenkaan 34,62 ringgitin päiväpalkkaa ei makseta jos:*

- i) *Työntekijä kieltäytyy työstä;*
- ii) *Työntekijä työskentelee alle 8 tuntia päivässä;*
- iii) *Työntekijä ei suorita työtehtäviään loppuun työpäivän aikana; tai*
- iv) *Työntekijä on poissa töistä ilman syytä.*

Tutkimusta varten haastateltujen tilojen paikalliset johtajat kertoivat osan työntekijöistä ansaitsevan alle minimipalkkaa erityisesti öljypalmun satokausien ulkopuolella. Esimerkiksi Regent-tilalla toukokuussa 2016 jopa 17 työntekijää<sup>7</sup> oli saanut minimipalkan alle jäävää palkkaa. Syiksi minimipalkkaa alhaisempaan palkkaan oli mainittu työtehtävien kesken jättäminen, liian aikaisin töistä lähteminen tai muut poissaolot.

Alle minimipalkkaa tienaavien työntekijöiden tilannetta seurataan ja tilan johto järjestää "kehityskeskusteluja" tuottavuudeltaan matalalle tasolle jäävien työntekijöiden kanssa. Finnwatchin tätä raporttia varten tarkastelemisissa kehityskeskustelumuiotioissa työntekijöitä oli lähinnä kehoitettu tekemään joka päivä töitä ja pyrkimään kohti minimipalkkaa.

<sup>6</sup> Raporttia kirjoitettaessa Malesian niemimaan minimipalkka nousi 1 000 ringgittiin kuukaudessa ja 38,46 ringgittiin päivässä. Uusi minimipalkka astui voimaan 1.7.2016.

<sup>7</sup> Kaikkiaan 22 työntekijää oli saanut toukokuussa 2016 alle 900 ringgittiä palkkaa. Viiden työntekijän kohdalla syyinä oli kuitenkin se, että he olivat olleet lomalla tai vasta saapuneet Malesiaan ja aloittaneet työt tilalla toukokuun puolen välin jälkeen.

Regent-tilalle tehdyssä erillisessä vierailussa keskityttiin haastattelemaan niitä työntekijöitä, jotka olivat IOI:n tilastojen mukaan jättäneet saapumatta töihin tai jotka eivät olleet suorittaneet tehtäviään loppuun. Vierailun aikana Finnwatchin paikallinen tutkija haastatteli yhteensä 15 työntekijää, jotka eivät olleet saaneet minimikuukausipalkkaan yltävää palkkaa. Haastatteluissa nousi selvästi esiin, että suurin osa työntekijöiden luvattomista poissaoloista johtui erilaisista sairauksista tai muista fyysisistä ongelmista. Työntekijät raportoivat kärsineensä lihassäryistä, flunssasta tai vammoja aiheuttaneista onnettomuuksista, joita oli sattunut työssä tai vapaa-aikana. Työntekijät eivät olleet pyytäneet IOI:lta sairauslomaa sillä he kokivat, että sairauslomaa ei kuitenkaan myönnettäisi tai että heidän jo aiemmin saamansa sairausloma oli ollut riittämätön, ja he tarvitsivat lisää aikaa toipuakseen.

IOI:n mukaan poissaolleet työntekijät eivät olleet kertoneet ongelmistaan tilan työterveydestä vastaavalle henkilölle. Jos he eivät saaneet sairauslomaa tai olivat tyytymättömiä sairausloman pituuteen, heidän olisi yrityksen mukaan tullut tehdä valitus käyttämällä tilan lokikirjaa (ns. Green Book).

Työntekijät kertoivat myös, että matalan sato-kauden aikana töitä ei välttämättä riitä koko päiväksi, ja työntekijät palaavat joskus aikaisemmin kotiin viljelmiltä. IOI:n mukaan työntekijöille tarjotaan tarvittaessa aina vaihtoehtoisia töitä.

Torjunta-aineita ei myöskään levitetä sadepäivinä, joihin työntekijät kertoivat jäävänsä ilman palkkaa. IOI:n mukaan myös tällöin työntekijöille tarjotaan vaihtoehtoisia töitä, kuten hakkeen valmistamista tyhjistä öljypalmutertuista.

Suurin osa työntekijöistä koki, että työnantajan päiväkohtaiset tuotantotavoitteet olivat kohtuullisia eikä heillä ollut vaikeuksia saada niitä suoritettua. Muutamat työntekijät kuitenkin valittivat, että heillä ei ollut joka päivä riittävästi aikaa tehtävien tekemiseen. Lannoittajien tehtävänä on päivittäin levittää 25 sakkia lannoitteita ja palmuöljyterttukerääjien tehtävänä on kerätä 130 terttua.

