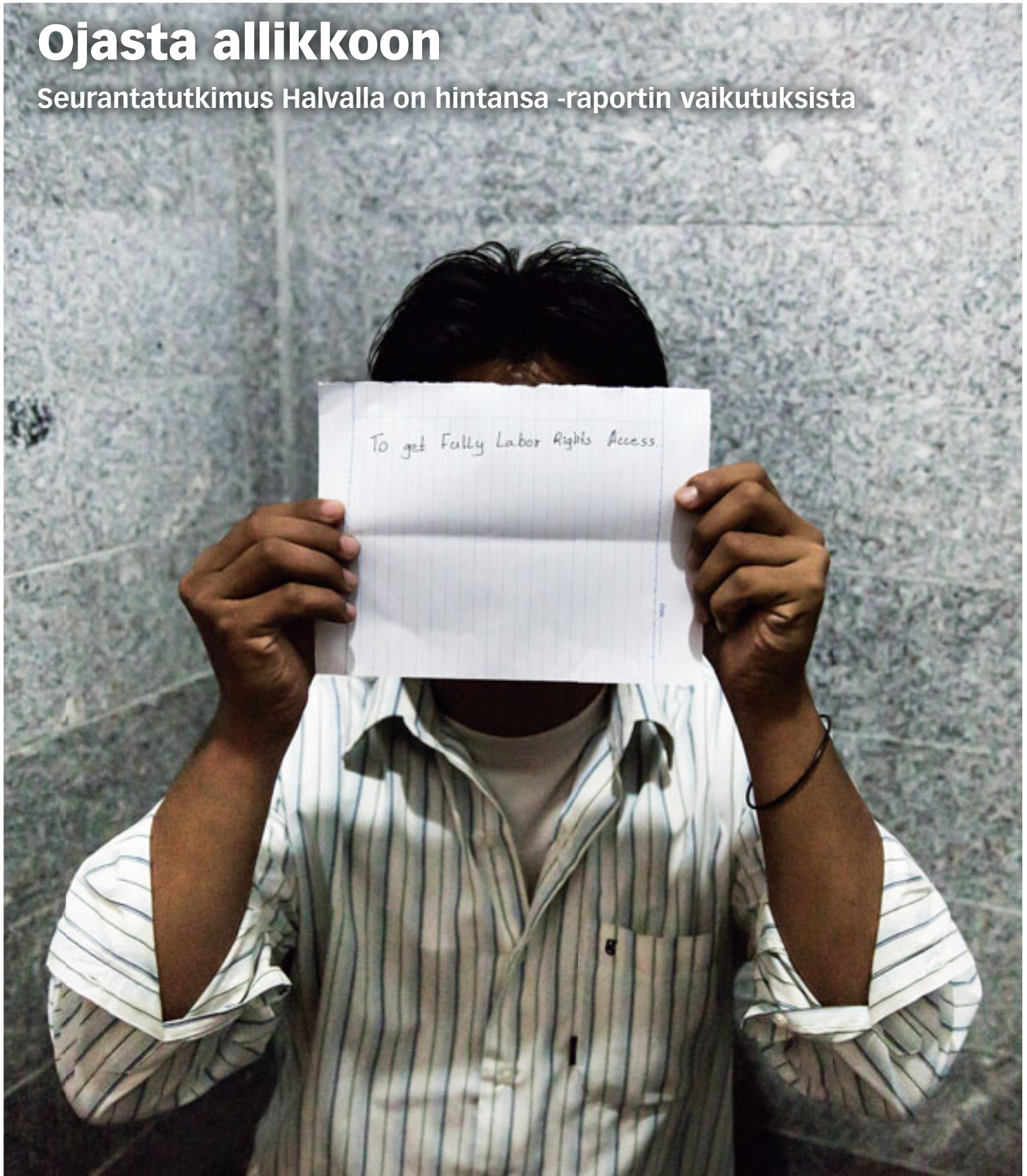


Ojasta allikkoon

Seurantatutkimus Halvalla on hintansa -raportin vaikutuksista



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



Solidaarisuus



TEAM

Teollisuusalojen ammattiliitto ry



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

Selvityksen tekijä: Sonja Vartiala

Kannen kuva: Meeri Koutaniemi. *Vita Food Factoryn työntekijä toivoo tasavertaisia työelämän oikeuksia.*

Taitto: Petri Clusius/Amfibi Ky

Julkaisuaikankohhta: tammikuu 2014

Kuvat: Mikko Jaakkola, Meeri Koutaniemi ja Sonja Vartiala

Sisällysluettelo

TIIVISTELMÄ	4
1. JOHDANTO	5
2. TAMMIKUUSSA 2013 JULKAISTUN RAPORTIN LÖYDÖKSET	6
3. SUOMALAISTEN KAUPPAKETTJÜJEN REAKTIOT VUONNA 2013 JULKAISTUUN RAPORTTIIN	7
3.1 SOK	7
3.2 Kesko	9
3.3 Tuko Logistics	12
3.4 Lidl	13
4. REFRESCO GERBERIN JA SEN SUOMALAISEN TYTÄRYHTIÖN VIP-JUICEMAKERIN REAKTIOT VUONNA 2013 JULKAISTUUN RAPORTTIIN	14
5. SEURANTATUTKIMUS: TUM JA UNICORD 2	16
5.1 TUM oli palauttanut alkuperäiset henkilö- ja työlupa-asiakirjat työntekijöille	17
5.2 TUMin työntekijät maksavat korkeita maksuja ja rekrytointiyritys osallistuu viranomaisten korruptioon	17
5.3 Unicord oli siirtänyt työntekijöiden tauon työpäivän loppuun	18
5.4 Ongelmia työntekijöiden sosiaaliturvassa ja vuosilomissa	18
5.5 Alaikäisiä työskentelee edelleen molemmissa tehtaissa väärennetyillä passeilla	19
5.6 Työntekijöiden ääni ei kuulu tai sitä yritetään aktiivisesti tukahduttaa	20
5.7 Ongelmia Unicordin käyttämässä vuokratyövoimayrityksessä	21
5.8 Unicordin työntekijät eivät ole tietoisia oikeuksistaan	21
5.9 Työntekijät kokevat edelleen häirintää esimiesten taholta	22
5.10 Parannuksia työntekijöiden viihtyvyyteen	22
6. NATURAL FRUIT ALOITTI OIKEUSTOIMET FINNWATCHIN TUTKIJAA VASTAAN	24
7. SEURANTATUTKIMUS: NATURAL FRUIT	26
7.1 Työntekijöiden todelliset palkat ovat edelleen laittoman alhaisia	26
7.2 Sairaslomia ei korvata, ongelmia työturvallisuudessa	27
7.3 Työlupia takavarikoidaan edelleen, työntekijät eivät saa vaihtaa työpaikkaa	28
8. KENTTÄTUTKIMUS: UUTTA ANANASMEHUTOIMITTAJAA VITA FOOD FACTORYA EPÄILLÄÄN VAKAVISTA IHMISOIKEUSLOUKKAUKSISTA	29
8.1 Ylitöitä ja lomaa ei korvata lakien mukaisesti	31
8.2 Työntekijöiden työlupia ja passeja takavarikoidaan, asiakirjoista maksetaan kovaa hintaa ..	32
8.3 Työntekijöiden asuinalueet ovat huonossa kunnossa	33
8.4 Siirtotyöntekijöitä syrjitään ja uhkaillaan, tehtaalla esiintyy väkivaltaa	35
8.5 Muita ongelmia	35
9. YHTEENVETO	37
10. SUOSITUKSET	38

Tiivistelmä

Finnwatchin tammikuussa 2013 julkaistu *Halvalla on hintansa* -raportti paljasti ongelmia suomalaisille kaupan ketjuille tonnikalaa ja ananasmehuraaka-aineita toimittavissa thaimaalaisissa tehtaissa. Tutkimus kartoitti myös SOK:n, Keskon, Tuko Logisticsin ja Lidlin vastuukäytäntöjä. Thaimaassa tutkitut tehtaat olivat Thai Union Manufacturing TUM, Unicord 2 ja Natural Fruit.

Tämä Finnwatchin seurantaraportti selvittää millaisia muutoksia suomalaisten vähittäiskaupan ketjujen ja thaimaalaisien tehtaiden toiminnassa on tapahtunut. Seurantaraportti tutkii työoloja myös ananasmehukonsentraattien ketjuille vuonna 2013 toimittaneen Vita Food Factoryn tehtaalla.

Seurantatutkimuksen mukaan SOK, Kesko ja Tuko Logistics ovat ottaneet vakavasti Finnwatchin tammikuussa 2013 julkaistun raportin. Kaikki ketjut ovat käyneet vuoropuhelua suorien tavarantoimittajiensa kanssa ja kertoivat kiinnittävänsä lisää huomiota koko arvoketjun vastuullisuuteen. Kesko ja SOK olivat tehneet myös selvityksen omien merkkituotteidensa ainesosien vastuuvälvonnasta sekä jo tehneet tai suunnitelleet muutoksia hankintasopimuksiinsa. Muista ketjuista poiketen Lidl ei ollut tehnyt toimenpiteitä eikä edelleenkään kertonut Finnwatchille thaimaalaisia tavarantoimittajiaan.

Thaimaassa toteutetussa seurantaraportin kenttätutkimuksessa Unicord 2:n ja TUMin tonnikalatehtaista löytyi edelleen ongelmia. TUMin työntekijät joutuivat yhä maksamaan korkeita maksuja työluvista ja passeista, Unicordissa työntekijöiden ylityötauko oli siirretty työpäivän loppuun ja työntekijöiden valitukset oli jätetty huomiotta. Siirtotyöntekijöiden neuvottelumahdollisuudet ovat heikot eikä tehtailla toimi ammattiliittoja. Molempien tehtaiden palkat ovat minimitasolla ja työntekijät tekevät runsaasti ylityötä. Tehtailla työskentelee edelleen lapsia väärennetyillä passeilla. Tehtaat osallistuvat kuitenkin aktiivisesti vuoropuheluun Finnwatchin kanssa ja sitoutuivat moniin parannustoimenpiteisiin.

Finnwatch selvitti myös työoloja ananasmehukonsentraattia valmistavassa Natural Fruitissa. Tehtaan olot olivat lähes ennallaan tammikuussa 2013 julkaistuun tutkimukseen nähden. Muun muassa tehtaan palkat oli näennäisesti nostettu lainmukaiselle tasolle, mutta niistä vähennettiin systemaattisesti kuljetuskuluja. Tehdas ei anna työntekijöille lupaa vaihtaa työpaikkaa ja osa työntekijöiden työluvista oli edelleen takavarikoituna. Lyhyessä vastauksessaan Finnwatchille yritys kiisti laittomuudet.

Natural Fruitin työoloissa ilmenneiden, Finnwatchin tammikuussa 2013 raportoimien, ongelmien takia VIP-Juicemaker ja sen hollantilainen emoyhtiö siirtyivät ostamaan mehukonsentraattia toisilta thaimaalaisilta tehtailta. Yhtä näistä tehtaista, Vita Food Factorya, tutkittiin tarkemmin Finnwatchin seurantaraportissa. Tehtaan työoloja kartoittaneessa kenttätutkimuksessa löytyi vakavia ongelmia. Finnwatchin saamien tietojen mukaan tehtaan työoloissa oli monelta osin havaittavissa Kansainvälisen työjärjestön ILO:n määrittelemät ihmiskauppaa ja pakko-työtä koskevat indikaattorit. Kyseisen tehtaan mehukonsentraattia on käytetty vuonna 2013 Pirkka-, Rainbow- ja Eldorado-mehuihin. Vita Food Factory ei kommentoinut Finnwatchin löydöksiä.

Vaikka monet vähittäiskaupan ketjut olivat ryhtyneet aktiivisiin toimenpiteisiin ne eivät selvästi olleet riittäviä yritys vastuun varmistamiseksi ananasmehun alihankintaketjussa. Ongelmia aiheuttavat edelleen muun muassa pitkät hankintaketjut, useiden tavarantoimittajien käyttäminen ja Sedex-järjestelmän SMETA-auditointien hyväksyminen vastuullisuuden varmentamisessa.

Finnwatch katsoo, että yritys vastuuta tulee lisätä paitsi yritysten omilla toimilla, myös lainsäädännöllä ja valtion tarjoamalla tuella. Thaimaan vientiteollisuuden ihmisoikeustilanne tulee huomioida myös Thaimaan ja EU:n välisissä kauppaneuvotteluissa.

1. Johdanto

Finnwatchin tammikuussa vuonna 2013 julkaisema raportti *Halvalla on hintansa – Kaupan omien merkkien tuotteiden vastuullisuus* sai runsaasti huomiota niin Suomessa kuin kansainvälisesti. Raportti herätti keskustelua yritysten nykyisen vastuuvälvönnän rajoitteista ja osoitti vakavia ongelmia erityisesti pitkissä ja heikosti valvotuissa riskimaiden alihankintaketjuissa.

Tässä laajassa seurantatutkimuksessa Finnwatch selvittää, mitä vuoden 2013 tammi-kuun jälkeen on tapahtunut. Tiedustelemme suomalaisilta kaupan ketjuilta ja juomavalmistaja VIP-Juicemakerilta, miten ne ovat muuttaneet toimintaansa. Julkaisemme myös kattavat kenttätutkimukset Unicord 2- ja Thai Union Manufacturing TUM -tonnikalatehtaista.

Ananasmehukonsentraattia koskien selvittämme, mitä Natural Fruit -tehtaan työoloissa on tapahtunut ja miten tehtaan Finnwatchin tutkijaa Andy Hallia kohtaan nostama oikeusjuttu on edennyt. Erillinen kenttätutkimus on tehty myös SOK:lle, Keskolle ja Tuko Logistic-sille vuonna 2013 ananasmehukonsentraattia tuottaneen Vita Food Factoryn työoloista.

Seurantaraportti on tuotettu osana Finnwatchin Ihmisarvoisen työn ohjelmaa ja sen rahoittamiseen ovat osallistuneet Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, Palvelualojen ammattiliitto PAM, Tehy, Solidaarisuus, Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL, Ammattiliitto Pro ja Teollisuusalojen ammattiliitto TEAM.



Vuonna 2013 Finnwatch löysi vakavia ongelmia kaupan omien merkkien ananasmehuista. Nyt selvittämme miten vastuullisuus toteutuu uuden mehutoimittajan Vita Food Factoryn tehtaalla.

2. Tammikuussa 2013 julkaistun raportin löydökset

Finnwatchin tammikuussa 2013 julkaisema *Halvalla on hintansa* -raportti tarkasteli suurimpien Suomessa toimivien vähittäiskauppojen omien merkkien eli niin sanottujen private label -tuotteiden vastuullisuutta. Tarkastelussa oli neljä vähittäiskaupan ketjua: S-ryhmä, Kesko, Suomen Lähikauppa/Tuko Logistics sekä Lidl Suomi.

Selvitys tarkasteli vähittäiskaupan käytäntöjä ja prosesseja alihankintaketjun vastuullisuuden varmistamisessa sekä kartoitti ostajavoiman haitallisia vaikutuksia kehittyvien maiden tuottajiin. Suomessa markkinoitavien private label -tuotteiden vastuullisuutta havainnollistettiin kahdella tapaustutkimuksella.

Tutkittujen vähittäiskaupan ketjujen vastuullisuuskäytäntöjä vertailtiin kuudella osaluueella: yritysvastuutyön asema organisaatioissa, vastuullisuusperiaatteet private label -tuotteiden ostoissa, vastuullisuusperiaatteiden valvonta, vastuullisuusperiaatteiden kommunikointi alihankkijoille, ostotoiminnan vastuullisuusperiaatteet ja ostorenkkaan vastuullisuusperiaatteet. Lisäksi arvioitiin ketjujen avoimuutta ja valmiutta antaa tietoja niiden alihankintaketjuista.

Kenttätutkimuksen esimerkkituotteina käytettiin Thaimaassa prosessoitavia tonnikalasailykkeitä ja ananasmehua. Kaupan omat merkit ovat perinteisesti vahvoja molemmissa tuoteryhmissä. Tonnikalatutkimus havainnollisti vähittäiskaupan suorien ja ananasmehu epäsuorien riskimaaostojen vastuullisuushaasteita.

Tammikuussa 2013 julkaistun kenttätutkimuksen löydökset olivat huolestuttavia. Tutkituissa tonnikalatehtaissa (Thai Union Manufacturing TUM ja Unicord 2) kaikilla haastatelluilla työntekijöillä ei ollut kirjallisia työsopimuksia, työntekijät joutuivat maksamaan korkeita rekrytointimaksuja, tehtaissa työskenteli alaikäisiä, ammatillisessa järjestäytymisessä oli ongelmia ja siirtotyöntekijöitä syrjittiin erilaisin tavoin.

Tutkitussa ananasmehukonsentraattia tuotavassa Natural Fruit -tehtaassa rikottiin räikeästi Thaimaan lakeja ja loukattiin ihmisoikeuksia. Tehtaassa työskenteli maahan salakuljetettuja paperittomia siirtolaisia ja alaikäisiä lapsia. Tehdas ei maksanut työntekijöille lakien mukaisia minimipalkkoja, teetti pakollisia ylitoita eikä antanut työntekijöille vuosilomia. Tehdas oli takavarikoinut siirtotyöntekijöiltä passit ja työluvat ja esti heitä vaihtamasta työpaikkaa. Siirtotyöntekijöitä syrjittiin ja he kohtasivat työpaikalla myös väkivaltaa. Tehtaan olosuhteet viittasivat pakkotyön ja ihmiskaupan indikaattoreihin.

