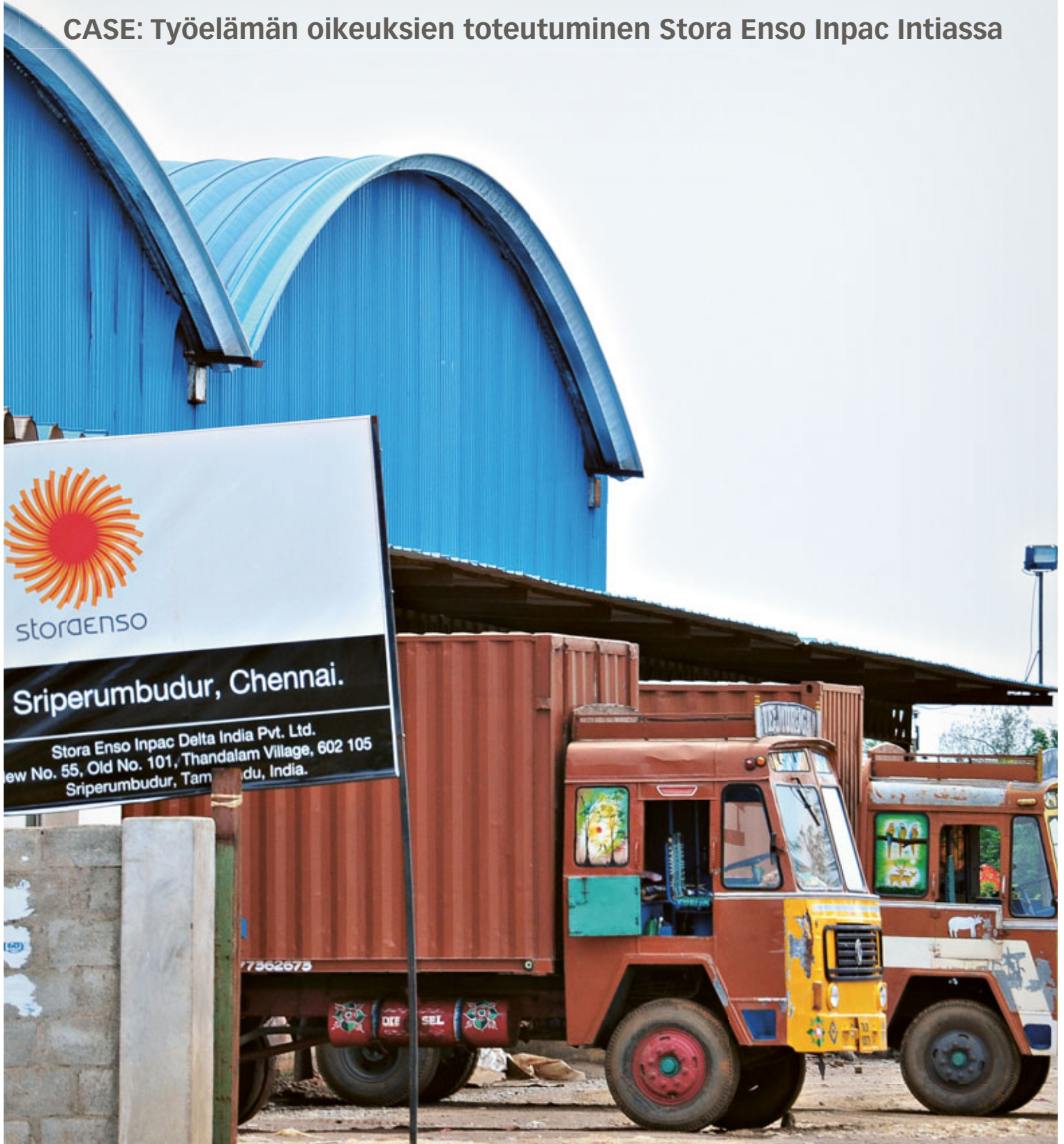


# Stora Enso ja ihmisoikeudet

CASE: Työelämän oikeuksien toteutuminen Stora Enso Inpac Intiassa



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

Selvityksen kirjoittajat: Sonja Vartiala ja tutkimusassistentti Rosa Lampela

Taitto: Petri Clusius/Amfibi Ky

Julkaisuajankohta: syyskuu 2013

Kuvat: Civedep, B Campbell/Flickr Creative Commons ja Luxian Productions Oy

Kartat: Felipe Menegaz/CIA/Wikipedia Commons

Raportissa esitetyissä valuuttamuunnoksissa on käytetty Intian rupian vaihtokurssin 29.8.2013 keskipurssia.