Finnwatchille antamassaan vastauksessa IOI esitti mielenkiintoisen tulkinnan Malesian työlainsäädännöstä. Malesian Employment Act 1995 määrittelee palkan seuraavasti: *'wages' means basic wages and all other payments in cash payable to an employee for work done in respect of his contract of service*. Vapaasti suomennettuna laki määrittelee palkan seuraavasti: *"peruspalkka ja kaikki muut rahalliset maksut, jotka suoritetaan työntekijälle tehdystä työsopimuksen mukaisesta työstä"*. IOI:n mukaan em. määritelmä tarkoittaisi sitä, että työtehtävien loppuun saattamisessa epäonnistunut työntekijä ei ole oikeutettu minimipalkkaan.<sup>8</sup> IOI:n mukaan kaikki maalaisialaiset palmuöljy-yhtiöt, jotka ovat sitoutuneet alan työehtosopimukseen, noudattavat samaa työlainsäädännön tulkintaa.

Finnwatchin näkemyksen mukaan minimipalkan maksaminen ei voi koskaan riippua työnantajan määrittelemien työtehtävien loppuun saattamisesta, vaan kaikille työntekijöille tulee aina maksaa minimipalkka kahdeksan tunnin työstä.

Vuonna 2014 IOI Groupin tiloilta löydetty koeajan palkkaa koskeva käytäntö, jossa uusille työntekijöille maksettiin minimipalkkaa alhaisempaa palkkaa, on poistettu.

Lähes kaikki haastatellut työntekijät saivat kirjalliset palkkakuitit (poikkeuksena oli työvoimavälittäjän palkkalistoilla työskentelevä työntekijä, ks. luku 2.5) kuukausittain palkanmaksun yhteydessä. IOI Group on pyrkinyt parantamaan palkkakuittien luettavuutta. Bahau- ja Pamol Barat -tiloilla työntekijöille oli tarjottu koulutusta palkkakuittien lukemiseen, ja palkkakuitteja oli käännetty työntekijöiden omalle kielelle. Bahau- ja Regent-tiloilla

<sup>8</sup> Vastauksessaan IOI perusteli laintulkintaansa Malesian työtuomioistuimen ja korkeimman oikeuden antamalla päätöksillä. IOI:n mukaan työtuomioistuin oli tuomiossaan tapauksessa *National Union of Hotel, Bar & Restaurant Workers, Peninsular Malaysia v. Mashyur Mutiara Sdn Bhd (Sheraton Langkawi Resort)* [2015] 1 ILR (Award No. 151 of 2015) sivulla 574 viitannut aiemman korkeimman oikeuden päätökseen tapauksessa *Lee Fatt Seng v. Harper Gilfillan* [1980] Sdn Behd [1988] 1 CLJ (Rep) 156, jossa sivulla 159 todetaan seuraavasti (vapaa suomennos): "näyttää siltä, että palkka-sanana määritelmässä sanoja 'tehdystä työstä' käytetään korostamaan sitä, että korvaus tulee maksaa työsopimukseen liittyvästä tehdystä työstä siten, että vastikkeetta (ex-gratia) tehtyjä ei suoritettuun työhön liittyviä maksuja ei katsota kuuluvan osaksi palkkaa."



Työntekijän makuuhuone Bahau-tilalla.

työntekijät saivat lisäksi erillisen, yksityiskoh-  
taisemman laskelman keräämiensä öljypal-  
muterttujen määrästä ja hinnoista. Kaikki eivät  
silti ymmärtäneet palkanmaksun perusteita ja  
esimerkiksi poissaolopäivien määrästä oli ollut  
kiistaa työntekijöiden ja tilan johdon välillä.

Erityisesti vuosilomapäivien korvaamiseen  
liittyi runsaasti epäselvyyksiä. Läheskään  
kaikki työntekijät eivät ymmärtäneet mitä  
vuosilomat ovat ja miten niitä korvattiin työn-  
tekijöille. Vuosiloman sijaan tiloilla puhuttiin-  
kin epävirallisesti ”bonuksista”, joka on IOI  
Groupin mukaan ymmärrettävämpi käsite  
työntekijöille. Jos työntekijä ei pidä lomaa,  
eikä hänen poissaoloasteensa ole vuoden  
aikana ollut yli 10 prosenttia, hänelle makse-  
taan ”bonusta”.

IOI:n mukaan palkanmaksuun liittyviä vää-  
rinkäsityksiä ja epäselvyyksiä on pyritty kor-  
jaamaan lisäämällä palkkakuitteihin selityso-  
sioita sekä ottamalla käyttöön valitusjärjes-  
telmä, jonka avulla työntekijät voivat esittää  
kysymyksiä ja korjauspyyntöjä palkanmak-  
suun liittyen. Valitukset pyritään IOI:n mukaan  
käsittelemään nopeasti niin, että mahdolliset  
puuttuvat palkat saadaan työntekijöille mak-  
settua välittömästi tai seuraavan palkanmak-  
sun yhteydessä.