Selvityksen löydösten perusteella Finnwatch suositteli suomalaisille vähittäiskaupan ketjuille erilaisia toimenpiteitä niiden alihankintaketjujen vastuullisuuden varmistamiseksi. Tuottajasuhteiden katkaisemisen sijaan Finnwatch suositteli yrityksille yhteistyötä erityisesti hyvin vakaviin rikkomuksiin syllistyneen ananasmehukonsentraattia valmistavan Natural Fruit -tehtaan toimintatapojen muuttamiseksi. Finnwatch vaati vähittäiskaupan ketjuja myös sitoutumaan private label -tuotteiden vastuullisuuden kehittämiseen koko tuotantoketjussa sekä määrittelemään riskimaatoimittajat uudella tavalla.

3. Suomalaisten kauppaketjujen reaktiot vuonna 2013 julkaistuun raporttiin

Seurantatutkimusta varten Finwatch lähetti kyselyt kaikille vuonna 2013 julkaistussa raportissa tutkituille neljälle suurimmalle vähittäiskaupan ketjulle. SOK, Kesko ja Tuko Logistics, joiden alihankkijoita oli tutkittu aiemmin julkaistussa raportissa, saivat samanlaiset kysymykset. Lidl, jonka oman merkin tuotteet eivät tulleet vuonna 2013 julkaistussa kenttätutkimuksessa tutkituilta tehtailta, sai vastattavakseen suppeamman kyselyn.

Yritysten vastaukset esitettiin kysymyksiin on käyty läpi seuraavissa alaluvuissa.

3.1 SOK

S-ryhmä on vähittäiskaupan ja palvelualan yritysverkosto, jolla on Suomessa yli 1 600 toimipaikkaa. S-ryhmän muodostavat osuuskauput ja Suomen Osuuskauppojen Keskuskunta (SOK) tytäryhtiöineen. S-ryhmä tuottaa päivittäistavara- ja käyttötavarakaupan, liikenne- ja ravitsemiskaupan, auto- ja autotarvikekaupan sekä maatalouskaupan palveluja.¹ S-ryhmän markkinaosuus Suomen päivittäistavarakaupasta on 45,6 prosenttia².

Millaisiin käytännön toimenpiteisiin ryhdytte Finnwatchin *Halvalla on hintansa* -raportin julkaisun jälkeen?

”Asiaa lähdettiin selvittämään tavarantoimittajien kanssa välittömästi kun saimme tiedon tapahtuneesta. Kevään ja kesän aikana teimme kaikille tavarantoimittajille kyselyn vastuullisuuskäytännöistä. Kyselyssä selvitettiin muun muassa millaisia vastuullisuusvaatimuksia alihankkijoille ja raaka-ainetoimittajille asetetaan ja miten vaatimusten noudattamista valvotaan. Vuodelle 2014 suunniteltuun

hankintasopimus uudistukseen on tarkennettu vastuullisuusasioita niin, että ne kattavat myös raaka-aineiden tuotannon.

Elokuun lopussa ryhmä SOK:laisia tapasi Thaimaassa merkittävimpiä mehuraaka-aine-, säilykeananas- ja säilyketonnikalatoimittajia. Matkalla vierailtiin myös myanmarilaisten siirtotyöläisten verkoston luona ja tavattiin neljän ministeriön edustajat. Kaikissa tapaamisissa keskityttiin tehtaiden työntekijöiden ja erityisesti siirtolaistyöntekijöiden työolosuhteiden ymmärtämiseen ja parantamiseen. Tavarantoimittajien kanssa käytiin läpi S-ryhmän odotukset vastuullisuudelta.

Työolo-, työaika- ja siirtotyöläiskysymyksistä on keskusteltu myös Thaimaan Suomen suurlähettilään kassa kahdessa tapaamisessa. Suurlähettiläs myös järjesti SOK:n edustajille viranomaistapaamisen Bangkokissa.

Jotta ratkaisuja ongelmiin voitaisiin hakea myös kansainvälisen verkoston kautta, välitimme Finnwatchin raportin johtopäätökset BSCI:lle. BSCI on vuoden 2013 aikana järjestänyt kaksi sidosryhmätilaisuutta Thaimaassa siirtotyöläisten oikeuksiin liittyen. SOK on nostanut raportin huomioita myös BSCI Code of Conductin päivitysprosessissa esiin.

Toimenpiteistä, suunnitelmista ja haasteista on viestitty avoimesti asiakkaille ja muille sidosryhmille pitkin vuotta.”

Muuttivatko raportin löydökset tapaa, jolla jatkossa arvioitte ihmisoikeusriskejä private label -tuotteidenne arvoketjussa?

*”Jo aiemmin olimme tunnistaneet, että käytäntömme riskien arvioimiseksi eivät ole riittävän kattavia. Käytäntöjä on tarkennettu niin, että huomioimme myös ei-riskimaatointajien takana olevat riskimaaraaka-aineet. Pitkät toimitusketjut on tunnistettu riskiksi, mikä selvästi voi hämärtää tuotteen alkupe-
rää. Pitkien toimitusketjujen osalta arvioim-
mekin onko niitä mahdollista lyhentää.*

1 S-ryhmä, <https://www.s-kanava.fi/web/s/s-ryhma/s-ryhman-rakenne> (viitattu 14.1.2014)

2 Taloussanomien, <http://www.taloussanomien.fi/kauppa/2013/03/27/s-ryhma-paisui-viime-vuonna-alepa-118-/20134598/12> (viitattu 14.1.2014)

Vuodelle 2014 suunniteltuun sopimusuudistukseen on tarkennettu vastuullisuusasioita niin, että ne kattavat myös raaka-aineiden tuotannon.”

Millä tavalla nykyisten thaimaalaisten mehutoimittajienne vastuullisuus on varmistettu?

”SOK:lla ei ole suoria thaimaalaisia mehutoimittajia. Nykyisten oma merkki -mehutoimittajien thaimaalaiset raaka-ainetoimittajat ovat tiedossa ja auditointiprosessit käynnistetty. Tavarantoimittajan kanssa on sovittu, että edellytämme thaimaalaisten raaka-ainetoimittajien olevan tai aloittavan SA8000, BSCI tai vastaavan prosessin. Nykyinen Rainbow-ananasmehun tavarantoimittaja, VIP-Juice-maker Oy, on itse liittynyt BSCI:n jäseneksi ja sitoutunut BSCI-periaatteisiin.”

Oletteko olleet vuoropuhelussa yksittäisten Finnwatchin raportissa tutkittujen yritysten (Unicord, TUM ja Natural Fruit) kanssa? Jos olette, millaisia tuloksia tällä vuoropuhelulla on mielestänne saavutettu?

”SOK on lisännyt vuoropuhelua vastuullisuusasioista Sea Valuen (Unicord) ja Thai Union Manufacturingin kanssa. Yritysten kanssa on käyty läpi Finnwatchin ja toimittajien itse nostamat epäkohdat sekä tarvittavat toimenpiteet ja johtopäätökset. SOK on tavannut kaikki kyseiset toimittajat Thaimaassa syyskuussa 2013.

Vuoropuhelun ansiosta molemminpuolinen ymmärrys asioista on parantunut, ja sitoutuminen ja avoimuus pääsääntöisesti lisääntynyt. Tavarantoimittajat haluavat vastata asiakkaiden odotuksiin, ja tehtaissa, joissa on tehty kolmannen osapuolen toteuttamia valvontakäyntejä, tietoisuus vastuullisuusasioista on kokemuksemme mukaan hyvä ja asiat ovat edenneet oikeaan suuntaan. Yhdistämällä vastuullisuusasiat kaupallisiin neuvotteluihin saadaan aikaan muutoksia. Pitkien toimitusketjujen vastuullisuuden ja läpinäkyvyyden varmistaminen on kuitenkin pitkä prosessi, johon olemme sitoutuneita.

SOK on yhdessä tavarantoimittajan kanssa keskustellut myös Natural Fruitin kanssa Finnwatchin raportissa esille nousseista asioista, vaikka mehutoimittajamme katkaisi raaka-ainehankinnat Natural Fruitilta epäkohtien tultua esiin. SOK tapasi yrityksen edustajat Thaimaassa elokuun lopussa 2013. Tiedossamme ei ole, että Natural Fruit olisi aloittanut mitään kansainvälistä sosiaalisen vastuun auditointiprosessia. Uskomme kuitenkin, että vuoropuhelu lisäsi ymmärrystä eurooppalaisten yritysten odotuksista kansainvälisiin sosiaalisen vastuun standardeihin sitoutumisesta.”

Oletteko viestineet kuluttajille nykyisen vastuullisuusvalvonnan rajoitteista private label -tuotteissa?

”Vastuullisuusvalvonnan kattavuudesta on viestitty avoimesti S-ryhmän viestintäkanavissa ja vastuullisuuskatsauksessa. Myös raportin julkaisun yhteydessä tiedotimme asiasta ja toimimme sen esiin useissa haastatteluissa. S-ryhmän omaa viestintää aiheesta löytyy muun muassa S-kanava-sivustolta, Patarumpu-blogista sekä Yhteishyvä-lehdestä³.”

Oletteko laatineet julkiset vastuuohteistot omalle ostotoiminnallenne⁴?

”SOK allekirjoitti aiesopimuksen Hyvän kauppatavan periaatteista huhtikuussa 2013⁵. Lisäksi BSCI periaatteet, joihin S-ryhmä on sitoutunut, sisältävät käytännön ohjeita ostokäytäntöjen kielteisten vaikutusten minimoimiseksi.”

3 Esimerkkejä viestinnästä muun muassa sivuilla https://www.s-kanava.fi/uutinen/pitkien-tuotantoketjujen-vastuullisuuden-valvonnassa-paljon-parannettavaa/406649_10816, <http://patarumpu.fi/2013/08/26/matka-thaimaan-tehtaisiin/> ja <http://www.yhteishyva.fi/yhteishyva-lehti/oikeus-reiluun-tyohon/0218010-243096>

4 Ostotoiminnan vastuuohteistolla tarkoitetaan tässä ohjeistoa, jolla estetään tuottajille haitallisen ostajavoiman hyväksikäyttö kuten hintojen polkeminen, tilausten äkilliset muutokset jne.

5 Lisätietoa periaatteista sivulla <http://www.supplychaininitiative.eu/>

BSCI-vastuullisuusverkosto

Suomalaiset kaupan ketjut SOK, Kesko, Tuko Logistics ja Lidl kuuluvat Business Social Compliance Initiative BSCI -vastuuverkostoon. Finnwatchin tammikuussa julkaistun Halvalla on hintansa -raportin jälkeen myös mehutoimittaja Refresco liittyi BSCI:n jäseneksi.

BSCI on yritysvetoinen vastuuverkosto, jonka jäsenenä on yli 1 000 yritystä. Verkosto ylläpitää tietokantaa BSCI-auditoiduista tavarantoimittajista ja edistää yritysten alihankintaketjun vastuullisuutta riskimaissa.

BSCI vaatii, että sen jäsenillä tulee olla kaksi kolmesta riskimaiden tavarantoimittajasta auditoituina (arvosanalla hyvä tai parannuksia vaativa) viiden vuoden sisällä järjestelmään liittymisestä. BSCI keskittyy vain suorien ja ensimmäisen portaan riskimaatoimittajien vastuullisuuden varmistamiseen.

3.2 KESKO

Kesko on ruoka-, käyttötavara-, rauta- sekä auto- ja konekaupassa toimiva pörssiyhtiö. Keskon ketjutoimintaan kuuluu noin 2 000 kauppaa Suomessa, Ruotsissa, Norjassa, Virossa, Latviassa, Liettuassa, Venäjällä ja Valko-Venäjällä.

Kesko ja K-kauppiat muodostavat K-ryhmän, johon kuuluu kaikkiaan 1 000 ruokakauppaa. Ruokakeskon ketjuja ovat K-citymarket, K-supermarket, K-market ja K-extra. K-ryhmän markkinaosuus Suomen päivittäistavara-kaupasta on 34,7 prosenttia.⁶

Millaisiin käytännön toimenpiteisiin ryhdytte Finnwatchin *Halvalla on hintansa* -raportin julkaisun jälkeen?

”Raportin julkaisun jälkeen teimme kaikille omia merkkituotteitamme (Pirkka, Euro Shopper, Menu) valmistaville tavarantoimittajille (n. 3 000 tuotetta, n. 700 tavarantoimittajaa) suunnatun selvityksen, jossa pyysimme heitä kertomaan tuotteiden mahdollisesti sisältämät riskimaa-ainekset sekä riskimaa-ainekset myönnetty vastuullisuussertifiointit ja/tai tehdyt vastuullisuusauditoinnit. Riskimaa-ainekset on noin yhdessä kolmasosassa tuoretuotteita, kahdessa kolmasosassa teollisia tuotteita ja puolessa kodintarvikkeita. Vastuullisuussertifiointi on vajaalla viidesosalla ainesosien valmistajista. Erittäin todennäköisesti näitä samoja riskimaa-ainekset käytetään pääsääntöisesti yleisesti muidenkin tuotteiden valmistukseen, ei ainoastaan Ruokakeskon omien merkkituotteiden valmistukseen.

Selvityksen tulosten perusteella lisäsimme hankintasopimuksiimme kohdan ainesosien vastuullisuuden varmentamisesta. Lisäksi ostoyksiköt korostavat neuvotteluissa ja muussa yhteydenpidossa tavarantoimittajien kanssa vastuullisuuden varmentamisen tärkeyttä.”

⁶ Kesko, <http://www.kesko.fi> (viitattu 14.1.2014); Taloussanomat, <http://www.taloussanomat.fi/kauppa/2013/03/27/s-ryhma-paisui-viime-vuonna-alepa-118-/20134598/12> (viitattu 14.1.2014)

Muuttivatko raportin löydökset tapaa, jolla jatkossa arvioitte ihmisoikeusriskejä private label -tuotteidenne arvoketjussa?

“Kuten edellä on todettu teimme selvityksen omien merkkituotteidemme ainesosien vastuullisuuden varmentamisesta ja päivitimme hankintasopimustamme.

*Sinänsä arviointimme tehdään kuten aiem-
minkin kansainvälisten sopimusten, BSCI-
ohjeistuksen ja muun soveltuvan aineiston
nojalla.*

*Vuoden 2014 toimintasuunnitelmaamme
sisältyy YK:n ohjeistuksen mukainen ihmiso-
keusvaikutusten arviointi: yrityksiä ja ihmiso-
keuksia koskevien ohjaavien periaattei-
den suojele-korjaa-kunnioita -kehysten
täytäntöönpano.”*

Millä tavalla nykyisten thaimaalaisten mehutoimittajienne vastuullisuus on varmistettu?

*“Meillä ei ole thaimaalaisia mehuntoimit-
tajiä. Jos kysymyksellä tarkoitetaan Pirkka-
ananasmehujen toimittajan (VIP Juicemaker
Oy, Kuopio) suorittamaa varmistusta hank-
kimansa ananasmehutiivisteraaka-aineen
osalta, niin taulukossa 1 on VIPin selvitys thai-
maalaista mehuntoimittajista.”*

Oletteko olleet vuoropuhelussa yksit- täisten Finnwatchin raportissa tutkittu- jen yritysten (Unicord, TUM ja Natural Fruit) kanssa? Jos olette, millaisia tulok- sia tällä vuoropuhelulla on mielestänne saavutettu?

*“Olemme käyneet vuoropuhelua sekä Uni-
cordin että TUMin kanssa. Olemme tarkastel-
leet kummankin tehtaan toimintaa kriittisesti
sekä pyytäneet parantamaan toimintata-
poja, minkä olemme tuoneet keskusteluissa
selvästi esiin. Sekä Unicord että TUM ovat
tehneet raportin jälkeen muutoksia tehtailla.
TUM on auditoitu uudelleen ja Unicordille
on vahvasti annettu ohje lähteä myös BSCI-
polulle (ollut aiemmin Sedex-auditoitu). Edus-
tajamme vieraili toukokuussa 2013 kummas-
sakin tehtaassa ja kävi sosiaalisen vastuulli-
suuden asioita tarkasti läpi.*

*Vierailimme TUMilla uudestaan marraskuun
2013 lopussa, jolloin BCSI järjesti yhteistyössä
Kansainvälisen työjärjestön ILO:n kanssa
Round table -kokouksen Bangkokissa. Kes-
kustelimme muun muassa työajoista, palk-
kauksesta, myanmarilaisten ja thaimaalaisten
rekrytoijien (brokers) ja tulkkien käyttämiseen
liittyvistä ongelmista, työntekijöiden iän var-
mistamisesta ja siirtotyöntekijöiden asemasta*

Taulukko 1. Selvitys thaimaalaisista mehutoimittajista ja niiden auditointitilanteesta.

Company Name	BSCI	SEDEX	SA 8000	Comments	Address in Thailand
Tipco Foods Publics Company Limited	x	x		Audited and correction plan in place for BSCI and SEDEX	212 Moo 16 Phetkasem Road, Muang District, Aownoi. Prachuapkirikhan 77210
Vita Foods Factory		x		Audited and correction plan in place for SEDEX	39/3 Moo 7, Tambol santor, Amphur Tah-Maka, Kanchanaburi 71120
Thai Pineapple Canning Industry Co., Ltd		x		Audited and correction plan in place for SEDEX	11/3 Moo 2, Petchkasem Road, Tambol Kaonoi Amphur Pranburi, Prachub Kirikhan 77120
Siam Agro-Food Industry Public Co., Ltd. (Saico)	x	x		Audited and correction plan in place for BSCI and SEDEX	363 Moo 2, Self-Help Land Settlement No. 13 Road, Nikom Pattana, Rayong 21180
Siam Food Products Public Company Ltd.	x			Audited and correction plan in place for BSCI	218 Moo 8, Sattaheep-Chachoengsao Road, Tambol Nong-Irun, Amphoe Banbung, Chonburi 20170

tehtaalla. Lisäksi kävimme läpi Finnwatchin raportin löydöksiä ja TUMin reagoitua niihin. TUMin ja Unicordin edustajat osallistuivat myös BSCI/ILO-kokoukseen, jossa keskusteltiin em. aiheiden lisäksi vapaan järjestäytymisen puutteen ja Thaimaan heikon siirtolaispolitiikan aiheuttamista ongelmista.