Raportti on tuotettu yhteistyössä Swedwatchin kanssa Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK:n tuella. Swedwatchin oma englanninkielinen raportti Stora Enso Inpacista on julkaistu sivulla [www.swedwatch.org](http://www.swedwatch.org).

# Sisällysluettelo

<b>TIIVISTELMÄ</b> .....	4
<b>EXECUTIVE SUMMARY</b> .....	5
<b>1. JOHDANTO</b> .....	6
<b>2. YRITYKSILLÄ ON VELVOLLISUUS KUNNIOITTA A IHMISOIKEUKSIA</b> .....	7
<b>3. STORA ENSO YRITYKSENÄ</b> .....	8
<b>4. STORA ENSON GLOBAALI LIIKETOIMINTA JA YRITYSVASTUU</b> .....	9
<b>4.1</b> Korruptio- ja maakaappaussyytteitä Brasiliassa .....	9
<b>4.2</b> Maakiistoja ja ympäristöongelmia Kiinassa .....	14
<b>5. IHMISOIKEUSRISKIEN ARVIOINTI: TYÖELÄMÄN OIKEUDET INTIASSA</b> .....	17
<b>5.1</b> Ongelmat järjestäytymisessä .....	18
<b>5.2</b> Lapsityövoiman hyväksikäyttö .....	18
<b>5.3</b> Palkat eivät riitä elämiseen .....	19
<b>5.4</b> Kastijärjestelmä johtaa syrjintään ja jopa pakkotyövoimaan.....	20
<b>5.5</b> Naisten syrjintä työelämässä on yleistä.....	21
<b>5.6</b> Intian sisäiset siirtolaiset kohtaavat vaikeuksia .....	21
<b>6. STORA ENSO INTIASSA – STORA ENSO INPAC</b> .....	23
<b>7. STORA ENSON IHMISOIKEUSRISKIEN ARVIOINTIPROSESSIT</b> .....	24
<b>8. KENTTÄTUTKIMUS: TYÖELÄMÄN OIKEUDET STORA ENSO INPACISSA</b> .....	25
<b>8.1</b> Työolosuhteissa on puutteita ja sosiaaliturvakortteja puuttuu monilta .....	26
<b>8.2</b> Määräaikaisten työntekijöiden työehdot rikkovat Stora Enson henkilöstöohjeistoa .....	28
<b>8.3</b> Ongelmia lastauksesta ja kuljetuksista vastaavan alihankkijan toiminnassa .....	29
<b>8.4</b> Kehitettävää yhdenvertaisuudessa .....	29
<b>8.5</b> Palkat ovat lain mukaisia mutta eivät riitä elämiseen .....	30
<b>8.6</b> Tehtaan ohjesääntö on ristiriidassa ILO:n suositusten kanssa .....	32
<b>8.7</b> Intian tehtaan ongelmista ei kerrota Stora Enson yritysraportissa.....	33
<b>8.8</b> Stora Enso reagoi raportin löydöksiin .....	34
<b>9. YHTEENVETO</b> .....	35
<b>10. SUOSITUKSET</b> .....	36
Stora Ensolle .....	36
Päätäjille .....	37

## Tiivistelmä

Stora Enson yritysvastuu on ollut runsaan julkisen keskustelun kohteena viimeisten vuosien aikana. Yritystä on syytetty ekologisesti kestävästä plantaasiviljelystä sekä paikallisväestön oikeuksien huomiotta jättämisestä. Erityisesti arvostelua ovat herättäneet yrityksen toiminnot Brasiliassa ja Kiinassa.