IOI:n tilat on sertifioitu kansainvälisten pal-  
muöljysertifikaattien kuten RSPO:n ja ISCC:n

mukaisesti. Yrityksen mukaan sen palkkaus-  
järjestelmä onkin jatkuvasti kansainvälisten  
tilintarkastajien ja auditointiyritysten valvon-  
nan alaisuudessa. Finnwatchin näkemyksen  
mukaan työntekijöiden ymmärryksen lisää-  
minen omasta palkastaan ja sen maksupe-  
rusteista on keskeistä, sillä on paljon näyttöä  
siitä, että palmuöljysertifioinnit tarkastele-  
vat palkanmaksua vain hyvin pintapuolisesti,  
usein jopa puutteellisesti<sup>9</sup>. Tilintarkastajien  
tehtäviin taas ei kuulu tarkastella palkanmak-  
sun oikeellisuutta yksittäisten tilojen ja työn-  
tekijöiden osalta.

### 2.3 PASSIEN HALLUSSAPITOON LIITTYVIÄ ONGELMIA RAPORTOIDAAN EDELLEEN

Kuten vuonna 2014, kaikkien haastateltu-  
jen työntekijöiden passit olivat edelleen  
työnantajan hallussa. Tätä raporttia varten  
haastatellut tilojen johtajat kertoivat työnt-  
ekijöiden passien hallussa pitämisen olevan  
IOI Groupin käytäntö ja passien luovutta-  
minen työnantajan haltuun on mainittu

<sup>9</sup> Esimerkkejä palmuöljysertifiointien valvonnan puut-  
teesta palkanmaksuun liittyen löytyy esimerkiksi seu-  
raavista Finnwatchin raporteista: Viidakon uudet lait  
(2015), saatavilla osoitteessa: [http://www.finnwatch.org/images/pdf/Palmuljy\\_followup\\_FI\\_2015.pdf](http://www.finnwatch.org/images/pdf/Palmuljy_followup_FI_2015.pdf) sekä  
Kaalimaan vartijat (2016), saatavilla osoitteessa: [http://Finnwatch.org/images/pdf/KaalimaanVartijat\\_web.pdf](http://Finnwatch.org/images/pdf/KaalimaanVartijat_web.pdf)

erikseen työntekijöiden allekirjoittamissa työ sopimuksissa.

IOI Groupin työ sopimuksissa todetaan (vapaa suomennos): *”Työntekijä antaa vapaan suostumuksensa työnantajalle pitää hänen passiaan hallussaan turvallisuussyistä ja passin tallessa pitämiseksi. Työnantaja sitoutuu palauttamaan työntekijän passin hänen kirjallisesta pyynnöstään yrityksen käytäntöjen mukaisesti. Työntekijällä on vapaa pääsy passiinsa pyynnöstä milloin tahansa hänen työskennellessään työnantajan palveluksessa.”*

IOI:n mukaan yritys pitää passeja hallussaan voidakseen uusia työntekijöiden viisumeita sekä hoitaa muita Malesian lain vaatimia prosesseja työntekijöiden puolesta. Yrityksen mukaan passeja pidetään myös turvallisuussyistä: hukattujen, varastettujen tai rikkoutuneiden passien uusiminen on kallista ja aikaa vievää.

Suurin osa haastatelluista työntekijöistä ei ollut pyytänyt passiaan työnantajalta ja he arvelivat saavansa sen haltuunsa niin halutesaan. Ne, jotka olivat pyytäneet saada passin haltuunsa, olivat kuitenkin kohdanneet ongelmia: työntekijöille oli annettu vain erillinen IOI Groupin allekirjoittama työntekijän henkilöllisyyden todistava kirje tai valokopio passista, tai hänen pyyntönsä passin saamiseksi oli evätty sillä perusteella, että passi annetaan työntekijöille takaisin vain erityisen tärkeästä syystä.

## **2.4 AMMATILLISTA JÄRJESTÄYTYMISVAPAUTTA KUNNIOITETAAN NYT TYÖSOPIMUKSISSA JA YRITYKSEN LINJAUKSISSA**

Vuonna 2014 IOI Groupin havaittiin rajoittavan työntekijöiden vapaata ammatillista järjestäytymistä. Tuolloin selvitystä varten haastateltu plantaasityöntekijöitä Malesiassa järjestävä ammattiliitto National Union for Plantation Workers (NUPW) raportoi IOI Groupin estävän ammattiliiton pääsyn yrityksen palmuöljytiloille. Lisäksi työntekijöiden työ sopimuksissa kiellettiin työtaisteluiden suunnittelu ja niihin osallistuminen. Seurantaraporttia varten

Finnwatch oli uudelleen yhteydessä NUPW:iin ja pyysi saada tietoa tilanteen kehittymisestä. NUPW vastasi hyvin lyhyesti todeten, että IOI Group ei ole allekirjoittanut NUPW:n ehdottamaa sopimusta palmuöljyteollisuuden työelämän oikeuksiin koskeviin standardeihin sitoutumisesta. Ammattiliiton mukaan IOI myös käyttää työvoimavälittäjiä keinona rajoittaa työntekijöiden ammatillista järjestäytymistä.