TUM on mielestämme ottanut kritiikin vakavasti ja pyrkii kehittämään toimintaansa. Tehdas on myös ottanut vastaan Finnwatchin tutkijat, mikä kertoo siitä, että valmiutta vuoropuheluun ja avoimuuteen on. Tehtaalla on riittävät johtamisjärjestelmät ja vastuuhenkilöt, jotta parannuksia voidaan toteuttaa. TUMin tehtaat on BSCI-auditoitu, ja auditointiraportin mukaan ne täyttävät pääosin Ruokakeskon vaatimukset lukuun ottamatta työaikoihin liittyviä kriteereitä, koska Thaimaan työaikalainsäädännön ja ILO:n konventioiden (joihin BSCI:n vaatimukset perustuvat) välillä on ristiriita. Mielestämme tärkeintä on varmistua siitä, että ylityö on vapaaehtoista, siitä maksetaan lain vaatimat korvaukset ja että jatkuva ja liiallista ylityötä ei teetetä. TUM suhtautui positiivisesti esittämiimme parannuksiin ja toiveeseen, että tehdyistä toimenpiteistä myös tiedotettaisiin aktiivisemmin.

VIP-Juicemaker ja sen emoyhtiö Refresco lopettivat yhteistyön Natural Fruitin kanssa Finnwatchin raportin julkaisun jälkeen. Tämä ei kuitenkaan ollut Ruokakeskon tahtotila. Meidän näkemyksemme oli ja on se, että ongelmat tulee pyrkiä ratkaisemaan selkeän suunnitelman ja aikataulutuksen mukaisesti. Ongelmayrityksen taloudellisen tilanteen heikentäminen ei helpota ongelmien ratkaisua ja työntekijöiden asemaa. Ainoastaan jos ongelmayrityksellä ei ole lainkaan tahtotilaa lähteä korjaamaan toimintaansa, tulee yhteistyö lopettaa.”

Oletteko viestineet kuluttajille nykyisen vastuullisuusvalvonnan rajoitteista private label -tuotteissa?

“Finnwatchin raportin ilmestyttyä julkaisimme aiheesta kannanoton nettisivuillamme⁷ ja vastasimme median kyselyihin. Laajemmin käsitelimme raporttia ja sen havaintoja huhtikuussa 2013 ilmestyneessä yhteiskuntavastuun raportissamme. Lisäksi olemme ottaneet aiheen esiin erilaisissa eri sidosryhmille pidetyissä esityksissä ja sosiaalisessa mediassa.

Kuten jo edellä on todettu, on tärkeää huomata että nykyisessä vastuullisuusvalvonnassa on rajoitteita useiden valmistajien tuotteissa, ei ainoastaan kaupan private label -tuotteissa.”

Oletteko laatineet julkiset vastuuohteistot omalle ostotoiminnallenne⁸?

“EU:n komissio sekä elintarvikeketjun EU-järjestöt ovat sopineet eurooppalaisen elintarvikeketjun toiminnan parantamiseksi hyvän kauppatavan periaatteista⁹. Ruokakeskon hallitus päätti osaltaan sitoutua hyvän kauppatavan periaatteiden käyttöönottoon. Tähän itsesääntelyjärjestelmään liittyvät yritykset sitoutuvat noudattamaan hyvän kauppatavan periaatteita liiketoiminnassaan. Periaatteet muun muassa kieltävät perusteettomien suullisten sopimusten käyttämisen, suhteetoman riskinsiirron toiselle osapuolelle tai pelotteen käytön sopimuskumppania kohtaan oikeudettoman edun saamiseksi. Periaatteiden toteutumista valvotaan sekä kansallisesti että EU-tasolla. Ruokakeskossa jokainen työntekijä sitoutuu noudattamaan Hyvän kauppatavan periaatteita.

Myös uuden BSCI Code of Conductin soveltamisohjeissa (Terms of Implementation) jäsenyrityksille on ostokäytäntöihin liittyvä kohta.”

7 Keskon kannanotto on luettavissa sivulla <http://www.kesko.fi/fi/Vastuullisuus/Ajankohtaista/Ruokakeskon-kannanotto-Finnwatchin-raporttiin-kaupan-omista-merkeista/> (viitattu 14.1.2014)

8 Ostotoiminnan vastuuohteistolla tarkoitetaan tässä ohjeistoa, jolla estetään tuottajille haitallisen ostajavoiman hyväksikäyttö kuten hintojen polkeminen, tilausten äkilliset muutokset jne.

9 Lisätietoa periaatteista sivulla <http://www.supplychaininitiative.eu/>

3.3 TUKO LOGISTICS

Tuko Logistics on päivittäistavarakaupan valikoima-, hankinta- ja logistiikkapalveluyhtiö, jonka omistajina ja asiakkaina toimivat Suomen Lähikauppa Oy, Wihuri Oy, Stockmann Oyj Abp sekä Heimon Tukku Oy. Tukon liikevaihto vuonna 2012 oli 792 miljoonaa euroa ja henkilöstön määrä noin 700.¹⁰

Millaisiin käytännön toimenpiteisiin ryhdytte Finnwatchin *Halvalla on hintansa* -raportin julkaisun jälkeen?

”Tuko on ryhtynyt avaamaan raaka-aineketjut tuotteiden valmistuspaikasta riippumatta sekä tarkistamaan ketjussa olevien toimijoiden tapaa arvioida ja varmistaa omien tavaran-toimittajiensa vastuullista toimintaa koko ketjussa tuotannosta lopputuotteeseen. Ketju saattaa olla hyvinkin pitkä, mikä vaikeuttaa ketjun läpinäkyvyyden hallintaa.”

Muuttivatko raportin löydökset tapaa, jolla jatkossa arvioitte ihmisoikeusriskejä private label -tuotteidenne arvoketjussa?

”Kyllä, olemme keskittyneet aikaisemmin lopputuotteen vastuullisuuden ja tuotannon työolosuhteiden valvontaan, mutta kuten edellisessä vastauksessa kerromme, olemme ryhtyneet työskentelemään koko hankinta-ketjun avaamiseksi ja läpinäkyvyyden lisäämiseksi omissa tuotemerkeissämme.”

Millä tavalla nykyisten thaimaalaisten mehutoimittajienne vastuullisuus on varmistettu?

”Eldorado Ananastäysmehun valmistaa Tukolle edelleen VIP Refresco Scandinavia (VIP-Juicemaker). VIP on lopettanut raaka-aineen hankkimisen Natural Fruitilta ja olemme saaneet VIPiltä listauksen mehutoimittajista, joita he ovat vuonna 2013 Eldorado mehuun käyttäneet.

Tuko teki kierroksen thaimaalaisten tavarantoimittajiensa luona vuoden 2013 lopulla. Tapasimme myös VIPin nykyiset mehukonsentraattitoimittajat yhden tehtaan edustajia

lukuun ottamatta (tehtaan sijainti oli hankala muuhun reititykseen)¹¹, tapasimme tässäkin tapauksessa yrityksen edustajat ja kävimme heidän toisella tehtaallaan. Kävimme läpi tehtaiden sertifiointeja ja auditointeja, jotka riippumaton osapuoli on suorittanut kyseisillä tehtailla.

Valtaosalla toimittajista oli jokin hyväksymistämme valvontamalleista (joita ovat SA8000 sertifiointi, BSCI-auditointi tai SEDEX-raportti) tai he olivat juuri lähdössä/valmistautumassa audiointeihin. Kaikki olivat tietoisia asian tilasta ja tärkeydestä. Tehtailla keskustelimme tilanteesta, teimme pistokoeluonteisia tarkistuksia sekä lisäkysymyksiä saamiimme selvityksiin. Kannustimme heitä jatkamaan edelleen, jotta työntekijöiden tilanne, joka oli parempi kuin alkuvuodesta 2013, kehittyisi edelleen positiiviseen suuntaan.

Jatkossa avaamme entistä tarkemmin toimitusketjuja mehun kaltaisissa tuotteissa, joissa ketjut ovat pitkiä ja vaikeasti aukottomasti valvottavissa. ”

Oletteko olleet vuoropuhelussa yksittäisten Finnwatchin raportissa tutkittujen yritysten (Unicord, TUM ja Natural Fruit) kanssa? Jos olette, millaisia tuloksia tällä vuoropuhelulla on mielestänne saavutettu?

”Kyllä. Tonnikalatehtaista vain Unicord on Tukon toimittaja, mutta tapasimme matkalamme myös TUM:n edustajia. Unicord on parantanut toimintojaan sitten tammikuun. Unicord käsitti vastuullisen toiminnan sen kaikissa muodoissa olevan erittäin tärkeää. Jatkamme Unicordin kanssaan yhteistyössä työolojen jatkuvan parantamisen ja tasa-arvoisten olosuhteiden seuranta. Tapauksissa MWRN:n¹² ja LPR:n¹³ edustajien kanssa keskusteltuamme kannaksemme muodostui, että tilanne kalateollisuudessa on parempi kuin esim. ananas- ja hedelmä-

¹⁰ Tuko Logistics, <http://www.tuko.fi/> (viitattu 14.1.2014)

¹¹ Tuko ei vierailut Siam Agro-Food Industry Public Co:n tehtaalla.

¹² Migrant Workers Rights Network, kansalaisjärjestö, joka on keskittynyt edistämään siirtotyöläisten oikeuksia Thaimaassa

¹³ Labour Rights Promotion Network, kansalaisjärjestö, joka on keskittynyt edistämään siirtotyöläisten oikeuksia Thaimaassa

säilyketeollisuudessa, tilannetta on parantanut myös ILO:n Good Labour Practices -ohjelma¹⁴, joka on tässä vaiheessa kohdistettu kalateollisuudelle.

Natural Fruitin kanssa emme ole olleet yhteydessä. Yritys ei ole ollut meille koskaan suora tavarantoimittaja ja myös tuotteemme valmistaja on lopettanut yhteistyön heidän kanssaan.”

Oletteko viestineet kuluttajille nykyisen vastuullisuusvalvonnan rajoitteista private label -tuotteissa?

”Tukolla ei ole suoraan kontaktia kuluttajiin, mutta olemme viestineet meiltä kysyttäessä asian laajuutta ja vaikeutta etenkin pitkissä toimitusketjuissa. Tammikuussa Halvalla on hintansa -raportin ilmestyttyä vastasimme meille tullessiin kysymyksiin myös kuluttajille ja kerroimme asiaan liittyvistä rajoitteista. Olemme kuitenkin pyrkineet avoimesti viestimään tekemästämme työstä esimerkiksi vastuullisuusraporttien kautta.”

Oletteko laatineet julkiset vastuuhjeistot omalle ostotoiminnallenne¹⁵?

”Tukolla on ollut sisäiset hankinnan eettiset ohjeet jo pitkään ja ne on keväällä 2013 julkaistu Tukon sivuilla (www.tuko.fi). Tuko on myös allekirjoittanut Kaupan Liiton Hyvä kauppatapa -aiesopimuksen¹⁶.”

3.4 LIDL

Lidl on saksalainen, kansainvälisesti toimiva päivittäistavarakauppaketju, joka toimii 25 Euroopan maassa. Lidl Suomi Ky:n markkinaosuudeksi Suomessa on arvioitu 5,5 prosenttia¹⁷.

Finnwatchin vuonna 2013 julkaistussa tutkimuksessa ei käsitelty Lidlin alihankkijoita Thaimaassa. Yrityksen tonnikala ei tuolloin tullut Thaimaasta eikä tutkittu Natural Fruit -tehdas toimittanut Lidlin mukaan raaka-aineita sen tuotteisiin.

Seurantatutkimusta varten Finnwatch tiedusteli Lidliltä uudelleen sen mahdollisia thaimalaisia tonnikala- ja ananastoimittajia. Yrityksen mukaan sen täysmehu valmistetaan edelleen Italiassa samoista raaka-aineista (sekoitus thaimaalaista ja eteläafrikkalaista mehua). Lidlin tonnikala ei tule Thaimaasta.

Toisin kuin muut Finnwatchin haastattelemat kaupanketjut, Lidl ei kilpailullisiin syihin vedoten kertonut thaimaalaisten alihankkijoidensa nimiä. Linjauksiinsa vedoten Lidl ei myöskään paljasta onko sen käyttämä thaimalainen ananasmehukonsentraatti BSCI-auditoidusta tehtaasta. Alihankkijatietojen salaamisesta johtuen Lidlin tavarantoimittajien vastuullisuutta on mahdotonta arvioida.

Muiden tutkittujen kaupan ketjujen tavoin myös Lidl on allekirjoittanut Hyvän kauppatavan periaatteet¹⁸.

14 Lisätietoa sivulla http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS_221481/lang-en/index.htm

15 Ostotoiminnan vastuuhjeistolla tarkoitetaan tässä ohjeistoa, jolla estetään tuottajille haitallisen ostajavoiman hyväksikäyttöä kuten hintojen polkeminen, tilausten äkilliset muutokset jne.

16 Lisätietoa periaatteista sivulla <http://www.supplychaininitiative.eu/>

17 Taloussanomien, <http://www.taloussanomien.fi/kauppa/2013/03/27/s-ryhma-paisui-viime-vuonna-alepa-118-/20134598/12> (viitattu 14.1.2014)

18 Lisätietoa periaatteista sivulla <http://www.supplychaininitiative.eu/>

4. Refresco Gerberin ja sen suomalaisen tytäryhtiön VIP-Juicemakerin reaktiot vuonna 2013 julkaistuu raporttiin

Vähittäiskaupan ketjut SOK, Kesko ja Tuko Logistics eivät itse hanki niiden oman merkin ananasmehuihin käytettäviä raaka-aineita vaan hankinnasta vastaa VIP-Juicemaker ja sen hollantilainen emoyhtiö Refresco Gerber.

Vuonna 1996 perustettu Vip-Juicemaker Oy valmistaa mehuja, mehujuomia, hyvinvointijuomia, energiajuomia sekä virvoitusjuomia. Vuonna 2012 Vip-Juicemakerin liikevaihto oli 62 miljoonaa euroa.¹⁹

Vip-Juicemaker on osa hollantilaista Refresco-konsernia, joka yhdistyi vuoden 2013 lopussa Gerber Emig -yrityksen kanssa muodostaen uuden Refresco Gerber -konsernin. Refresco Gerberillä on 30 tehdasta yhdeksässä Euroopan maassa ja sen toimintaperiaatteena on tarjota paikallista palvelua paikallisille asiakkaille. Refrescon tytäryhtiöt hyötyvät muun muassa emoyhtiöön keskitetyistä raaka-aineistoista. Yhtenä keskeisimpänä kilpailuvalttinaan Refresco Gerber pitää kustannustehokkuutta. Vuonna 2012 Refrescon liikevaihto oli noin 1,5 miljardia euroa.²⁰

Finnwatch tiedusteli VIP-Juicemakerilta tietoja siitä, millä tavalla yritys oli kehittänyt raaka-ainetoimittajiensa vastuullisuutta vuonna 2013 julkaistun Finnwatchin raportin jälkeen.

Millä tavalla uusien Thaimaassa sijaitsevien tavarantoimittajien vastuullisuus on varmistettu?

”Pyrimme varmistamaan toimitusketjussamme olevien thaimaalaisten ananasmehutoimittajien vastuullisuuden vaatimalla ostosopimuksissamme tavarantoimittajia ja valmistajia sitoutumaan paikallisen ja EU-lainsäädännön noudattamiseen. Olemme lisäksi vaatineet valmistajia sitoutumaan kansainvälisten vastuullisuuskäytäntöjen noudattamiseen. Kaikki nykyiset ananasmehutiivistevalmistajat ovat vahvistaneet noudattavansa yllämainittua lainsäädäntöä. VIP-Juicemakerin ananasmehutiivistevalmistajat ovat myös sitoutuneet joko Sedex-prosessiin tai BSCI-prosessiin sekä heidät on auditoitu Sedex- tai BSCI-kriteerien mukaisesti.

Refresco hankkii valtaosan käyttämästään ananasmehutiivisteistä tavarantoimittajien, kuten israelilaisen Prodalim B. V:n kautta. Nämä puolestaan ostavat ananasmehutiivisteitä useilta thaimaalaisilta valmistajilta. Valvoaksemme vastuullisuuden toteutumista entistä paremmin olemme pyytäneet tavarantoimittajiamme suorittamaan lisäauditointeja Thaimaassa.

Vip-Juicemaker vieraili Natural Fruitin sekä kolmen muun ananasmehutiivistevalmistajan luona kesällä 2013 yhdessä asiakkaan kanssa. Vierailun aikana käsiteltiin valmistajilta edellytettäviä vastuullisuuskäytäntöjä ja niiden valvomista.”

¹⁹ Vip-Juicemaker Oy, <http://www.vip-juicemaker.fi/index.php?id=11> (viitattu 14.1.2014)

²⁰ Refresco Gerber, <http://www.refrescogerber.com/gerber-emig-and-refresco-complete-transaction/>; Refresco Annual Report 2012, saatavilla osoitteessa: <http://refresco.com/ar/2012/>

Ovatko Refrescon hankintakäytännöt muuttuneet jollain tavalla Finnwatchin Halvalla on hintansa -selvityksen jälkeen?