Pitkään jatkunut arvostelu on saanut Stora Enson kehittämään yritys vastuutyötään. Yritys on muun muassa ottanut käyttöön ihmisoikeusriskien arviointiprosessit sekä luonut ihmisoikeuksia koskevat politiikka- ja toimintalinjaukset käyttäen apuna kansainvälisiä asiantuntijoita. Stora Enso on sitoutunut myös uusimpiin ja kunnianhimoisimpiin yritys vastuuhjeistoihin, kuten YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskeviin periaatteisiin.

Yksi Stora Enson uusimmista toimintamaista on Intia, jossa monet työelämänoikeudet toteutuvat puutteellisesti. Intiassa on tavalista, että ammattiliittojen toimintaa häiritään, työntekijöille maksetaan elämiseen riittämätöntä palkkaa, lapsityövoiman hyväksikäyttö ja pakkotyö ovat yleisiä ja naisten sekä kastiryhmien alapuolisiksi ymmärrettyjen kuuluvien dalitien asema on heikko. Intian ihmisoikeustilanne luo maassa toimiville yrityksille riskejä, joihin niiden tulee puuttua riittävästi ja tehokkaasti toimeenpantavalla ihmisoikeusriskien arvioinnilla.

Tässä raportissa tehty kenttätutkimus Stora Enso Inpacin Intian tehtaalla osoittaa, että Stora Enson ihmisoikeusriskien arviointi on tuottanut vain osittain tulosta. Yritys on onnistunut alentamaan työtapaturmien määrää ja tunnustanut tehtaalla toimivan ammattiliiton. Samaan aikaan työntekijät raportoivat muun muassa turvallisuuskoulutuksen puutteesta sekä haitallisen korkeasta työskentelylämpötilasta. Stora Enso Inpac maksaa alimmissa palkkakatgorioissa työskenteleville työntekijöilleen elämiseen riittämätöntä palkkaa. Määräaikaisten työntekijöiden työsuhteiden ehdoissa yritys rikkoo omia henkilöstöohjeistojaan. Myös tehtaalla käytettävien palveluntarjoajien työoloissa havaittiin vakavia puutteita, kuten pakollisia ja kohtuuttoman pitkiä ylityitä. Tutkimushetkellä yritys ei ollut ryhtynyt aktiivisiin toimenpiteisiin naisten ja dalitien aseman parantamiseksi.

Raportin seurauksena Stora Enso ryhtyi useisiin korjaaviin toimenpiteisiin, ja raportin löydöksistä nousevat suositukset niin Stora Ensolle kuin päättäjille on koottu kappaleeseen 10. Päättäjien tulisi varmistaa, että yritykset veloitetaan suorittamaan kunnianhimoisia ihmisoikeusriskien arviointeja aina riskimaissa toimiessaan. Ihmisoikeusongelmiin tulee puuttua tehokkaasti ja niistä tulee raportoida läpinäkyvästi jo ennen kuin haasteet nostetaan vahtikoirien toimesta julkisuuteen.

## Executive Summary

Stora Enso's responsibility practices have received ample public attention in recent years. The company has been accused of running ecologically unsustainable large-scale plantations and ignoring the rights of local communities. Much of the debate has focused on Stora Enso's operations in Brazil and China.

Continued criticism has made Stora Enso improve its responsibility systems. It has, for example, put in place human rights due diligence processes and created human rights statement and action plan with the help of international experts. Stora Enso is committed to the most ambitious corporate responsibility guidelines, such as the UN guiding principles on business and human rights.

One of Stora Enso's newest countries of operation is India where many fundamental labour rights are lacking. The work of trade unions is often hindered, many workers do not receive a living wage, the exploitation of child and forced labour is common, and women and underprivileged Dalits face discrimination. Given India's human rights record, companies operating in the country should always conduct comprehensive human rights risk assessments and have in place an effective human rights policy.