IOI:n muihin ammatillista järjestäytymisen vapautta koskeviin käytäntöihin on kuitenkin tullut yrityksen toiminnan lainmukaisuutta edistäviä muutoksia. IOI Group on laatinut yritykselle erillisen politiikan ammatillisesta järjestäytymisestä, joka takaa työntekijöille Malesian lain mukaisen ammatillisen järjestäytymisvapauden. Työ sopimuksista on poistettu kirjaus, joka kieltää työtaisteluihin osallistumisen. Nyt työ sopimuksessa mainittu kieltö koskee ”laittomia lakkoja ja laittomia työtaisteluita”, joiden seurauksena työntekijältä voidaan peruuttaa työ lupa Malesiassa.

Tätä raporttia varten haastatellut työntekijät kertoivat kahdella tilalla sattuneista työtaisteluista. Vuonna 2014, Finnwatchin raportin julkaisemisen aikoihin, Regent-tilan työntekijät olivat menneet lakkoon ja neuvotelleet palkoista IOI Groupin pääkonttorilla Malesian Putrajayassa. Myös Bahaussa oli lakkoiltu palkkoihin liittyvistä epäselvyyksistä johtuen. IOI:n mukaan Regent-tilalla ollut lakko ei liittynyt palkkoihin vaan tilan sähköä ja vettä koskevien käyttömaksujen muutokseen.

## **2.5 VUOKRATYÖVOIMAVÄLITTÄJIEN KAUTTA PALKATTU TYÖVOIMA RISKIRYHMÄSSÄ?**

Kaksi tätä raporttia varten tarkastelluista IOI:n tiloista käyttivät hyväkseen vuokratyövoimavälittäjien palveluita. Tutkimukseen näistä työvoimavälittäjien kautta palkatuista työntekijöistä haastateltiin neljää Indonesiasta Malesiaan tullutta siirtotyöntekijää. Kolme heistä oli integroitu suoraan osaksi IOI Groupin henkilöstöä: heidän palkkansa maksettiin IOI Groupin palkkajärjestelmästä ja he saivat yhtiön virallisen palkkakuitin. Yksi haastatelluista sai kuitenkin palkan käteisellä ohi



Työntekijöiden postilaatikoihin jaetaan eri maista saapuvaa postia. Malesiaan saapuvat työntekijät näkevät perheensä usein vain määräaikaisen työsopimuksen päätyttyä 2–3 vuoden päästä.

IOI:n palkkajärjestelmän eikä hän ollut tietoinen työsuhteensa yksityiskohdista. Työntekijän palkkakuittina toimi käsin kirjoitettu ruutupaperilappu eikä hän osannut kertoa mistä hänen palkkansa muodostui ja korvattiinko hänelle esimerkiksi ylitöitä.

IOI:n mukaan se puuttui Finnwatchin esille tuomaan ongelmaan välittömästi ja palkkajärjestelmän ulkopuolella olleet työntekijät on nyt tuotu IOI:n palkkalistoille. Työntekijöille on yrityksen mukaan myös annettu perehdytystä palkanmaksun perusteista.

Yhden työntekijähaastattelun perusteella on mahdotonta vetää pitkälle meneviä johtopäätöksiä IOI Groupin tiloilla työskentelevien työvoimavälittäjien kautta palkattujen työntekijöiden oloista. Perustellusti voidaan kuitenkin todeta työvoimavälittäjien käytön lisäävän riskiä työntekijöiden oikeuksien polkemiselle.

## 2.6 SYRJINTÄÄ REKRYTOINNISSA, IHMISSUHTEET KIELLETTY

IOI Groupin työsopimus kieltää edelleen työntekijöiltä romanttiseksi katsottavat ihmissuhteet työsuhteen aikana. Työsopimuksessa todetaan (vapaa suomennos): *“Työntekijän (..) ei tule ryhtyä romanttisiin suhteisiin ja/ tai mennä naimisiin tai yrittää mennä naimisiin kenenkään malesialaisen tai ulkomaisen*

*työntekijän kanssa työsuhteensa aikana Malesian ulkomaalaislakiin perustuen”*. Kielto on vastoin kansainvälisiä ihmisoikeuksia, jotka takaavat miehille ja naisille oikeuden yksityiselämään ja avioliiton solmimiseen ilman minkäänlaisia esimerkiksi kansallisuudesta johtuvia rajoituksia (YK:n Ihmisoikeusjulistus, artikla 12 ja 16).

Finnwatchin kenttätutkimuksen jälkeen IOI päivitti työsopimus pohjaansa ja poisti romanttisia suhteita koskevan lausekkeen. Uusi sopimus on allekirjoitettu kaikkien Malesiaan heinäkuun 2016 jälkeen tulneiden työntekijöiden kanssa.

Kaikki IOI Groupin neljällä tilalla työskentelevät siirtotyöntekijät ovat miehiä, eikä IOI Group rekrytoi ulkomailta naisia. IOI:n mukaan se palkkaa naisia vain erityisissä tapauksissa, joissa yksittäinen tila on pyytänyt rekrytoimaan pariskuntia Indonesiasta.

Työsopimuksessa esiintyy myös ikäsyrintää: yli 40-vuotiaat eivät voi työskennellä yrityksen palveluksessa. Euroopan unionissa ikäsyrintä on kielletty erillisellä syrjimättömyysdirektiivillä, joka nojaa Euroopan ihmisoikeussopimukseen.