“Olemme käyneet läpi menettelytapojamme ja ostokäytäntöjämme. Olemme tarkistaneet ostosopimuksiamme yllä mainitusti. Pyrimme parantamaan toimitusketjun läpinäkyvyyttä pyytämällä tarkat tiedot kaikista tavarantoimittajiemme käyttämisestä valmistajista.

Olemme jo aiemmin sitoutuneet ostamaan mehuraaka-ainetta ainoastaan SGF-IRMA²¹-hyväksytyiltä valmistajilta. SGF²² on pyynnöstämme aloittanut parannetun vastuullisuusohjelman valmistelutyön. Tavoitteena on, että vastuullisuusohjelma kattaa entistä paremmin sosiaalisen vastuun.

Riskimaissa sijaitsevien valmistajien saattaminen kansainvälisesti hyväksytyjen vastuullisuuskäytäntöjen piiriin vie aikaa, mutta olemme sitoutuneet viemään prosessia eteenpäin yhteistyössä asiakkaidemme kanssa.”

21 Mehuteollisuuden itsesääntelyjärjestelmä, joka on keskittynyt tekemään mehuraaka-aineiden laatuauditointeja. Lisätietoa periaatteista saatavissa sivulla http://www.sgf.org/fileadmin/user_upload/Dokumente/Antragsforumlare/CoC_PS.pdf

22 Mehuteollisuuden etujärjestö SGF, Sure-Global-Fair

5. Seurantatutkimus: TUM ja Unicord 2

Thai Union Manufacturing TUM on Thaimaan suurimman kalatuotteita prosessoivan ja valmistavan yrityksen Thai Union Frozen Products PCL:n tytäryhtiö. TUMin tehtaissa käsitellään päivittäin 400 tonnia tonnikalaa. TUMin tehdaskompleksi on Aasian suurin tonnikalan prosessointilaitos ja se työllistää yli 6 000 työntekijää. TUMin tehtaat sijaitsevat Samut Sakhonin maakunnassa Keski-Thaimaassa²³. Tehtaan työntekijöistä hieman alle puolet on Thaimaan kansalaisia ja loput siirtotyöntekijöitä Myanmarista ja Kambodžasta.

Sea Value -yhtymään kuuluva Unicord Public Company Limited valmistaa erilaisia kalasäilykkeitä ja -pakasteita vientiin. Unicordin tehdasalueella Keski-Thaimaan Samut Sakhonin maakunnassa on kaksi tehdasta, joista tähän raporttiin valittiin tutkittavaksi tehdas numero kaksi (sama tehdas kuin vuonna 2013 julkaisussa tutkimuksessa). Unicord 2:n tehtaassa työskentelee noin 2 500 työntekijää, joista suurin osa on thaimaalaisia ja 2 000 siirtotyöläisiä Myanmarista ja Kambodžasta.

Unicord vie kalatuotteita pääasiassa Yhdysvaltojen markkinoille, mutta sillä on merkittävää vientiä myös Eurooppaan, Kanadaan, Lähi-itään, Etelä-Afrikkaan ja Japaniin. TUM toimittaa tonnikalatuotteita Yhdysvaltoihin, EU-maihin, Japaniin, Etelä-Amerikkaan, Australiaan ja Uuteen-Seelantiin²⁴. Unicordin ja TUMin tuotteita myydään lähes kaikissa suomalaisissa kaupoissa.

Finnwatch toteutti seurantatutkimuksen Thaimaassa marraskuussa 2013. Tutkimuksen aikana paikalliset tutkijat haastattelivat 14 TUMin työntekijää sekä 19 Unicord 2:n työntekijää. Lisäksi Finnwatchin edustaja tapasi molempien tehtaiden edustajia henkilökohtaisesti. Finnwatchin edustaja vieraili myös molempien tuotantolaitoksissa sekä haastatteli tehdasvierailujen jälkeen vielä viittä kummankin tehtaan työntekijää. Finnwatchin tekemien lisähaastattelujen tarkoituksena oli selvittää ja tarkentaa aiemmissa työntekijähaastatteluissa sekä tehdashaastatteluissa saatuja tietoja. Lisäksi haastateltiin kolmea

23 TUM, <http://www.thaiuniongroup.com/en/profile/subsidiaries.ashx> (viitattu 14.1.2014)

24 Unicord, <http://www.seavaluegroup.com> (viitattu 14.1.2014)

Thai Union Manufacturingin tehdas sijaitsee Thaimaan Samut Sakhonissa.



KUVA: SONJA VARTIALA

Unicord 1:n työntekijää. Kaikki haastattelut tehtiin siirtotyöläiskysymyksiin erikoistuneen burmankielen tulkin avulla. Yhteensä selvitykseen haastateltiin 46 työntekijää.

Tutkimuksessa keskityttiin erityisesti selvittämään millä tavalla tehtaiden työolot olivat muuttuneet vuoden 2013 alussa julkaistun raportin jälkeen. Haastatteluissa havaittiin kuitenkin uusia ongelmia, joita ei oltu löydetty tammikuussa 2013 julkaistun raportin kentätutkimuksessa. Uudet löydökset on sisällytetty tähän seurantatutkimukseen.

Finnwatchin tutkimustoiminnan eettisen ohjeen mukaisesti molemmat tutkitut tehtaat ovat saaneet kommentoida löydöksiä ja heidän näkemyksensä on esitetty raportissa. Tehtaat osallistuiivat aktiivisesti vuoropuheluun ja vastasivat useisiin tarkentaviin kysymyksiin ja lisäselvityspyyntöihin.

5.1 TUM OLI PALAUTTANUT ALKUPERÄISET HENKILÖ- JA TYÖLUPA-ASIAKIRJAT TYÖNTEKIJÖILLE

Finnwatchin seurantaraportissa tehdyissä TUMin työntekijähaastatteluissa ei enää raportoitu passien tai työlupien takavarikointia. Tämä on työntekijöiden oikeuksien kannalta merkittävä parannus ja varmistaa sen, että työntekijät voivat vaihtaa helpommin työnantajaa tai palata kotimaahansa niin halutessaan.

Unicord oli korjannut vuonna 2013 raportoidut ongelmat vain osittain ja piti edelleen työlupamaksujen alkuperäisen kuitin itsellään. Työntekijöille oli annettu kuitista vain kopio. Finnwatchin tavattua tehtaan johtoa yritys kuitenkin ilmoitti palauttavansa alkuperäisen kuitin työntekijöille heti seuraavalla viikolla. Nyt Unicord kertoo säilyttävänsä väliaikaisesti työlupia vain silloin kun se uusii työntekijöiden viisumeja 90 päivän välein.

Myös TUMin työntekijät raportoivat rekrytointimaksuista, jotka vaihtelivat 1 500 bahtista (35 euroa) 5 000 bahtiin (118 euroa). Osa työntekijöistä kertoi ystäviensä joutuneen myös työvoimavälittäjien huijaamaksi. Työntekijöille oli luvattu maksua vastaan työpaikka tonnikalatehtailla, mutta heidän saavuttuaan

maahan työtä ei ollutkaan tarjolla. TUM kertoi Finnwatchille kieltäneensä rekrytointimaksujen perimisen ja julkistaneensa tehtaalla asiaa koskevan tiedonannon.

Kuten Finnwatchin aikaisemmin vuonna 2012 haastattelemat työntekijät, myös nyt haastatellut henkilöt kertoivat Unicordin tehtaan tulkkien olevan mukana työpaikkojen välittämässä. Työntekijät kokivat, etteivät tulkit ole heidän puolellaan vaan käyttävät siirtotyöläisiä hyväkseen. Unicord kertoi Finnwatchille järjestävänsä tulkeille lisää koulutusta sekä asettavansa tulkkien nimet ja puhelinnumerot ilmoitustauluille niin, että työntekijöiden on helpompi raportoida mahdollisesta epäasiallisesta toiminnasta.

5.2 TUMIN TYÖNTEKIJÄT MAKSAVAT KORKEITA MAKSUJA JA REKRYTOINTIYRITYS OSALLISTUU VIRANOMAISTEN KORRUPTIOON

TUMissa työntekijöiltä perittiin normaalia korkeampia maksuja passista, työluvasta ja viisumista. Korkeammat maksut johtuvat siitä, että TUM käyttää edelleen erillistä Thai Golden Mile Service -nimistä rekrytointiyritystä työntekijöiden palkkaamiseen. Tehtaan käytännöt eivät olleet muuttuneet Finnwatchin raportin julkaisemisen jälkeen. Tehtaan mukaan erillistä rekrytointiyritystä käytetään hallinnollisista liikesyistä.

Normaalit maksut maahan tuleville siirtotyöntekijöille ovat 500 bahtia (12 euroa) viisumista, 550 bahtia (13 euroa) passista sekä 1900 bahtia (45 euroa) kahden vuoden työluvasta. Maksujen yhteissumma on 2 950 (70 euroa) bahtia. Kun luvat uusitaan on jälleen maksettava 500 bahtia viisumista, 1 900 bahtia työluvan uusimisesta sekä 120 bahtia (3 euroa) passin voimassaoloajan pidentämisestä. Uusintamaksujen yhteishinta on 2 520 bahtia (60 euroa).

TUMin työntekijät joutuivat maksamaan samoista asiakirjoista jopa kolminkertaisen hinnan: 9 100 bahtia (215 euroa) ensimmäisestä rekisteröinnistä ja 5 100 bahtia (121 euroa) asiakirjojen uusimisesta. TUMin mukaan 9 100 bahtin maksuissa oli kyse

poikkeuksellisesta tilanteesta, joka johtui Thaimaan hallinnon antamasta määräyksestä, jonka mukaan työntekijöiden tuli palata Thaimaan ja Myanmarin rajalle uusimaan asiakirjoja. Iso osa 9 100 bahtin maksuista koostui yrityksen mukaan matkakuluista (3 750 bahtia) ja terveystarkastuksesta (600 bahtia).

Lisäksi työntekijähaastatteluissa kävi ilmi, että TUMin käyttämä rekrytointiyritys Thai Golden Mile Service on mahdollistanut korruptoituneiden viranomaisten perimän ylimääräiseen, laittoman 1 000 bahtin maksun kirjoittamalla työntekijöille vastineeksi kuitteja. Kuitissa maksun syyksi oli ilmoitettu ”Maahanmuuttoviraston pyytämä ylimääräinen maksu viisumin uusimisesta”. Finnwatchilla on hallussa kopiot kuiteista.

Työntekijät olivat raivoissaan ylimääräisistä maksuista, jotka vaarantavat entisestään heidän heikon toimeentulonsa. Finnwatchin huomautettua asiasta TUM korjasi tilanteen ja palautti työntekijöille heiltä perityt aiheuttomat maksut ja lupasi jatkossa valvoa rekrytointiyrityksen toimintaa tarkemmin. TUM ei kuitenkaan ilmoittanut asiasta poliisille ja yhteistyö Thai Golden Mile Servicen kanssa jatkuu.

Finnwatch selvitti Thaimaan yritysrekisteristä Thai Golden Milen ja TUMin yhteyksiä. Kävi ilmi, että yritysten omistajien välillä on syytä epäillä sukulaisuussuhteita. TUM vahvisti sukulaisyhteyden yritysten omistajien välillä. TUMin mukaan sukulaisuussuhde on kaukainen, ja että Thai Golden Mile Servicen omistaja on TUMin entinen työntekijä.

Finnwatchin näkemyksen mukaan TUMin tulisi itse maksaa sen omasta palveluntarjoajasta työntekijöille aiheutuvat ylimääräiset maksut.

5.3 UNICORD OLI SIIRTÄNYT TYÖNTEKIJÖIDEN TAUON TYÖPÄIVÄN LOPPUUN

Haastatellut työntekijät kertoivat Unicordin aloittaneen vuoden 2012 lopussa käytännön, jossa työntekijät eivät saa pitää lakisääteistä 20 minuutin taukoa ennen ylitoiden alkamista. Tauon sijaan työntekijöiden täytyy odottaa töiden päätyttyä tehdasalueella 30 minuuttia ennen kuin he saavat leimata kellokortin ja lähteä kotiin.

Finnwatch arvelee käytännön johtuvan siitä, että työntekijöiden pitäessä taukoa ennen iltätyövuoron alkamista tehtaassa koneet täytyy sammuttaa ja tämä vähentää tehtaassa tuotavuutta. Kun koneet pidetään käynnissä yhtäjaksoisesti koko työvuoron loppuun asti, tehdas säästää kuluissa.

Käytäntö on laitton. Työntekijät olivat tyytymättömiä tilanteeseen ja olivat yrittäneet vaikuttaa siihen neuvottelemalla esimiehensä ja tehtaassa johdon kanssa. Tämä ei kuitenkaan ollut tuottanut tulosta (lisätietoa kappaleessa 5.6).

Finnwatchin kanssa käytyjen keskustelujen jälkeen tehdas myönsi käytännön ja kertoi korjaavansa tilanteen. Taukojen ajankohdista on nyt myös ilmoitettu tehtaassa ilmoitustauluilla.

5.4 ONGELMIA TYÖNTEKIJÖIDEN SOSIAALITURVASSA JA VUOSILOMISSA

Useat haastatellut TUMin työntekijät kertoivat, ettei heillä ole sosiaaliturvaan oikeuttavaa korttia, vaikka heidän palkastaan oli jo pitkään pidätetty 5 prosentin sosiaaliturvamaksu. Työntekijät olivat pyytäneet sairaalakorttia toistuvasti, mutta heille ei tästä huolimatta ollut annettu sitä. Saatuaan tiedon Finnwatchilta TUM kertoi aloittaneensa vuoropuhelun viranomaisten kanssa nopeutukseen sosiaaliturvakorttien myöntämisestä. Yritys myös lupasi, että työntekijät, joilla ei vielä ole korttia, voivat saada mahdollisista sairaanhoitokuluista korvauksen TUMilta.

Myös useilta Unicord 2:n työntekijöiltä puuttui sosiaaliturvakortti. Heiltä ei kuitenkaan oltu



Työntekijöiden asuinalue Mahachaissa.

pidätetty sosiaaliturvamaksua. Unicordin mukaan tehdas noudattaa Thaimaan lakia ja työntekijät, joilla ei ole sosiaaliturvakorttia, voivat saada sairaalasta maksutonta hoitoa Unicordin ja sairaalan välisen vakuutus sopimuksen kautta.

Osa haastatelluista työntekijöistä oli pakotettu ostamaan 2 800 bahtin (66 euroa) sairaalakortti, vaikka he olivat tulleet maahan virallisen Thaimaan ja Burman välisen sopimuksen mukaisen maahantuloprosessin (MoU²⁵) kautta ja heillä oli passi. Erillinen sairaalakortti on lain mukaan tarkoitettu vain niille työntekijöille, joilla ei vielä ole virallista työlupaa ja passia. MoU-prosessin kautta Thaimaassa työskentelevillä työntekijöillä on kuitenkin asianmukaiset asiakirjat, ja heiltä peritty sairaalakorttimaksu on aiheeton.

TUMin työntekijät raportoivat haastatteluissa, että he saivat vain neljä palkallista vuosilomapäivää ja kaksi palkatonta vuosilomapäivää. Lain mukaan työntekijöille kuuluu kuusi vuosilomapäivää. Finnwatchin tavattua TUMin edustajia he kertoivat, että kyseessä on sekaannus. Tehtaan mukaan työntekijöille tarjotaan neljä vuosilomapäivää, joiden ajankohdan työntekijät voivat valita itse ja kaksi vuosilomapäivää, joiden ajankohdan tehdas päättää.

Tehtaan johdon tapaamisen jälkeen Finnwatch tapasi vielä uudelleen TUMin työntekijöitä ja kertoi tehtaan vastauksen näille. Työntekijät kertoivat, ettei kyseessä ole sekaannusta, ja että he ovat varmoja siitä, että tehdas maksaa vuosilomista vain neljä päivää. Finnwatchin haastatteleminen työntekijöillä ei kuitenkaan ollut arkistoituna palkkakuitteja, joista asia oltaisiin voitu todistaa. Kehotimme työntekijöitä jatkossa arkistomaan asiakirjat epäselvyyden selvittämiseksi.

5.5 ALAIKÄISIÄ TYÖSKENTELEE EDELLEEN MOLEMMISSA TEHTAISSA VÄÄRENNETYILLÄ PASSEILLA

Haastatellut työntekijät kertoivat, että molemmissa tehtaissa työskentelee edelleen alaikäisiä 15–17-vuotiaita lapsia. Yli 15-vuotiaiden työnteko on Thaimaassa laillista, mutta näin nuoret eivät saisi tehdä pitkiä työpäiviä. Alaikäiset nuoret työskentelevät tehtaissa haastateltujen työntekijöiden mukaan passeilla, joissa on väärä syntymäaika.

Finnwatchin edustaja tapasi itse 18-vuotiaan tytön, joka oli työskennellyt TUMin tehtaissa jo kaksi vuotta. Hän oli tehnyt koko työskentelynsä aikana kuuden työpäivän työviikkoa ja täyttä kahdeksan tunnin työaikaan sekä päivittäisiä ylityitä.

25 Thaimaan ja Burman välinen sopimus on laadattavissa sivulla: http://www.ilo.org/asia/info/WCMS_160932/lang-en/index.htm

Haastatellun tytön mukaan hänen passissaan on väärä ikä ja hän oli saanut sen Burman viranomaisilta Thaimaassa. Työntekijöiden kertomuksen mukaan burmaa puhuvan henkilön mennessä passitoimistoon häneltä kysytään henkilötodistusta. Jos henkilöllä ei ole todistusta, viranomaiset myöntävät passin henkilön itsensä ilmoittamalla iällä. Jos epäilyjä henkilön iästä tulee, pieni muutaman sadan bahtin suuruinen voiteluraha auttaa lopettamaan tarkemmat utelut.

TUMin ja Unicordin mukaan ongelmaan on vaikeaa puuttua ja väärennöksiä esiintyy kaikilla thaimaalaisilla tehtailla. Samaan aikaan molemmat tehtaavat vaikuttavat kuitenkin aktiivisesti kieltävän ongelman ja haluavan vaieta siitä. Esimerkiksi Unicord toimitti Finnwatchille kopion Sedex-verkoston SMETA-auditointiraportista, jossa todettiin passeihin vedoten, ettei tehtaalla ole töissä lapsia Thaimaan työläinsäädännön vastaisesti. TUM on kommentoinut Finnwatchin tammi-kuussa julkaisemaa raporttia muun muassa asiakkailleen lähettämässään kirjeessä, jossa se kiistää kaikki ongelmat lapsityövoimaan liittyen²⁶.

Finnwatch ei usko, että tehtaavat ovat tietoisesti palkanneet alaikäisiä töihin, ja ongelmaan on epäilemättä vaikeaa puuttua. Ikävän tilanteen kieltäminen ei kuitenkaan auta ratkaisemaan sitä. Finnwatchin kanssa käydyn vuoropuhelun jälkeen Unicord kertoi ohjeistaneensa esimiehiä ohjaamaan nuoren näköisiä työntekijöitä tehtaan kevyempiin töihin.

Jos alaikäisiä löytyy tehtaalta, heitä ei tule erottaa, vaan tehtaalla tulee varmistaa, että heidän terveyttään suojellaan asianmukaisesti ja heidän toimeentulonsa taataan ilman kohtuuttoman pitkiä työpäiviä ja ylityöitä. Työntekijät eivät kuitenkaan halua kertoa olevansa alaikäisiä pelätessään menettävänsä työnsä tai toimeentulon kannalta elintärkeitä ylityöt. Vielä vaikeammaksi tilanteen tekee se, ettei työntekijöillä näytä olevan mitään kollektiivista kanavaa huolten ja epäkohtien esille tuomiseksi. Tätä ongelmaa käsitellään tarkemmin seuraavassa kappaleessa.

5.6 TYÖNTEKIJÖIDEN ÄÄNI EI KUULU TAI SITÄ YRITETÄÄN AKTIIVISESTI TUKAHDUTTAA

Kummassakaan tehtaassa ei toimi ammattiliittoa. Tämä ei ole poikkeuksellista, sillä ammatillinen järjestäytyminen Thaimaassa on erittäin harvinaista. Erityisen vähäistä järjestäytyminen on elintarvikesektorilla.

Finnwatch keskusteli molempien tehtaiden kanssa ammatillisesta järjestäytymisestä marraskuun alussa pidetyissä tapaamisissa. Molempien tehtaiden johdossa esitettiin näkemyksiä, joiden mukaan ammattiliittoja ei tarvita Thaimaassa kulttuurisista syistä: työnantaja ja työntekijät ovat tottuneita ratkaisemaan ongelmia yhdessä ilman turhaa vastakkainasettelua. Johto näki myös tarvitsevansa työntekijöitä ja siksi toimivansa työntekijöiden parhaaksi – he kertoivat kohteluvansa näitä ”kuin lapsiaan”.

Finnwatchin näkemys ammatillisen järjestäytymisen tarpeellisuudesta poikkeaa huomattavasti tehtaalla johdon näkemyksistä. Käsityksemme ammattiliittojen tarpeellisuudesta sai vahvistusta työntekijähaastatteluista.

Unicord 2:ssa oli otettu vuoden 2012 lopussa käyttöön käytäntö, jossa työntekijöiltä evättiin tauko ennen ylityöiden alkamista (tämä käytäntö on kuvattu tarkemmin kappaleessa 5.3). Unicord 2:n työntekijät olivat valittaneet käytännöstä esimiehelleen. Esimies oli kertonut, ettei voi tehdä asialle mitään ja että työntekijöiden tulisi osoittaa valituksensa suoraan tehtaalla ylemmälle johdolle. Samassa osastossa työskennelleet työntekijät olivat keränneet rohkeutta ja lopulta menneet johdon puheille vaatiakseen oikeuksiensa kunnioittamista. Valituksen tuloksena tehdas oli muuttanut käytännön takaisin lainmukaiseksi. Tämän jälkeen tehtaalla kyseisen osaston työntekijäryhmä oli kuitenkin hajotettu ja lähetetty toisiin tehtäviin eri puolille tehdasta, minkä jälkeen laitton käytäntö oli otettu takaisin käyttöön.

²⁶ Kirjeestä on uutisoitu muun muassa osoitteessa <http://pna.atuna.com/ViewArticle.asp?ID=12425>



Tonnikalatehtaat maksavat työntekijöille paikallista minimipalkkaa. Tullakseen toimeen, työntekijät jakavat pienet asuinhuoneet useiden henkilöiden kesken ja tekevät 2–3 tuntia ylitöitä joka päivä, kuutena päivänä viikossa.

Molemmissa tehtaissa oli otettu käyttöön palautelaatikoita, joiden avulla työntekijöillä on mahdollista kertoa nimettömästi huolistaan. TUMissa palautelaatikoiden avain oli annettu vain tehtaan johdolle. Käytännöllä pyrittiin varmistamaan, että työntekijöillä oli mahdollista tehdä valituksia myös lähiesimiehistään.

Palautelaatikot ovat hyvä alkua, mutta ne ovat kaukana työehtojen kollektiivisesta sopimisesta. Esimerkiksi Unicordin työntekijät olivat raportoineet laittomasta ylityötaun kieltämisestä myös palautelaatikon kautta, mutta palautteeseen ei ollut reagoitu.

Finnwatchin mielestä on selvää, että tehtaan johdon ja työntekijöiden intressit poikkeavat toisistaan ja nykyisessä tilanteessa valtasuhteet ovat epätasapainossa. Iso osa työntekijöistä ei uskalla nostaa esiin huolenaiheitaan esimiesten kanssa ja edellä kuvattua, epävirallistakin järjestäytymistä oli estetty Unicordissa.

TUMissa yksi siirtotyöläisten edustaja luvattiin ottaa mukaan tehtaan työterveyskomiteaan vuoden 2014 alusta. Finnwatchin näkemyksen mukaan puolet komitean työntekijöitä edustavista jäsenistä tulisi olla siirtotyöläisiä, sillä puolet tehtaan tuotannollisista työntekijöistä on yrityksen mukaan siirtotyöläisiä.

5.7 ONGELMIA UNICORDIN KÄYTTÄMÄSSÄ VUOKRATYÖVOIMAYRITYKSESSÄ

Haastatteluissa selvisi, että osa Unicordin työntekijöistä ei ollut suoraan tehtaan palkkalisloilla vaan työskenteli vuokratyövoimana. Näiden työntekijöiden työehdot olivat monilta osin Unicordin omia työntekijöitä koskevia ehtoja huonommat: heidän palkoistaan tehtiin laittomia pidätyksiä eikä heille oltu annettu palkkakuitteja eikä kirjallisia työsuopimuksia. Vuokratyöntekijät eivät myöskään saaneet pitää kuutta lainmukaista vuosilomapäivää, vaan heille tarjottiin vapaata vain viitenä päivänä vuodessa.

Kuultuaan Finnwatchin löydöksistä Unicord lopetti yhteistyön vuokratyövoimayrityksen kanssa ja palkkasi työntekijät suoraan omalle palkkalistalleen. Muutoksen myötä Unicordin palkkalistoille siirtyi kaikkiaan 509 työntekijää.

5.8 UNICORDIN TYÖNTEKIJÄT EIVÄT OLE TIETOISIA OIKEUKSISTAAN

Työntekijöiden kouluttaminen heidän oikeuksistaan on ensiarvoisen tärkeää tilanteessa, jossa ammattiliittoa ei toimi tehtaalla ja kun palkataan haavoittuvassa asemassa olevia siirtotyöläisiä.

TUM oli aloittanut koulutukset, ja jokainen työntekijä sai tunnin koulutuksen ennen töiden aloittamista tehtaalla. Finnwatchin tammikuussa 2013 julkaistun raportin jälkeen yritys oli myös päivittänyt sosiaalista vastuullisuutta koskevan politiikkansa sekä kääntänyt sen burmaksiksi. Poliitiikka on yrityksen mukaan nähtävillä tehtaalla ilmoitustaululla.

Haastateltujen Unicord 2:n työntekijöiden mukaan työntekijät eivät saaneet mitään koulutusta oikeuksistaan tai tehtävistään. Rekrytoinnin yhteydessä työntekijälle kerrottiin lyhyesti vain palkka, lisät ja työaika. Työtehtäviin perehdyttäminen jäi tehtaalla kauemmin olleiden työntekijöiden harteille.

Kolme haastateltua Unicord 1:n työntekijää raportoivat työhön tulon yhteydessä täytäneensä kysymyskaavakkeen yhdessä esimiesten tai tulkkien kanssa. Kaavake sisältää tehtaalla käytäntöihin liittyviä kysymyksiä, joissa on oikein tai väärin vastauksia. Työntekijän on vastattava kysymyksiin oikein saadakseen työn. Jos työntekijä ei osaa arvata oikeaa vastausta, tulkki tai esimies kertoo mihin ruutuun rasti laitetaan.

Finnwatch ei näe mitään hyötyä tällaisesta ”koulutuksesta” on työntekijöille tai edes tehtaalle itselleen.

5.9 TYÖNTEKIJÄT KOKEVAT EDELLEEN HÄIRINTÄÄ ESIMIESTEN TAHOLTA

Molempien tehtaiden työntekijät raportoivat edelleen esimiesten käyttäytyvän ajoittain epäasiallisesti. Esimiehet ovat burmalaisille työntekijöille töykeitä ja huutavat jos työntekijät tekevät virheitä. Osa esimiehistä käytti

valtaa työntekijöihin myös rajoittamalla mahdollisuuksia ylitöiden tekemiseen sekä epäämällä heiltä bonuksia. Finnwatchin kanssa käydyn vuoropuhelun jälkeen Unicord lupasi järjestää lisää koulutusta esimiehille. Yritys korostaa, että ylityöt ja vuosibonukset eivät ole tehtaalla osastojen esimiesten päätäntävällä alla.

Unicordin työntekijät raportoivat esimiesten tarkkailevan miespuolisten työntekijöiden wc-käyntejä kepin päähän kiinnitetyllä peilillä. Unicordin mukaan käytännöllä ehkäistään huumeiden käyttöä ja lisätään työntekijöiden turvallisuutta. Yritys kuitenkin ilmoitti luopuvansa käytännöstä.

TUMissa esimiehet huomauttelivat jos työntekijä käytti heidän mielestään liikaa aikaa wc:ssä. Tehtaalla työntekijät raportoivat myös arvaamattomasta ja päihteitä käyttävästä esimiehestä. Työntekijät arvostelivat myös TUMin käytäntöä, jossa tuotantotavoitteista jälkeen jääneet työntekijät kutsutaan työvuoron aluksi esimiesten nuhdeltaviksi. TUM kertoi Finnwatchille lisäävänsä esimiesten koulutusta käytäntöjen muuttamiseksi.

5.10 PARANNUKSIA TYÖNTEKIJÖIDEN VIIHTYVYYTEEN

TUM oli aloittanut thaimaalaisen Happy 8 workplace -ohjelman²⁷, joka tähtää työntekijöiden hyvinvoinnin lisäämiseen. Ohjelman kautta työntekijöille oli järjestetty muun muassa juhlia ja urheilutapahtumia ja tehtaaseen oli perustettu työntekijärahoitus, jonka tarkoituksena oli opetella säästämistä ja tarjota matalakorkoisia lainoja. Työntekijöiden taukotilaan oli rakennettu myös karaoke-

²⁷ Thaimaassa kehitetty työviihtyvyyttä lisäävä ohjelma, lisätietoa thain kielellä sivulla <http://www.happy8workplace.com/>

koppi, jota työntekijöillä oli mahdollisuus käyttää taukojen aikana. Osa Finnwatchin haastattelemistä TUMin työntekijöistä mainitsi tehtaan tarjoamat vapaa-ajan aktiviteetit ja he olivat tyytyväisiä niihin.

Unicord oli järjestänyt tehtaan lähialueilla siivoustalkoita sekä muun muassa lahjoittanut tarvikkeita alueiden kouluille ja Thaimaan tulvissa vahinkoja kärsineille ihmisille.

Finnwatchin näkemyksen mukaan töiden ulkopuoliset aktiviteetit ja hyväntekeväisyysprojektit voivat olla hyvin merkityksellisiä työntekijöille. Tehtaiden tulisi kuitenkin ensisijaisesti panostaa perustyöolojen- ja oikeuksien toteutumiseen.

6. Natural Fruit aloitti oikeustoimet Finnwatchin tutkijaa vastaan

Finnwatchin Halvalla on hintansa -raportti julkaistiin Suomen lisäksi myös Thaimaassa Bangkokin Foreign Correspondents Clubilla 21.1.2013. Tiedotustilaisuudesta vastasi tutkimuksen työntekijähaastattelut Thaimaassa toteuttanut siirtotyöläisten oikeuksien asiantuntija Andy Hall. Myös Finnwatch osallistui tilaisuuteen verkkoyhteyden välityksellä.

Tiedotustilaisuuden järjestämisellä oli kallis hinta tutkija Andy Hallille. Finnwatch sai 22.2.2013 iso-britannialaiselta toimittajalta tiedon siitä, että Natural Fruit on haastanut Hallin Thaimaassa oikeuteen kunnianloukkauksesta ja tietokonerikoksesta. Suomen ja monien muiden Euroopan maiden laista poiketen Thaimaassa myös oikeushenkilöillä katsotaan olevan kunnia, jota voi loukata. Toinen Thaimaan lainsäädännön erikoisuus on tietokonerikoksia koskeva laki, Computer Crime Act, joka on saanut osakseen paljon arvostelua sananvapauden rajoittamisesta. Lain avulla Thaimaassa on suljettu muun muassa valtaa pitäviä arvostelevia verkkosivuja ja asetettu yksittäisiä ihmisiä syytteisiin epätoivotun materiaalin levittämisestä internetissä.²⁸

Andy Hallin tapausta on käsitelty Thaimaan rikos- ja siviilioikeusistuimissa, joissa erilaisia kuulemisia on pidetty muutaman kuukauden välein. Hall ei ole ollut läsnä kuulemisissa, sillä hänelle ei ole vielä tätä raporttia kirjoitettaessa tammikuussa 2014 toimitettu haasteasiakirjoja lain edellyttämällä tavalla. Jos Andy Hall tuomitaan syylliseksi, häntä voi odottaa vankeusrangaistus ja miljoonien eurojen sakot.

Syyskuussa 2013 oikeusjuttu sai uuden käänteen kun Andy Hall sai Iso-Britannian Bangkokin lähetystöltä tiedon uusista Natural Fruitin häntä vastaan nostamista kanteista ja häntä kehoitettiin vierailemaan Bangkokin Bangnan poliisiasemalla. Andy Hall vieraili poliisiasemalla 27.9.2013 yhdessä lakimiehen kanssa.

Poliisiasemalla häntä kehoitettiin allekirjoittamaan thainkielinen dokumentti, jossa hän tunnustaisi syyllisyytensä. Hall kieltäytyi allekirjoittamasta asiakirjaa.

Natural Fruitin uudet syytteet koskevat Andy Hallin Al Jazeeraalle Burman Yangonissa huhtikuussa 2013 antamaa haastattelua. Andy Hall on pyytänyt Britannian lähetystöltä lisätietoa lähetystön hallussa olevista, Andy Hallia koskevista dokumenteista. Viralliseen tietopyyntöön ei kuitenkaan ole vastattu.

Hall on valittanut poliisin epäasiallisesta toiminnasta poliisin esikunnalle, Thaimaan kansalliselle ihmisoikeuskomissiolle, Thaimaan ulkoministeriöön ja oikeusministeriöön, Britannian lähetystöön sekä Iso-Britannian kansalaisten etuja ulkomailla ajavaan Foreign and Commonwealth -toimistoon Lontoossa. Thaimaan poliisi on vastannut viralliseen valitukseen kutsumalla Andy Hallin uudelleen poliisiasemalle. Poliisin vastauksessa ei käsitelty lainkaan Hallille aikaisemmin allekirjoitettavaksi vaadittua laitonta tunnustusta.

Tutkija Andy Hallia vastaan nostettu oikeusjuttu on herättänyt voimakasta arvostelua ympäri maailman. Kansainväliset ammattiliitot ovat asettuneet tukemaan Andy Hallia ja vaatineet muun muassa Natural Fruitin työolosuhteiden tutkintaa ja oikeustoimista luopumista²⁹. Ihmisoikeusjärjestö Human Rights Watch on lausunnossaan kehottanut Thaimaata luopumaan sananvapautta rajoittavasta lainsäädännöstä ja varmistamaan Andy Hallin kaltaisten ihmisoikeuspuolustajien toimintamahdollisuudet³⁰. Lukuisat muut järjestöt kuten Front Line Defenders³¹

28 Esim. Asian Human Rights Commission, <http://www.humanrights.asia/campaigns/chiranuch-prachatai>

29 Kantaa Andy Hallin puolesta ovat ottaneet muun muassa IUF, BWI, UNI Global Union ja ITUC.

30 Human Rights Watch, Defamation Charges Chill Labour Rights Inquiries, <http://www.hrw.org/news/2013/04/09/thailand-defamation-charges-chill-labor-rights-inquiries> (viitattu 10.1.2014)

31 Front Line Defendersin kannanotot Andy Hallin tapauksesta on koottu sivulle <http://www.frontlinedefenders.org/AndyHall> (viitattu 14.1.2014)



Andy Hall Helsingin Maailma kylässä -festivaalilla SASKin ja Finnwatchin vieraana toukokuussa 2013.

ja Burma Campaign UK³² ovat osoittaneet tukensa Hallille.