IOI:n mukaan noin 15 prosenttia sen palkkalistoilla olevista siirtotyöntekijöistä on yli 40-vuotiaita. IOI palkkaa alle 40-vuotiaita siksi, että se uskoo vanhempien henkilöiden olevan

*Työntekijöiden yhteinen keittiö  
Serampang-tilalla.*



kykenemättömiä tiloilla tarjolla olevaan fyysisesti raskaaseen työhön. Yritys kuitenkin kertoo, että jos työtä hakeva henkilö on terve ja hyvässä kunnossa, hänet voidaan palkata iästä riippumatta.

IOI:n mukaan myös Malesian siirtotyöntekijöitä koskevat säännökset rajoittavat palkattavien työntekijöiden ikää. Siirtotyöntekijöitä koskeva Malesian linjaus rajaa rekrytoitavien työntekijöiden iän 45 vuoteen, alaikärajan ollessa 18 vuotta. Malesian säännökset myös kieltävät siirtotyöntekijöiden avioliitot paikallisten tai muuta kansalaisuutta edustavien henkilöiden välillä.

### 3. Nesteen toimenpiteet alihankintaketjun ongelmiin puuttumiseksi

Neste reagoi Finnwatchin vuonna 2014 esiin tuomiin ongelmiin IOI Groupin toimitusketjuissa julkaisemalla listan tulevista toimenpiteistä, joilla oli tarkoitus puuttua työelämän oikeuksien toteutumisessa havaittuihin epäkohtiin. Neste muun muassa vaati IOI Groupilta selvityksen Finnwatchin esiin tuomista havainnoista ja toimenpiteistä niiden korjaamiseksi, palkkasi kolmannen osapuolen tekemään työelämän oikeuksiin liittyvää jatko selvitystä ja kehitystyötä, tehosti työelämän oikeuksia koskevia huolellisuusvelvoitekäytäntöjään (due diligence) ja lupasi selvittää yhdessä sertifiointijärjestelmien kanssa miten

auditoinnit työelämäkysymyksiä koskien on toteutettu sekä käynnistää kattavan selvityksen vierastyöläisten työoloista ja tilanteesta sekä työelämän oikeuksien toteutumisesta Nesteen hankintaketjuissa.

Tätä seurantaraporttia varten Finnwatch tiedusteli Nesteeltä mihin toimenpiteisiin se on ryhtynyt vuonna 2014 esiin tulleiden työelämän oikeuksia koskevien ongelmien ratkaisemiseksi ja mitkä edellä listatuista toimenpiteistä ovat toteutuneet. Nesteen vastaus ja siihen liittyvä aikajana julkaistaan alla kokonaisuudessaan.

#### NESTEEN VASTAUS

Finnwatchin raportin julkaisemisen jälkeen vuonna 2014 Neste ryhtyi toimenpiteisiin parantaakseen ihmisoikeustilannetta raaka-ainetoimittajansa IOI Groupin alihankintaketjuissa ja koko palmuöljyteollisuudessa.

Vuodesta 2014 lähtien Neste on kannustanut IOI Groupia ryhtymään toimenpiteisiin Finnwatchin vuonna 2014 julkaistun raportin löydöksiin vastaukseksi. Dialogin seurauksena IOI Group julkaisi toimenpidesuunnitelman esiin tuotujen ongelmien korjaamiseksi sekä aloitti yhteistyön malesialaisen ihmisoikeusjärjestö Tenaganitan kanssa. Yhteistyön tarkoituksena oli tutkia työelämän oikeuksien toteutumista IOI Groupin toiminnoissa sekä seurata julkaistun toimenpidesuunnitelman toteutumista käytännön tasolla.

Neste on ollut tiiviissä vuoropuhelussa myös palmuöljyteollisuuden vastuullisuussertifiointijärjestelmien ISCC:n ja RSPO:n kanssa oppiakseen työelämän oikeuksia koskevien auditointien tekemisestä ja parantaakseen auditointijärjestelmien kriteereitä. Neste on myös tarkastellut Malesian palmuöljyteollisuuden sosiaalisia ja työvoimaan liittyviä kysymyksiä toteuttamalla oman selvityksen Malesian työelämän oikeuksia koskevasta tilanteesta yhteistyössä BSR-järjestön (Business for Social Responsibility) kanssa. Selvitys auttoi Nestettä paremmin ymmärtämään työoikeuksia koskevaa tilannetta kolmannen osapuolen näkökulmasta. Selvityksen tulokset jaettiin Nesteen alihankkijoille erikseen järjestetyssä workshopissa sekä toimitettiin myös RSPO:n ja ISCC:n käyttöön.