Järjestöjen laajan tuen lisäksi Andy Hallin oikeustapaus on herättänyt kiinnostusta myös Euroopan parlamentissa. Suomalaisista europarlamentaarikoista Sari Essayah³³, Satu Hassi³⁴ ja Mitro Repo³⁵ ovat nostaneet Andy Hallin oikeudet ja Thaimaan sananvapaustilanteen esiin Euroopan komissiolle osoitetuissa kirjallisissa kysymyksissä. Myös EU:n ja Thaimaan välisestä vapaakauppasopimuksesta raportoiva parlamentaarikko David Martin on pyytänyt Thaimaan

viranomaisia toimimaan Andy Hallin oikeuksien toteutumiseksi³⁶.

Ehkä arvovaltaisin tuki Andy Hallille on tullut YK:n keskeisimpiin ihmisoikeuseliimiin kuulualta ihmisoikeusvaltuutetun toimistolta OHCHR:lta. Viiden ihmisoikeusraportoijan allekirjoittama syyskuussa 2013 julkaistu kirje vaati Thaimaalta selvitystä siitä, miten sananvapaus ja ihmisoikeuspuolustajien suojelu toteutuu Thaimaassa sekä miten Natural Fruit -tehtaan työolot on tutkittu³⁷. Thaimaa on vastannut kirjeeseen vain osittain³⁸.

32 Burma Campaign UK:n kannanotto Andy Hallin tapauksesta, <http://www.burmacampaign.org.uk/index.php/news-and-reports/burma-briefing/title/drop-the-charges-against-andy-hall> (viitattu 14.1.2014)

33 Parliamentary questions, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-%2f%2fEP%2f%2fTEXT%2bWQ%2bP-2013-003809%2b0%2bDOC%2bXML%2bV0%2f%2fEN&language=EN>

34 Parliamentary questions, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-%2f%2fEP%2f%2fTEXT%2bWQ%2bE-2013-003535%2b0%2bDOC%2bXML%2bV0%2f%2fEN&language=EN>

35 Parliamentary questions, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+WQ+E-2013-000618+0+DOC+XML+V0//EN>

36 David Martin, Andy Hall - Labour Rights Defender Facing Imprisonment in Thailand, puhe saatavilla osoitteessa <http://www.youtube.com/watch?v=FhtA5lwp2Yo>

37 OHCHR, saatavilla osoitteessa: https://spdb.ohchr.org/hrdb/24th/public_-_AL_Thailand_26.04.13_%284.2013%29.pdf

38 Thailand, saatavilla osoitteessa: https://spdb.ohchr.org/hrdb/23rd/Thailand_03.05.13_%284.2013%29.pdf

7. Seurantatutkimus: Natural Fruit

Tätä selvitystä varten tehtiin kenttätutkimus myös Etelä-Thaimaassa Prachuap Khiri Khanin maakunnassa, jossa haastateltiin kahdeksaa Natural Fruitin työntekijää. Tutkimuseettisistä syistä Natural Fruitin oikeuteen haastama tutkija Andy Hall ei osallistunut haastatteluihin. Tutkimuksen neutraalius pyrittiin varmistamaan tällä tavoin siitä huolimatta, että Finnwatch pitää Natural Fruitin oikeustoimia Andy Hallia vastaan täysin perusteettomina.

Tutkimushaastattelujen tekijöiden tai haastateltujen työntekijöiden nimiä ei julkaista heidän suojelemiseksi.

Finnwatch lähetti kenttätutkimuksen löydökset nähtäväksi myös Natural Fruitille. Yritys vastasi lyhyesti noudattavansa toiminnassaan Thaimaan lakeja ja kiisti kaikki laittomuudet. Natural Fruit myös ilmoitti, ettei voi antaa tarkempaa tietoa käynnissä olevan oikeusjutun takia.

Työntekijähaastattelut osoittavat, että Finnwatchin 2013 tammikuussa julkaistussa tutkimuksessa havaitut ongelmat jatkuvat edelleen tehtaalla.

7.1 TYÖNTEKIJÖIDEN TODELLISET PALKAT OVAT EDELLEEN LAITTONAN ALHAISIA

Haastateltujen työntekijöiden mukaan Natural Fruitin palkat ovat näennäisesti lainmukaisella tasolla ja työntekijöille maksetaan 300 bahtia (7 euroa) päivässä. Tehdas kuitenkin vähentää siirtotyöntekijöiden palkasta päivittäin 30 bahtia (0,7 euroa) kuljetuskustannuksia. Kuljetuskuluja vähennetään kaikilta työntekijöiltä riippumatta siitä, käyttävätkö he tehtaan tarjoamaa kuljetusta vai eivät. Työntekijöiden todellinen päiväpalkka on siis 270 bahtia (6,3 euroa).³⁹ Palkat maksetaan käteisellä eivätkä työntekijät saa palkkakuitteja.

Työntekijöiden mukaan tehdas ei vielääkään maksa palkallisia vuosilomia eikä kansallisia vapaapäiviä Thaimaan lakien mukaan. Palkallisia vuosilomia ei ole lainkaan, ja töitä tehdään myös kansallisina vapaapäivinä. Joskus töitä teetetään myös sunnuntaisin ilman laimukaista kaksinkertaista palkkaa.

Haastateltujen työntekijöiden mukaan ylitöitä teetetään 2–3 tuntia päivässä. Ylityömäärät ovat vähentyneet Finnwatchin edellisen kenttätutkimuksen ajoista. Ennen ylitöitä työntekijät saavat pitää vain 10 minuutin tauon. Lain mukaan ennen ylitöitä työntekijöille tulee tarjota vähintään 20 minuutin tauko.

Työntekijöiden tulee ostaa kaikki työhön tarvittavat työvälineet itse ja niiden kustannukset vähennetään palkasta.

Tehdas suljetaan vuosittain heinäkuun lopusta syyskuun puoliväliin. Tehtaan kiinni ollessa työntekijöille ei makseta Thaimaan lain edellyttämää 75 prosenttia palkkaa. Joskus tehdas suljetaan myös muina aikoina ja työntekijät lähetetään kotiin. Tuolloin heille maksetaan palkka vain tehdyistä työtunneista.⁴⁰ Tämä käytäntö rikkoo Thaimaan työolainsäädäntöä.

Haastateltujen työntekijöiden mukaan Natural Fruit on perustanut tehtaan ulkopuolelle kaupan, jossa se pakottaa työntekijöitä asioimaan. Ostosten tekeminen muista kaupoista on työntekijöiden mukaan kielletty. Finnwatchin aiemmin julkaistussa kenttätutkimuksessa ei saatu tietoa tehtaan kaupasta. Kauppaan viitataan kuitenkin myös Thaimaan työviranomaisten raportissa (ks. s. 27). Raportin mukaan tehdas on vähentänyt kaupasta tehtyjä ostoksia suoraan työntekijöiden palkoista.

³⁹ Kuljetuskulujen vähentäminen todetaan myös Thaimaan työviranomaisten tarkastusraportissa (ks. s. 27)

⁴⁰ Sekä työtarvikkeista tehty palkanvähennykset, että lainvastainen palkan vähentäminen on mainittu myös Thaimaan työviranomaisten tarkastusraportissa (ks. s. 27)

Työntekijät asuvat tehdasalueella huoneissa, joista maksetaan 400 bahtia kuukaudessa henkilöä kohden. Huoneet ovat hyvin pieniä ja huonokuntoisia ja samassa huoneessa asuu useita ihmisiä.

7.2 SAIRASLOMIA EI KORVATA, ONGELMIA TYÖTURVALLISUUDESSA

Haastateltujen työntekijöiden mukaan Natural Fruit ei maksa työntekijöille palkkaa sairasloman ajalta. Jos työntekijä sairastuu kesken työpäivän hänen täytyy saada esimieheltä lupa poistumiseen. Jos työntekijä poistuu ilman esimiehen lupaa, hän menettää koko työpäivän palkan. Tapaturmien sattuesssa tehdas ei työntekijöiden mukaan maksa myöskään sairaalakuluja.

Haastatellut työntekijät kertoivat tapauksesta, jossa pahasti sairastunut työntekijä ei ollut saanut lupaa poistua työvuorosta ja oli käynyt lepäämään tehtaassa lattialle. Tämän seurauksena vartijat olivat lyöneet häntä. Muita työntekijöitä oli uhkailtu ja solvattu heidän yrittäessään estää pahoinpitelyä.

Tehdas rajoittaa edelleen työntekijöiden wc-käyntejä, ja työntekijöillä on vain yksi wctauko päivässä. Jos työntekijä myöhästyy tauolta, häneltä vähennetään 30 minuutin palkka. WC:ssä käyntiä varten työntekijät tarvitsevat erillisen lupakortin.⁴¹

Haastateltujen työntekijöiden mukaan tehtaalla työskentelee myös alaikäisiä 16–17-vuotiaita lapsia. Työntekijöiden mukaan lapset viedään kuitenkin pois jos tehtaalle tulee ulkopuolisia tarkastajia. Työntekijöitä on kielletty puhumasta ulkopuolisille, erityisesti kansalaisjärjestöille ja ulkomaalaisille.

41 WC-käyntien rajoittamisesta on raportoitu myös Thaimaan työviranomaisten tarkasturaportissa, jonka mukaan tehdas antaa työntekijöille päivässä kolme wctaukoa.

Natural Fruitin ongelmista on raportoitu useita kertoja

Kaksi Finnwatchin julkaisemaa kenttätutkimusta eivät ole ainoat Natural Fruitin työoloista julkaistut raportit. Finnwatchin raportin julkaisun yhteydessä tammikuussa vuonna 2013 suomalainen Apu-lehti julkaisi raportaasin haastatteleamalla tehtaasta paenneita työntekijöitä⁴². Kesäkuussa 2013 Al Jazeera toi julkisuuteen uuden tehtaan työntekijän haastattelun, jossa kerrottiin laittoman alhaisista palkoista ja huijauksista tehtaassa auditoinneissa.⁴³

Järjestö- ja mediaraporttien lisäksi myös Thaimaan työviranomaiset ovat tehneet tarkastuksen Natural Fruit -tehtaalla. Selvityksen mukaan tehdas on muun muassa palkannut paperittomia siirtolaisia, perinyt poikkeuksellisen korkeita maksuja työntekijöiden passeista, rajoittanut työntekijöiden wc-käyntejä ja tehnyt epäselviä pidätyksiä työntekijöiden palkoista.

Finnwatch sai työviranomaisten selvityksen tietoonsa Thaimaan Suomen lähetystöltä jo keväällä 2013 ja pyysi siihen Ihmisoikeusliiton kanssa lisäselvityksiä.⁴⁴ Tätä raporttia kirjoitettaessa lisäselvityksiä ei ole vielä saatu. Finnwatch arvostelee selvitystä muun muassa keskeisten tehtaassa työntekijöiden raportoimien ongelmien tutkimatta jättämisestä. Viranomaiset eivät ole selvittäneet esimerkiksi tehtaassa vuonna 2012 maksamia laittoman alhaisiksi raportoituja palkkoja. On myös epäselvää, tiedotettiin tehtaalle etukäteen tarkastuksesta ja saivatko tarkastuskäynnillä haastatellut kuusi työntekijää puhua nimettömänä.

42 Apu, Panttivankina ananasmaassa, <http://www.apu.fi/artikkeli/panttivankina-ananasmaassa> (viitattu 14.1.2014)

43 Al Jazeera, Migrants Work in Poor Conditions, saatavilla osoitteessa: http://www.dailymotion.com/video/x116ltx_migrants-work-in-poor-conditions-in-thailand_news

44 Thaimaan työviranomaisen sisäinen muistio on saatavissa osoitteessa <http://Finnwatch.org/images/andy%20hall%20thai%20embassy%20reply%2022-8-13.pdf>; Finnwatchin ja Ihmisoikeusliiton lisäselvityspyyntö on saatavissa osoitteessa: http://Finnwatch.org/images/Embassy_of_Thailand_comments_FW_FLHR.pdf

7.3 TYÖLUPIA TAKAVARIKOIDAAN EDELLEEN, TYÖNTEKIJÄT EIVÄT SAA VAIHTAA TYÖPAIKKAA

Tehdas on takavarikoinut osalta työntekijöiltä työluvut, mutta Finnwatchin raportin julkaisemisen jälkeen vuoden 2013 alussa työntekijöille on annettu passit takaisin. Tehdasalueella on kamerat, joilla työntekijöitä seurataan ja myös asuinalueelle pääsemiseksi tarvitaan erillinen kulkukortti.

Yksi haastateltu työntekijä kertoi, että hänellä olisi jo työpaikka tiedossa paremmassa tehtaassa, mutta tehdas ei anna hänelle lupaa työpaikan vaihtamiseen. Thaimaan lain mukaan siirtotyöntekijät tarvitsevat työnantajaltaan erillisen luvan työpaikan vaihtamiseen. Haastateltujen työntekijöiden mukaan Natural Fruit ei myönnä tällaisia lupia ja työpaikan vaihtoa ilman lupaa suunnittelevia pelotellaan myös poliisilla.

8. Kenttätutkimus: Uutta ananasmehutoimittajaa Vita Food Factorya epäillään vakavista ihmisoikeusloukkauksista

SOK, Kesko ja Tuko Logistics kertoivat Finnwatchille avoimesti thaimaalaiset ananasmehutoimittajansa. Yritysten mukaan vuonna 2013 valmistettu mehu oli sekoitus neljästä thaimaalaisesta tehtaasta tulevasta ananasmehukonsentraatista. Tehtaat olivat Tipco Foods Public Company Limited, Vita Food Factory, Thai Pineapple Canning Industry Co. Ltd, Siam Agro-Food Industry Public Co. Ltd. (Saico)⁴⁵. Tuko Logistics tarkensi Finnwatchille vielä, että Vita Food Factoryn mehkonsentraattia oli käytetty sekä sellaisenaan että sekoituksena, joka koostui sekä Siam Agro-Food Industryn että Vita Food Factoryn konsentraatista.

Yksi SOK:n, Keskon ja Tuko Logisticsin oman merkin ananastäysmehuihin ananasmehukonsentraattia tuottava tehdas on Vita Food Factory. Yritys sijaitsee Kanchanaburin maakunnassa, noin sadan kilometrin päässä Thaimaan pääkaupungista Bangkokista. Vita Food Factory tuottaa erilaisia hedelmä- ja kasvissyöjäläykeitä sekä mehkonsentraattia, ja sen tuotevalikoimaan kuuluu muun muassa mango-, maissi-, bambu- ja ananastuotteita.

45 Tehtaiden tarkat osoitteet ja auditointitilanne on avattu Keskon vastauksen yhteydessä kappaleessa 3.2.

Tehtaan verkkosivujen mukaan se työllistää yli 3 000 työntekijää. Tätä tutkimusta varten haastateltujen työntekijöiden mukaan työläisiä on kuitenkin moninkertainen määrä, jopa 9 000. Vita Food Factory koostuu kolmesta samalla alueella sijaitsevasta tehtaasta.

Vita Food Factory on ollut mediahuomion kohteena jo vuodesta 2012. Kesäkuussa vuonna 2012 Al Jazeera nosti Vita Food Factoryn työolot esiin kansainvälisessä mediassa. Maailman suurin amerikkalainen vähittäiskauppa-alusta Walmart ilmoitti tuolloin keskeyttäneensä ostot Vitasta jo vuonna 2011 tehtaan epäonnistuttua korjaamaan auditoinneissa paljastuneita ongelmia työoloissaan. Al Jazeeran mukaan Vitasta toimitukset Walmartille jatkuivat kuitenkin vielä maaliskuussa 2012. Vita Food Factory kieltäytyi kommentoimasta löydöksiä Al Jazeeralle.⁴⁶ Thaimaan ammattiyhdistysliikkeeseen kuuluva valtiomisteisten yritysten ammattiliitto SERC sekä työntekijöiden solidaarisuuskomitea TLSC vaativat syksyllä 2012 viranomaisia puuttamaan tehtaan huonoihin työoloihin⁴⁷. Myös

46 Al Jazeera, *Migrant workers exploited in Thailand*, 23.6.2012

47 Stop Violations against Myanmar Migrant Workers at Vita Food Factory (1989) Ltd, in Thailand <http://www.prachatai.com/english/node/3320>



”Tulimme kertomaan työoloistamme salaa. Jos pomo saisi tietää, että puhumme toimittajille, joutuisimme vaikeuksiin.”



YK:n ihmisoikeusvaltuutetun toimisto OHCHR on esittänyt huolensa Vita Food Factoryn levottomuuksista ja työntekijöiden oloista Thaimaan viranomaisille toukokuussa 2012 osoittamassaan kirjeessä⁴⁸.

Finnwatchin Keskolta saamien tietojen mukaan Vita Food Factorylla on suoritettu Sedex-auditointi, jonka pohjalta tehtaalle on tehty parannustoimenpideohjelma. VIP-Juicemakerilta saatujen lisätietojen mukaan tehtaan auditoinnin toteutti Bureau Veritas 28.–29.5.2012. VIP-Juicemakerin mukaan raportissa oli yksi poikkeama (minor), joka liittyy teollisuusjätteiden toimittamiseen liittyvän sopimuksen puuttumiseen. Finnwatch pitää auditointiraportin tuloksia erikoisina ottaen huomioon, että juuri kesällä 2012 sekä Al Jazeera, että YK:n ihmisoikeusraportoijat nostivat esiin vakavan huolen Vita Food Factoryn työoloista.