Huhtikuussa 2016 Neste keskeytti kaikki ostot IOI Groupilta sen jälkeen kun IOI:n RSPO-sertifiointi hylättiin RSPO:n ympäristökysymyksiin liittyvien kriteerien poikkeamista johtuen. Sertifiointin hylkäämiseen johtaneet poikkeamat olivat myös vastoin Nesteen omia metsäkadon estämistä ja uusiutuvien

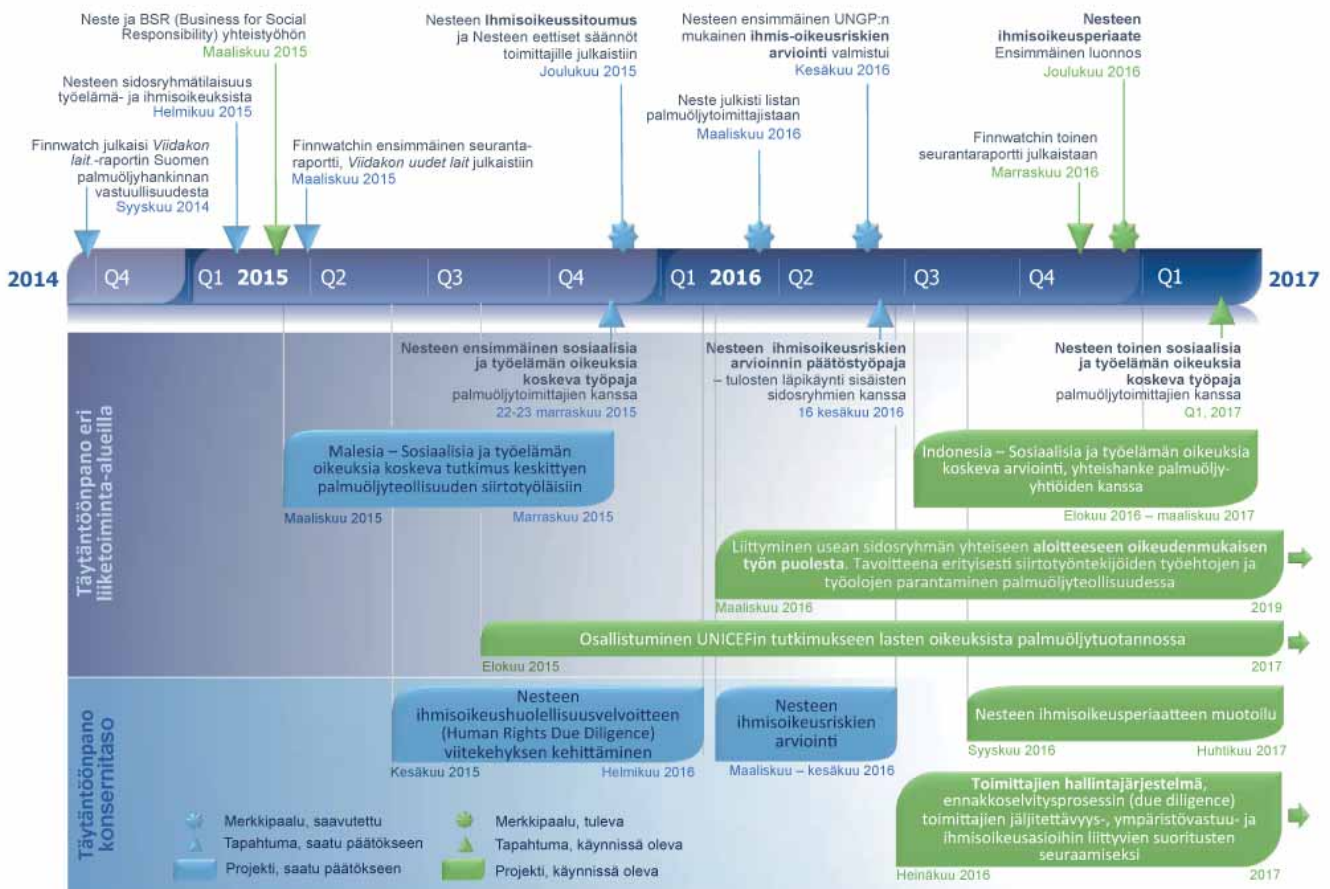
raaka-aineiden vastuullista hankintaa koskevia periaatteita. Myös tähän liittyen Neste on ollut tiiviissä vuoropuhelussa IOI:n kanssa yhdessä RSPO:n, useiden kansalaisjärjestöjen, kolmannen osapuolen auditoijien ja muiden palmuöljyostajien kanssa. Vuoropuhelun tavoitteena on ollut korjata IOI:n RSPO-sertifikaatin menettämiseen johtaneet poikkeamat. IOI sai RSPO-sertifioinnin takaisin elokuussa 2016.

Finnwatchin esiin tuomien työelämän oikeuksia IOI:ssa koskeneiden ongelmien lisäksi Neste on suorittanut koko yritystoimintaansa koskevan ihmisoikeusvaikutusarvioinnin ja aloittanut ohjelmia, jotka tähtäävät sosiaalista vastuullisuutta koskevan johtamisjärjestelmän kehittämiseen. Nesteen suunnitelmassa on muun muassa kehittää tavarantoimittajien valvontaa koskevaa järjestelmää sekä laatia yksityiskohtainen selvitys työelämän oikeuksia koskevasta tilanteesta Indonesiassa lisätäkseen omaa ymmärrystä maakohtaisista palmuöljyteollisuuteen liittyvistä kysymyksistä.