Finnwatchin työntekijähaastatteluihin pohjautuvassa kenttätutkimuksessa tehtaalla havaittiin vakavia ongelmia, joita esitellään tarkemmin seuraavissa alaluvuissa.

Finnwatchin kenttätutkimus tehtiin haastatteleamalla tehtaan eri osastoilla työskenteleviä työntekijöitä. Tehtaan turvallisuustilanne on erittäin haastava (ks. kappale 8.4) ja haastatteluihin saatiin yhteensä seitsemän tehtaan työntekijää. Työntekijähaastatteluja

täydennettiin haastatteleamalla alueella toimivia aktivisteja sekä tutustumalla heidän keräämäänsä aineistoon Vita Food Factorysta paenneiden työntekijöiden kuvista ja kertomuksista. Lisäksi Finnwatchin raportissa tehtiin yhteistyötä valokuvaaja Meeri Koutaniemen ja toimittaja Lea Pakkasen kanssa, joiden Vitasta hankkimaa kuva- ja haastattelumateriaalia on käytetty täydentämään Finnwatchin kenttätutkimuksen löydöksiä. Vaikka varsinaisessa kenttätutkimuksessa haastateltujen työntekijöiden määrä on verrattain pieni, löydökset saavat tukea Vita Food Factorysta tutkimuksen yhteydessä kerätystä ja jo aikaisemmin julkaistusta muusta materiaalista.

Lähteiden turvallisuuden suojelemiseksi haastateltujen työntekijöiden ja aktivistien nimiä ei julkaista raportissa. Työntekijöiden kuvat on esitetty raportissa niin, ettei niistä ole mahdollista tunnistaa henkilöllisyyttä.

Finnwatchin tutkimustoiminnan eettisen ohjeiston mukaisesti Vita Food Factory on saanut mahdollisuuden tutustua tutkimuksen löydöksiin. Tehdas ei vastannut Finnwatchin yhteydenottoihin.

Erittäin vakavien ihmisoikeusloukkausepäilyjen takia Finnwatch on tehnyt tehtaan työoloista ilmoitukset Thaimaan, Suomen ja EU:n viranomaisille tammikuussa 2014.

⁴⁸ UN OHCHR, [https://spdb.ohchr.org/hrdb/21st/AL_Thailand_14.05.12_\(2.2012\).pdf](https://spdb.ohchr.org/hrdb/21st/AL_Thailand_14.05.12_(2.2012).pdf)

8.1 YLITÖITÄ JA LOMIA EI KORVATA LAKIEN MUKAISESTI

Kaikki haastatellut Vita Food Factory tehtaalla työskentelevät työntekijät saivat lainmukaista minimipalkkaa, 300 bahtia (7 euroa) päivässä. Yksi haastatelluista, vaativampaa työtä tekevä työntekijä, sai palkkaa 320 bahtia (7,6 euroa) päivässä. Haastateltujen työntekijöiden mukaan tehtaalla on myös paperittomia työntekijöitä, jotka saavat palkkaa vain 250 bahtia (6 euroa) päivässä. Kaikki työssä tarvittavat välineet täytyy ostaa tehtaalta, ja työntekijät maksavat töissä tarvittavista veitsistä, esiliinoista, hatuista, paidoista, kengistä, hengityssuojaimista ja hanskoista.

“Tuntipalkkamme on 37 bahtia. Usein pomo määrää ylitöihin, eikä siitä saa kieltäytyä. Emme saa ylityökorvauksia, vaikka tiedämme, että Thaimaan lakien mukaan ylityötunnin palkka on 56 bahtia.”

Kahdeksan tunnin työpäivän lisäksi työntekijät tekevät päivittäin tavallisesti kolme tuntia ylitöitä. Ylitöitä ei korvata lainmukaisesti vaan siirtotyöntekijät saavat ylityötunneista vain 37 bahtia (0,9 euroa) tunnilta. Lainmukainen korvaus olisi 56 bahtia (1,3 euroa). Osa haastatelluista kertoi esimiesten määräävän ylitöistä, eikä niistä ole mahdollista kieltäytyä.

Työntekijät raportoivat myös muista ongelmista palkanmaksussa. Tehtaan työntekijät eivät ole suoraan Vita Food Factoryn palkkailistoilla vaan yrityksen sijaan työvoimavälittäjät maksavat palkat. Palkat ovat usein myöhässä ja työntekijöiden täytyy jonottaa palkkoja työvoimavälittäjän toimistolla iltamyöhään asti. Palkat maksetaan käteisellä ilman palkkakuitteja. Jos työntekijä on velkaa välittäjälle, velkaa saatetaan periä palkasta kymmeniä prosentteja. Työntekijöiden mukaan palkat eivät useinkaan täsmää tehtyjen työtuntien kanssa, mutta työntekijöillä ei ole mahdollisuutta saada ääntään kuuluviin.

Vita Food Factory toimii myös Vanda Frozen Groupin nimellä?

Haastateltujen työntekijöiden mukaan Vita Food Factory toimii Thaimaassa myös nimellä Vanda Frozen Group⁴⁹, jota käytetään työntekijöiden rekrytoimiseen. On todennäköistä, että Vanda Frozen Group myös markkinoi vientiin Vita Food Factoryn tuotteita.

Yrityksillä on täysin erilliset verkkosivut, ja niiden pääkonttorit sijaitsevat eri paikkakunnilla. Molempien tehtaat sijaitsevat kuitenkin saman kadun varrella, ja Thaimaan teollisuusministeriön alaisen investointikomitean (Thailand Board of Investment, BOI) tietojen mukaan niillä on sama puhelinnumero⁵⁰. Molemmat yritykset ovat investointikomitean rekisterissä, eli ne saavat erilaisia etuja kuten verohelpotuksia. Lisäksi Vanda Frozen Groupin pääkonttori sijaitsee samassa osoitteessa Vita Food Factoryn toimiston kanssa⁵¹.

On epäselvää miksi sama tehdas toimii eri nimillä ja näennäisesti kahden täysin erillisen yrityksen kautta. On mahdollista, että julkisuudessa huonoa mainetta saanut Vita Food Factory voi viedä tuotteitaan helpommin kansainvälisille markkinoille toisen yrityksen nimissä.

49 Vanda Frozen Group, <http://www.vandafrozengroup.com>

50 BOI, Vanda Frozen: http://www.boi.go.th/index.php?page=company_detail&COM_ID=440065&HP_ID=470091&language_search=English (viitattu 14.1.2014); BOI, Vita Food Factory http://www.boi.go.th/index.php?page=company_detail&COM_ID=320925&HP_ID=520212&language_search=English (viitattu 14.1.2014)

51 Vanda Frozen Group, <http://www.vandafrozengroup.com/contactUS.htm>; Vita Food Factory, <http://www.vitafood.co.th/general.htm> (viitattu 14.1.2014)

Tehdas ei anna työntekijöille lainkaan palkallisia vuosilomia, joita Thaimaan lain mukaan tulisi antaa yli vuoden työskennelleille työntekijöille kuusi päivää vuodessa. Tehdas teettää töitä myös kansallisina vapaapäivinä ilman erillistä korvausta. Tehtaan työntekijöillä ei siis ole lainkaan palkallista lomaa.

Haastateltujen työntekijöiden mukaan tehdas ei korvaa myöskään sairauslomia. Jos työntekijä ei saa sairausloma-anomukseen esimieheltä kuittausta, hän ei saa lupaa poistua tehtaasta. Ilman lupaa sairauslomalla olevat työntekijät irtisanotaan. Finnwatchin näkemyksen mukaan on todennäköistä, että työntekijät tulevat myös sairaana töihin. Välittäjille velkaa oleva paperiton työntekijä, joka ei pääse töihin, on erittäin haavoittuvassa asemassa.

Tehtaalla on sattunut myös tapaturmia. Haastateltujen työntekijöiden mukaan loukkaantuneita työntekijöitä viedään sairaalaan, mutta heidän hoitoaan ja sen jälkeistä sairauslomaa ei korvata.

8.2 TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖLUPIA JA PASSEJA TAKAVARIKOIDAAN, ASIAKIRJOISTA MAKSETAAN KOVAA HINTAA

Kaikille tähän tutkimukseen haastatelluille työntekijöille oli myönnetty passit ja työluvut. Haastateltujen mukaan tehtaassa työskentelee kuitenkin myös paperittomia siirtolaisia sekä työntekijöitä, joiden työluvut on väärennetty.

Tutkimukseen haastatellut työntekijät olivat tulleet maahan erilaisten työvoimavälittäjien kautta ja olivat maksaneet passeista ja työluvista erittäin korkeita maksuja. Normaali maksu viisumista on 500 bahtia, passista 550 bahtia ja kahden vuoden työluvasta 1 900 bahtia. Haastatellut työntekijät olivat maksaneet passista 5 500–12 000 bahtia (noin 120–270 euroa) ja työluvista 2 500–14 000 bahtia (noin 60–310 euroa). Lisäksi monet haastatelluista olivat maksaneet välittäjille erillisen palkkion, jonka suuruus vaihteli 260–290 euron välillä. Päiväkohtainen minimipalkka Thaimaassa on 300 bahtia, eli alle 7 euroa. Työntekijöiden maksamat maksut

Thaimaan ananasteollisuus vakuuttaa vastuullisuuttaan

Finnwatchin tammikuussa 2013 julkaistun Halvalla on hintansa -raportin jälkeen Thaimaan elintarviketeollisuuden etujärjestö Thai Food Processors' Association TFPA julkisti kannanoton yritysvastuusta. TFPA ilmoitti pitävänsä tärkeänä siirtotyöntekijöiden kanssa tehtävää yhteistyötä ja sitoutui vastuullisuusperiaatteisiin. TFPAn mukaan yhdistys ja sen jäsenet:

1. noudattavat Thaimaan työlainsäädäntöä (Thai Labor Protection Law, BE 2541)
2. palkkaavat vain laillisesti rekisteröityneitä työntekijöitä, joita kohdellaan vastuullisesti ja lakeja kunnioittaen.
3. eivät käytä pakkotyövoimaa tai hyväksikäytä lapsityövoimaa eivätkä ole missään tuotantoketjun vaiheessa tekemisissä toiminnassa, joka voidaan katsoa ihmiskaupaksi.
4. edistävät Thaimaan työlakien noudattamista koko tuotantoketjussa.

Vita Food Factory on TFPAn jäsen ja yrityksen johto on mukana TFPAn ananastuottajia edustavan osaston johdossa.⁵²

52 TFPA, http://www.thaifood.org/?page_id=863 (viitattu 14.1.2014)



”Päiväpalkkani on 300 bahtia ja siitä joudun maksamaan itse työvaatteet. Tämä työlippalakki maksoi 150 bahtia.”

ovat siis työntekijöiden tulotasoon verrattuna erittäin suuria.

Asiakirjamaksujen lisäksi työntekijät maksavat erillisiä välittäjäpalkkioita 300–600 bahtia (noin 7–14 euroa) kuukaudessa. Tutkimukseen haastateltujen paikallisten aktivistien mukaan näitä maksuja käytetään paikallisen poliisin lahjomiseen. Paperittomat siirtolaiset maksavat korkeampia maksuja, sillä heidän työskentelynsä tehtaassa on Thaimaan lain vastaista.

Kaikilta haastatelluilta työntekijöiltä on takavarikoitu työluvat. Osalta on takavarikoitu myös passi. Takavarikointien perusteena ovat maksamattomat välittäjäpalkkiot ja välittäjien perimät asiakirjamaksut.

Finnwatchin hallussa on kopio työntekijöiden burmankielisestä sopimuksesta. Työntekijät luulivat sopimuksen olevan virallinen MoU-dokumentti, mutta se on vain burmankielinen epävirallinen, ilmeisesti välittäjän tekemä väärennös. Siirtotyöntekijöille oli luvattu rekrytointivaiheessa korkeammat palkat, ilmainen asuminen Vita Food Factoryn alueella sekä maksuttomat työvälineet. Heiltä oli peritty myös passeista ja työluvista sovittua korkeampia hintoja. Työntekijät tunsivat tulleensa huijatuksi.

Thaimaassa siirtotyöläiset tarvitsevat työnantajalta erillisen luvan työpaikan vaihtamiseen.

Vita Food Factory perii työntekijältä luvasta 3 000 bahtia, joka vastaa 10 päivän palkkaa.

Henkilöpapereiden takavarikointi, työntekijöiltä kohtuuttomilla ehdoilla perittävät velat ja heidän poispääsynsä estäminen tehtaasta viittaa ihmiskauppaan, velkaorjuuteen ja pakotyöhön (ks. s. 34).

8.3 TYÖNTEKIJÖIDEN ASUINALUEET OVAT HUONOSSA KUNNOSSA

Työntekijät asuvat työvoimavälittäjien vuokraamissa taloissa, joiden pienistä huoneista he maksavat vuokraa 1 500 bahtia kuukaudessa sekä 300–500 bahtia sähköstä ja vedestä. Samassa huoneessa asuu 5–10 työntekijää. Työntekijät eivät voi itse päättää asuinpaikastaan.

Asuinalueet ovat usein huonoissa kunnossa. Jätehuolto ei toimi, ja roskat ja jätevedet täyttävät alueen. Sadekaudella tilanne pahenee entisestään. Asuminen alueella on epähygienistä ja epämiellyttävää.

Asuintaloja käytetään myös työntekijöiden kontrollointiin. Haastatellun aktivistin mukaan uusia tehtaalle tulleita työntekijöitä on työpäivän jälkeen suljettu huoneisiin kunnes he ovat saaneet velkansa maksettua tekemällä työtä tehtaassa.

Miten pakkotyövoima ja ihmiskauppa voidaan tunnistaa?

Kansainvälinen työjärjestö ILO on määritellyt erilaisia indikaattoreita pakkotyövoiman ja ihmiskaupan tunnistamiseen.⁵³ Finnwatchin löydösten mukaan Vita Food Factoryn työolot viittaavat seuraavassa taulukossa esitettyihin indikaattoreihin.

ILOn indikaattori	Löydökset Vita Food Factorysta
Rekrytointiin liittyvä erehdyttäminen ja huijaaminen	Työntekijöille on luvattu muun muassa suurempia palkkoja, maksuton asuminen ja työntekoon oikeuttavia asiakirjoja (passi, viisumi, työlupa) alhaisemmalla hinnalla. Finnwatchin saamien asiakirjojen mukaan osa työntekijöistä oli tuotu Vita Food Factoryyn myös ilman heidän omaa tahtoaan. Työntekijät olivat luulleet menevänsä töihin Burman sisällä, mutta välittäjät olivatkin kuljettaneet heidät rajan yli Thaimaahan.
Rekrytointiin liittyvä pakottaminen	Osa työntekijöistä oli pakotettu Thaimaahan väkivallalla uhkaamalla.
Pakottaminen kohdemaassa	Työntekijöiden on pakko työskennellä saadakseen velat maksettua. Tehtaalla on väkivallan ilmapiiri. Sairastuneita työntekijöitä ei aina päästetä lähtemään töistä.
Haavoittuvan aseman hyväksikäyttö kohdemaassa	Burmalaiset siirtotyöläiset eivät osaa thain kieltä eivätkä tunne omia oikeuksiaan. Heillä ei ole alueella sukulaisia tai ystäviä. Paperittomat maahan salakuljetut työntekijät pelkäävät tehtaan ulkopuolella vangitsemista ja Vita Food Factory toimii työntekijöiden kertomuksen mukaan yhteistyössä korruptoituneen poliisin kanssa.
Fyysinen tai seksuaalinen väkivalta tai sillä uhkaaminen	Tehtaan välittäjät käyttävät väkivaltaa työntekijöiden rankaisemiseksi. Tehtaan alueelta on löytynyt työntekijöitä, joiden kuolinsyy on haastateltujen mukaan ollut epäselvä.
Työntekijän liikkumisen rajoittaminen	Passien ja työlupien takavarikoiminen estää työntekijöiden poistumisen tehtaasta. Työntekijöitä oli myös fyysisesti lukittu sisään huoneisiin. Pakoa yrittävät ovat kohdanneet väkivaltaa.
Työn perustaminen velkasuhteeseen	Tehtaan työntekijät olivat maksaneet erittäin suuria maksuja passeista ja työluvista sekä työvoimavälittäjien palkkioista. Työntekijät olivat isoja summia velkaa välittäjille.
Palkkojen pidättäminen tai kieltäytyminen palkanmaksusta	Palkoista tehdään epäselviä pidätyksiä eivätkä työntekijät saa palkkakuitteja. Palkat maksetaan käteisellä.
Henkilökohtaisten asiakirjojen takavarikointi	Kaikilta työntekijöiltä oli takavarikoitu työluvut. Osa työntekijöistä oli joutunut luovuttamaan myös passinsa velkojen pantiksi.
Uhkaus ilmiantaa työntekijä viranomaisille	Paperittomat, maahan salakuljetut työntekijät pelkäävät tehtaan ulkopuolella vangitsemista. Vita Food Factory toimii työntekijöiden kertomuksen mukaan yhteistyössä korruptoituneen poliisin kanssa.
Eristäminen, vankeus tai valvonta	Työntekijät asuvat välittäjien osoittamissa asunnoissa eikä heillä ole lupaa vaihtaa työpaikkaa. Pakoa yrittäneitä työntekijöitä on pahoinpidelty.
Haitalliset työ- ja elinolosuhteet, hyväksikäyttö työpaikalla	Työntekijöiden palkat ovat laittoman alhaiset, ja heillä teetetään ajoittain myös pakotettuja ylitöitä. Työntekijät eivät voi valita omaa asuinpaikkaansa ja asumisolot ovat huonot.
Liiallinen ylityö ja kohtuuttoman pitkät työviikot	Osa haastatelluista työntekijöistä raportoi tehtaan esimiesten määräävän ylitöistä, joista ei aina voi kieltäytyä. Jotkut työntekijöistä tekivät säännöllisesti töitä myös sunnuntaisin.

53 Ilon indikaattorit taulukkoon on kerätty seuraavista lähteistä: ILO Indicators of Forced Labour, saatavilla osoitteessa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf; ILO Indicators of trafficking of adults for labour exploitation, saatavilla osoitteessa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_105884.pdf. Indikaattoreita on tarpeen mukaan yhdistetty ja taulukossa on ihmiskaupan osalta esitetty vain painotetut indikaattorit.

**”Mitkään lait eivät päde
tehtaassa ja poliisi on
yhteistyössä tehtaan omistajien
kanssa. Kerran pomomme
pahoinpiteli kollegani
kepillä ja rautaputkella,
mutta emme voi pyytää
apua keneltäkään. Haluaisin
tuntea oloni turvalliseksi.”**

8.4 SIIRTOTYÖNTEKIJÖITÄ SYRJITÄÄN JA UHKAILLAAN, TEHTAALLA ESIINTYY VÄKIVALTA

Tehtas kohtelee thaimaalaisia ja burmalaisia eri tavoilla. Burmalaisen ylityökorvaus on vain 37 bahtia tunnissa (ks. luku 8.1) kun thaimaalaiset saavat lainmukaisen 56 bahtin ylityökorvauksen. Haastateltujen työntekijöiden mukaan thaimaalaiset työntekijät tekevät tehtaalla myös kevyempiä töitä eikä heidän tarvitse nostaa yksin painavia taakkoja. Vain thaimaalaisille työntekijöille maksetaan vuosibonusia.

Tehtaalla esiintyy myös uhkailua ja väkivaltaa. Finnwatchin tutkimukseen haastatellut työntekijät ja aktivistit kertoivat tehtaan alueelta löytyneistä kuolleista työntekijöistä sekä pahoinpitelyistä. Pahoinpitelyjä käytetään

rangaistuksena siirtotyöläisille ja väkivallan ilmapiirillä yritetään estää työntekijöiden protestit ja pako tehtaasta. Finnwatchin saamien tietojen mukaan pakoa yrittäneitä työntekijöitä on pahoinpidelty vakavasti, ja myös työntekijöitä auttaneet paikalliset ovat kokeneet väkivaltaa.

8.5 MUITA ONGELMIA

Työntekijät eivät saa työhönsä mitään koulutusta, vaan työhön opastavat muut, tehtaalla pidempään työskennelleet työntekijät. Tämä lisää työturvallisuusriskejä osastoilla, joilla työskennellään kuumien laitteiden, liikkuvien hihnojen ja painavien lastien kanssa. Jos työntekijät tekevät virheitä, joista aiheutuu vahinkoa tuotteille, tuotteiden arvo vähennetään työntekijöiden palkasta.

Tehtaassa on aivan liian vähän wc-tiloja. Haastateltujen työntekijöiden mukaan ananasta käsittelevällä tehtaalla osastolla on vain 20 wc:tä 2 000 työntekijää kohden⁵⁴. Työntekijöille annetaan päivässä kaksi 15 minuutin wc-taukoa. Työntekijän myöhästyessä tauon jälkeen minuutinkin esimies vähentää häneltä 30 minuutin palkan.

⁵⁴ Vertailun vuoksi: Suomessa Työturvallisuuskeskus suosittelee yhtä wc-tilaa jokaista 20 miestä tai 15 naista kohti. Tällä kaavalla laskettuna tehtaalla osastolla tulisi olla vähintään 100 wc-tilaa. TTK, Henkilöstötilat, saatavilla osoitteessa ks. <http://www.ttk.fi/files/1576/Henkilostotilat.pdf>



*Vita Food Factoryn
säilykevarastoja.*

Tehdas huijaa erilaisissa auditoinneissa systemaattisesti. Haastatellut työntekijät kertoivat tehtaan muun muassa kouluttavan työntekijöitä haastatteluja varten. Työntekijöiden tulee kertoa saavansa lainmukaiset ylityökorvaukset. Työntekijät, jotka osaavat thain kieltä, osallistuvat haastatteluihin taskuihin laitettavien nauhureiden kanssa. Työnantaja tarkistaa nauhalta haastattelun kulun jälkikäteen. Kun tehtaalla suoritetaan auditointeja, paperittomien työntekijöiden käsketään jäämään kotiin. Haastateltujen aktivistien mukaan tehdas saa etukäteen varoituksen myös viranomaisratsioista ja kuljettaa paperittomia työntekijöitä pois tehtaan alueelta kuorma-autoissa.

“Tapasin välittäjän kotikaupungissani Myanmarissa. Hän houkutteli minut töihin Thaimaahan, teimme työsopimuksen ja kaikki vaikutti hyvältä. Perillä minut laitettiin töihin ihan eri tehtaaseen kuin mikä sopimuksessa luki. Olen minut välittäneelle velkaa 12 000 bahtia, jotka minun on lyhennettävä palkastani puolen vuoden aikana.”

Epämääräisten työolojen voidaan arvella heijastuvan myös tehtaan muihin käytäntöihin. Osa haastatelluista työntekijöistä kertoi tehtaalla olevan likaista. He kertoivat myös, että kun tuotteet vanhenevat, niiden päälle liimataan uudet päivämäärät. Työntekijöiden mukaan tehdas tuottaa erilaisia säilykkeitä varastoon. Kun tilaus tulee, säilykkeet puhdistetaan ruosteesta ja niihin liimataan etiketit tilauspäivän päivämäärällä.

Sedex – luotettavaa vastuullisuutta?

Sedex on yritysten perustama tietokanta, johon tavarantoimittajat voivat tallentaa tietoa vastuullisuudestaan. Sedexin jäsenyritykset voivat tavarantoimittajien luvalla saada tiedon käyttöönsä kirjautumalla sisään tietokantaan. Sedexin tavoitteena on vähentää päällekkäisiä auditointeja ja vähentää vastuuvälvönnön kustannuksia kaikilta osapuolilta.

Sedex ei aseta vastuullisuusstandardeja eikä myönnä sertifikaatteja. Kansainvälinen vaateteollisuuden vastuullisuuden puolesta kampanjoiva Clean Clothes Campaign on todennut Sedexin olevan juuri niin luotettava kuin sinne ladattu tieto on⁵⁵.

Sedex ei itse vastaa auditoinneista eikä se myöskään akkreditoi auditointeja laatimansa SMETA-auditointityökalun⁵⁶ käyttöön. Sedex ei takaa auditointien laatua eikä vahvista auditointien paikkansa pitävyyttä.⁵⁷

55 Clean Clothes Campaign, Cashing In, 2009, saatavilla osoitteessa: http://www.evb.ch/cm_data/Cashing_In_EN-LR.pdf

56 SMETA – Sedex Members Ethical Trade Audit, lisätietoa auditointityökaluista sivulla <http://www.sedexglobal.com/ethical-audits/smeta/>

57 Sedex, <http://www.sedexglobal.com/ethical-audits/for-auditors/> (viitattu 14.1.2014)

Japanin terveysministeriön tarkastuksissa kesällä 2013 sekä Vita Food Factoryn että Vanda Frozen Groupin (ks. laatikko sivulla 31) tuotteiden todettiin rikkovan Japanin elintarvikehygieniasta säädettyjä lakeja. Vita Food Factoryn ananasmehukonsentraatista, jota käytetään myös Suomessa, löytyi ulosteperäisiä kolibakteereja.⁵⁸

58 Japan Ministry of Health, Labour and Welfare, Recent Cases of Violation of the Food Sanitation Law that were Found on the Occasion of Import Notification, June 2013, saatavilla osoitteessa <http://www.mhlw.go.jp/english/topics/importedfoods/13/xls/13-06a.xls>

9. Yhteenveto

Suomalaiset kaupan ketjut SOK, Kesko ja Tuko Logistics näyttävät ryhtyneen aktiivisiin toimenpiteisiin Finnwatchin tammikuussa 2013 julkaistun *Halvalla on hintansa* -raportin seurauksena. Ketjut ovat käyneet aktiivista vuoropuhelua suorien tavarantoimittajiensa kanssa sekä asettaneet lisävaatimuksia tavarantoimittajiensa alihankintaketjun valvonalle. VIP-Juicemaker on liittynyt BSCI-verkoston jäseneksi ja pyytännyt tavarantoimittajiltaan vastuullisuussertifiointeja.

Lidl sen sijaan kertoo, ettei Finnwatchin raportti ole vaikuttanut sen vastuullisuustoimintaan. Muista ketjuista poiketen Lidl ei myöskään kertonut Finnwatchille thaimaalaisten tavarantoimittajiensa nimiä.

Vaikka SOK:n, Keskon, Tuko Logisticsin ja VIP-Juicemakerin vastuullisuusvalvonta on lisääntynyt, ovat Finnwatchin kenttätutkimuksen löydökset ananasmehun osalta erittäin huolestuttavia. VIP-Juicemaker ja sen emoyhtiö Refresco lopettivat Finnwatchin 2013 julkaiseman raportin myötä yhteistyön Natural Fruitin kanssa. Nykyisen tavarantoimittajan Vita Food Factoryn työolot ja ihmisoikeustilanne ovat, jos mahdollista, vielä huolestuttavampia kuin Natural Fruitin tilanne. Finnwatchin löydösten perusteella Vita Food Factoryn työolot viittaavat vahvasti Kansainvälisen työjärjestön ILO:n määrittelemiin ihmiskauppa- ja pakkotyövoimaindikaattoreihin.

Finnwatchin nyt julkaistussa kenttätutkimuksessa tonnikalatehtaiden työolot olivat osittain parantuneet, ja esimerkiksi työntekijöille oli annettu takaisin heille kuuluvat passit ja työluvut. Tehtaista löytyi kuitenkin myös uusia ongelmia kuten laittomuuksia työn tauotuksessa, korkeita rekrytointimaksuja ja työvoimavälittäjien korruptiota. Tehtaat lupasivat korjata useimmat ongelmat Finnwatchin huomautettua niistä seurantatutkimuksen aikana käydyssä vuoropuhelussa.

Finnwatch ja muut ihmisoikeusjärjestöt tai yritysten omat auditointijärjestelmät eivät kuitenkaan voi olla tehtailla koko ajan osoittamassa epäkohtia. Ananas- ja tonnikalateollisuudessa sekä muussa Thaimaan vientiteollisuudessa on vakavia rakenteellisia ongelmia, jotka on korjattava pysyvän ratkaisun aikaansaamiseksi. Näitä ongelmia ovat muun muassa korruptio, siirtotyöntekijöiden omien ammattiliittojen perustamisen estäminen ja alhainen järjestäytymisaste. Palautelaatikot ja työntekijöiden komiteat ovat hyvä askel eteenpäin, mutta eivät voi korjata suurta vallan epätasapainoa työnantajan ja työntekijöiden välillä.

Finnwatch muistuttaa, että tässä seurantatutkimuksessa on tarkasteltu täsmälleen samoja tuotteita kuin aikaisemmassa, tammikuussa 2013 julkaistussa tutkimuksessa. Vaikka kaupan ketjut ovat ryhtyneet aktiivisiin toimenpiteisiin kyseisiin tuotteisiin liittyen, ovat löydökset edelleen vakavia. Kaupan ketjuilla, ja todennäköisesti kaikilla muillakin suomalaisilla riskimaista ostavilla yrityksillä, on iso työ edessä kaikkien riskimaa-ainesosia sisältävien tuotteiden vastuullisuuden varmistamiseksi.

Ensisijainen vastuu ihmisoikeuksien suojelemisesta on valtioilla. Suomen valtion tulee varmistaa, että suomalaisilla yrityksillä on käytössä riittävä tuki ja sitovat säännöt ihmisoikeuksien kunnioittamiseksi myös Suomen rajojen ulkopuolella. EU:n ja Thaimaan välisissä kauppaneuvotteluissa tulee varmistaa, että Thaimaa sitoutuu toimeenpantamaan ja ratifioimaan Kansainvälisen työjärjestön ILO:n perussopimukset.

Tarkempia suosituksia yrityksille, ammattiyhdistysliikkeelle ja Suomen valtiolle on esitetty seuraavassa kappaleessa.

10. Suositukset

YRITYKSILLE

- Kauppaa Vita Food Factoryn kanssa ei tule lopettaa ennen kuin kaikki mahdolliset keinot on käytetty työntekijöiden olojen parantamiseksi. Suomalaisten yritysten tulee osallistua aktiivisesti Vita Food Factoryn pitkään jatkuneiden ongelmien ratkaisemiseen yhteistyössä Thaimaan teollisuusjärjestön TFPAn ja Thaimaan viranomaisten kanssa. Toimenpiteistä, edistysaskelista ja mahdollisista takaiskuista tulee raportoida avoimesti.
- TFPAn tulee erottaa jäsenistöstään yritykset, jotka eivät noudata lakeja eivätkä osoita kiinnostusta kehittää toimintaansa vastaamaan kansainvälisiä standardeja ja TFPAn omia vastuullisuusperiaatteita.
- Yritysten tulee harkita tarkkaan Sedex-järjestelmän SMETA-auditointien hyväksymistä vastuullisuuden takeeksi. Esimerkiksi SOK on julkisesti linjannut, että käytetyt mehuraaka-aineet tulevat jatkossa BSCI-auditoiduilta tai vastaavan sertifikaatin omaavilta tehtailta. Sedexin SMETA-auditointi ei vastaa BSCI-auditointia.
- Suomalaisten yritysten tulee jatkaa 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. Yhteistyötä arvoketjujen kartoittamiseksi ja valvonnan lisäämiseksi alihankintaketjussa tulee kehittää myös BSCI-järjestelmän piirissä ja mahdollisuuksien mukaan laajemminkin.
- Jo tuotteiden suunnitteluvaiheessa tulisi ottaa huomioon ihmisoikeudet ja keinot tuotanto-olojen uskottavaksi valvomiseksi. On selvää, että neljästä eri tehtaasta useiden välikäsien kautta tulevaa ananasmehuraaka-ainetta on vaikeaa valvoa. Arvoketjuja tulee tehdä läpinäkyväksi ja lyhyemmäksi ja sitoutua pitkäjänteiseen yhteistyöhön riskimaissa sijaitsevien toimittajien kanssa jatkuvan hintakilpailutuksen sijaan.
- Ihmisoikeudet, työelämänoikeudet ja yritys vastuukysymykset tulee nostaa samalle tärkeystasolle laadun ja hinnan kanssa. Vita Food Factoryn tapaus antaa viitteitä siitä, että alihankkijat, jotka rikkovat työelämänoikeuksia eivät todennäköisesti piittaa myöskään laatumääräyksistä ja loppukuluttajan turvallisuudesta.



KUVA: MEERI KOUTANIEMI



Siirtotyöläisten omat järjestöt ovat harvinaisia Thaimaassa. Mahachaisissa sijaitseva Migrant Workers Rights Network MWRN jakaa työntekijöille tietoa heidän oikeuksistaan, ylläpitää siirtotyöläisten kirjastoa ja koulua sekä järjestää tietokone- ja kielikursseja.

AMMATTIYHDISTYSLIIKKEELLE

- Siirtotyöntekijät kohtaavat Thaimaassa systemaattisesti syrjintää ja eriasteista hyväksikäyttöä, eikä heillä ole riittäviä keinoja saada ääntään kuuluviin tai neuvotella työnantajien kanssa. Ammattiyhdistysliikkeen roolia Thaimaassa tulee vahvistaa.
- Thaimaan laki estää siirtotyöntekijöitä perustamasta omia ammattiliittoja. Lain muuttamiseksi tehtävän työn ohella ammattiliittojen tulisi tukea siirtotyöntekijöiden omia ruohonjuuritason järjestöjä.

KANSALAISILLE

- Kansalaisten tulee vaatia kaupoilta lisää tietoa niiden myymien tuotteiden vastuullisuudesta.
- Kuluttajien tulisi valita käyttämänsä vähittäiskauppa vastuullisuuden perusteella pelkän halvimman hinnan sijaan.
- Kansalaisten tulee vaatia päättäjiltä hallitusohjelman mukaista yritys vastuupolitiikkaa, jonka avulla suomalaisista yrityksistä tehdään yritys vastuun edelläkävijöitä.

PÄÄTTÄJILLE

- Työelämän oikeudet tulee nostaa merkittävään asemaan Thaimaan kanssa käytävissä vapaakauppaneuvotteluissa:
 - Thaimaan tulee muuttaa lainsäädäntönsä vastaamaan ILO:n perussopimusten vaatimuksia ja sallia siirtotyöntekijöiden ammattiliitot.
 - Ihmiskaupan vastaista työtä Thaimaan ja Burman rajalla tulee tehostaa.
 - Ihmisoikeusloukkauksiin syyllystyneet välittäjät ja yritysjohto tulee saattaa oikeuden eteen ja lopettaa rankaisemattomuuden kulttuuri, jossa korruption kitkemisellä on merkittävä rooli.
 - Ihmisoikeuspuolustajien toimintaa tulee suojella ja taata sananvapaus muun muassa kunnianloukkaus- ja tietokonerikoslakia koskevia säännöksiä muuttamalla.
- Suomessa valmistellaan vuonna 2014 YK:n ihmisoikeuksia ja yritystoimintaa koskevien periaatteiden toimeenpanosuunnitelmaa. Tämä tulee tehdä kunnianhimoisesti ja hallitusohjelmassa asetettuja yritys vastuutavoitteita kunnioittaen.



Finnwatch ry
Pääskylänrinne 7 B 62
00550 Helsinki
info@Finnwatch.org
www.Finnwatch.org