Nesteen kokonaisvaltainen lähestymistapa sosiaalisen vastuun kysymyksiin on esitetty alla olevassa aikajanassa.

## Nesteen ihmisoikeustiekartta

Aikajana vuosien 2015-2016 aktiviteeteista ja olennaisista tapahtumista





## 4. Paulig-konsernin toimenpiteet alihankintaketjun ongelmiin puuttumiseksi

Suomalainen kansainvälisesti toimiva elintarviketeollisuuden yritys Paulig-konserni käyttää palmuöljyä eräissä Poco Loco -tuotteissaan. Finnwatchin ensimmäisen *Viidakon lait* -raportin julkaisun aikaan vuonna 2014 Paulig-konsernin belgialainen Snack Food -divisioona (Poco Loco) käytti IOI Groupia yhtenä palmuöljytoimittajanaan.

Raportin julkaisemisen jälkeen Paulig-konsernin Snack Food -divisioona pyysi saada toteuttaa yrityksen oman sosiaaliseen vastuuseen ja ympäristökysymyksiin keskittyvän auditoinnin IOI:n tiloilla, joilta heille tulee palmuöljyä. IOI ei kuitenkaan suostunut auditointiin useasta pyynnöstä huolimatta. Tästä johtuen Paulig-konsernin Snack Food -divisioona päätti lopettaa yhteistyön IOI:n kanssa syksyllä 2015.

Vuonna 2014 julkaistussa Finnwatchin raportissa tarkasteltiin IOI:n työolojen lisäksi myös suomalaisyritysten palmuöljyostoja. Tuolloin Paulig-konserni ilmoitti siirtyvänsä käyttämään yksinomaan sertifioitua palmuöljyä ja olevansa siirtymässä asteittain käyttämään muita kasviöljyjä. Tätä seurantaraporttia varten toimittamassaan vastauksessa yritys kertoo edenneensä palmuöljyn sertifioinnissa suunnitelman mukaisesti. Kaikki Paulig-konsernin tuotteisiin käytetty palmuöljy on nyt RSPO-sertifioitua. Snack Food -divisioona on käyttänyt tammikuusta 2015 alkaen omissa Poco Loco -tuotteissaan vain sertifioitua palmuöljyä, jonka seurantamekanismeina käytetään segregointia tai massabalanssia<sup>10</sup>. Snack Food -divisioonan tavoitteena on, että sen käyttämästä öljystä 2/3 on auringonkukkaöljyä vuoden 2017 loppuun mennessä.

Santa Maria -tuotteissa palmuöljyn käyttö loppui Pauligin mukaan vuonna 2015 ja kaikki Santa Maria -tuotteet on valmistettu vuoden 2016 alusta rapsiöljyn ja auringonkukkaöljyn seoksessa. Siirtymävaiheen lopulla tehdyille pienelle, sertifioimattomassa palmuöljyssä valmistetulle tuote-erälle hankittiin RSPO:n Green Palm -sertifikaatit keväällä 2016.<sup>11</sup>

10 Lisätietoa palmuöljyn seurantamekanismeista saa Finnwatchin vuonna 2014 julkaistusta *Viidakon lait* -raportista, s. 21–24, saatavilla osoitteessa: [http://www.finnwatch.org/images/palmuoljy\\_web.pdf](http://www.finnwatch.org/images/palmuoljy_web.pdf)

11 Paulig, Leena Miettinen, sähköposti 28.9.2016

## 5. Yhteenveto ja suositukset

IOI toimi Finnwatchin seurantaraportin teon aikana erittäin avoimesti ja osallistui aktiivisesti keskusteluun kenttäselvityksen löydöksistä. Yritys ryhtyi viivyttämättä useisiin korjaaviin toimenpiteisiin jo saatuaan kenttäselvityksen ensimmäisen raportin kommentoitavakseen kesällä 2016.

IOI Groupin työolosuhteet ovat joiltain osin parantuneet vuonna 2014 julkaistun raportin jälkeen. Työsopimuksesta on poistettu ongelmallisimpia kohtia muun muassa työtaistelujen koskien, ja yritys on panostanut työntekijöiden perehdytykseen. Tiloilta tavattiin kuitenkin edelleen ongelmia muun muassa rekrytointiprosesseihin ja -maksuihin, minimipalkkoihin, passien hallussapitoon ja rekrytoinnissa esiintyvään syrjintään liittyen. Näitä ongelmia ja mahdollisia ratkaisuja niihin käsitellään tarkemmin alla IOI Groupille suunnatuissa suosituksissa.

Myös Paulig-konserni ja Neste ovat ryhtyneet toimenpiteisiin vuonna 2014 julkaistun raportin jälkeen. Paulig-konserni on jatkanut käyttämänsä palmuöljyn sertifiointiasteen kasvattamista ja on myös siirtynyt käyttämään muita kasvivasvoja palmuöljyn sijaan. Neste on käynnistänyt useita erilaisia hankkeita ihmisoikeuksien huomioimiseksi sen alihankintaketjuissa. Kumpikaan yrityksistä ei raporttia kirjoitettaessa ostanut enää palmuöljyä IOI Groupilta.

Yleisellä tasolla Finnwatch ei suosittele ostojen katkaisemista IOI Groupilta. Ostojen lopettamisen sijaan yritysten tulee varmistaa, että IOI ryhtyy toimenpiteisiin tässä raportissa esiin tuotujen ongelmien korjaamiseksi. Ostojen lopettaminen ei ole perusteltua siitäkään syystä, että vastaavia ongelmia tavataan todennäköisesti kaikilla muillakin Malesiassa toimivilla palmuöljytiloilla.

### SUOSITUKSET IOI GROUPILLE

- IOI:n tulee maksaa työntekijöiden rekrytoinnista aiheutuvat kustannukset sen sijaan, että siirtotyöntekijät maksavat kulut. Rekrytointimaksuja koskevaa linjausta tulee tehostaa valvomalla IOI:n käyttämiä rekrytointiyrityksiä ja niiden alihankkijoita, ja varmistaa, etteivät ne peri työntekijöiltä rekrytointiin liittyviä maksuja. IOI:n tulee tehostaa valvontaa haastattelemalla aktiivisesti Malesiaan saapuvia työntekijöitä heidän maksamiinsa maksuihin liittyen.
- Rekrytointimaksujen poistamisen lisäksi IOI:n tulee selvittää miksi osa ei-bangladeshilaisista työntekijöistä saa lähtömaassaan edelleen väärää informaatiota työehdoista. Jokainen työntekijöiden raportoima ongelma annetuista vääristä tiedoista tulee selvittää rekrytointiyritysten kanssa ja tarvittaessa asettaa sanktioita rekrytoijille.
- IOI:n tulee pyrkiä tekemään aktiivisesti yhteistyötä Malesian ja Bangladeshin hallitusten kanssa G2G-rekrytointiohjelman ongelmien ratkaisemiseksi. On kaikkien osapuolien etu, että plantaaseille ei rekrytoida työntekijöitä, jotka eivät halua työskennellä plantaaseilla ja joilla ei ole tarvittavia taitoja kyseessä olevaan työhön.
- Työntekijöiden ymmärrystä heidän oikeuksistaan on systemaattisesti lisättävä. Erityisesti on panostettava vuosilomiin ja sairaslomiin liittyvän tiedon jakamiseen.
- Malesian viranomaisprosesseihin liittyvän rekisteröinnin jälkeen työntekijöillä tulee olla mahdollisuus saada passinsa ja muut henkilökohtaiset asiakirjansa haltuun ilman erillistä pyyntöä työnantajalta. Passien ja muiden arvotavaroiden säilyttämiseen tulee tarjota esimerkiksi erillinen lokeroakaappi, johon työntekijällä itsellään on avain.

- IOI:n tulee pyrkiä vähentämään työntekijöiden lihassärkyjä ja muita fyysisiä oireita esimerkiksi puuttamalla työntekijöiden mahdollisiin virheellisiin työasentoihin.
- Edellä mainittujen toimien myötä tiloille tulee asettaa tavoitteita ilmoittamattomien poissaolojen merkittäväksi vähentämiseksi.
- Tilojen johdolle ja esimiehille tulee aloittaa koulutusta ihmisoikeuksista. Tilat palkkaavat suurimmaksi osaksi hyvin alhaisesti koulutettuja, usein jopa luku- ja kirjoitustaidottomia työntekijöitä vieraista kulttuureista, mikä johtaa monenlaisiin ongelmiin. Syvällisempi ymmärrys työntekijöiden oikeuksista ja näiden heikosta asemasta auttaa tilan johtoa vastaan tulevien ongelmien ratkaisemisessa.
- Kaikille työntekijöille tulee jakaa päivitetty työsopimukset, joista on poistettu ongelmalliset kohdat työtaisteluja ja ihmissuhteiden rajoittamista koskien.
- Kaikenlainen ikään ja sukupuoleen liittyvä syrjintä tulee lopettaa välittömästi rekrytoinnissa siltä osin kuin se on mahdollista Malesian lainsäädännön nojalla (vrt. ikäkysymys, s. 14).
- IOI:n tulee käydä läpi kaikki ne tilat, joissa työtä teetetään myös vuokratyövoimavälittäjien toimesta ja ottaa jokainen työvoimavälittäjä tarkasteluun. Kaikille vuokratyöläisille on maksettava palkat IOI:n palkkausjärjestelmän kautta ja työntekijöille tulee taata samat oikeudet ja työehdot kuin muillekin tilojen työntekijöille. Erityisesti on varmistettava, että vuokratyövoimavälittäjä ei peri työntekijöiltä minkäänlaisia komissioita tai muita, esimerkiksi rekrytointiin liittyviä, maksuja.



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)