Our investigation of Stora Enso Inpac's factory shows that the company's human rights risk assessments have been only partially successful. Stora Enso has recognised the workers' union and managed to reduce the frequency of occupational hazards. However, workers still complain about insufficient safety training and dangerously high working temperatures. Those in the lower wage categories do not receive a living wage. Temporary workers' terms of employment violate Stora Enso's own Human Resources Manual. Serious problems, including mandatory and excessive overtime work, were also discovered at Stora Enso Inpac's subcontractors. At the time of field research in April–June 2013, the company had not taken active measures to better the lot of female and Dalit workers. After hearing of our findings, however, Stora Enso began to implement several improvements.

Finnwatch's recommendations to Stora Enso and political decision makers are presented in chapter 10. It is the duty of legislators to ensure that companies are obliged to conduct ambitious human rights risk assessments when operating in so-called risk countries. Human rights challenges must be reported on in a transparent manner and addressed with sufficient means also when watchdog organisations have not flagged them in public.

# 1. Johdanto

Stora Enso on yksi Suomen ja Ruotsin suurimmista yrityksistä. Stora Enson oman näkemys mukaan sen koko liiketoiminta tähtää ihmisistä ja ympäristöstä huolehtimiseen. Samaan aikaan kansalaisliikkeet ja järjestöt ovat arvostelleet yritystä voimakkaasti. Stora Ensoa syytetään muun muassa ekologisesti kestäättömyydestä, vain yhtä puulajia sisältävistä monokulttuuriplantaaseista ja paikallisväestön oikeuksien huomiotta jättämisestä Brasiliassa ja Kiinassa.

Keskustelu kansalaisyhteiskunnan toimijoiden ja yhtiön välillä on joiltain osin ajautunut umpikujaan. Stora Enso katsoo korjaavansa virheitään parhaalla mahdollisella tavalla. Arvostelijat syyttävät yrityksen liiketoiminnan olevan kestäättömällä pohjalla eivätkä pidä korjaustoimenpiteitä riittävinä.

Yritysvastuu määritellään yritysten vastuuksi niiden yhteiskunnallisista vaikutuksista<sup>1</sup>. Kansainvälisessä keskustelussa on viime vuosina nostettu merkittävään asemaan yritysten ihmisoikeusriskien arvioinnit, niin sanotut due diligence -prosessit, joista käytetään laajemmin yleisnimitystä huolellisuusvelvoite. Ihmisoikeusriskien arvioinnissa on kyse menetelmistä, joilla yritys selvittää toimintaympäristönsä keskeiset ihmisoikeusriskit ja pyrkii aktiivisesti vähentämään haitallisia vaikutuksiaan – ihanteellisesti jo ennen yritystoiminnan aloittamista riskialueella. Samoja mekanismeja on käytetty jo pitkään muun muassa ympäristöriskien arvioinnissa.

Erilaisissa yritysvastuukohuissa<sup>2</sup> ryvettänyt Stora Enso on panostanut viime vuosina vastuullisuuteen ja kertonut ottaneensa käyttöön myös kattavat ihmisoikeusriskien arvioinnit. Uskottavalla ihmisoikeusriskien arvioinnilla yrityksen on mahdollista lunastaa vastuullisuuslupauksensa, vähentää negatiivisia ihmisoikeusvaikutuksiaan sekä ehkäistä uusien ongelmien syntyä tulevaisuudessa.

Stora Enso toimii erilaisissa riskimaissa<sup>3</sup> ympäri maailman. Tämän Finnwatchin ja Swedwatchin yhteistyössä toteuttaman selvityksen tarkoituksena on tarkastella Stora Enson ihmisoikeusriskien arviointiprosessien tuloksellisuutta. Ihmisoikeusriskien arviointi on suoraan yhteydessä Stora Enson peruslupaukseen toimia samoilla pelisäännöillä kaikissa maissa ympäristöä ja ihmisiä kunnioittaen<sup>4</sup>.

Esimerkkitapauksena selvitys nostaa esiin Stora Enson tytäryhtiön Stora Enso Inpacin toiminnan Intiassa. Stora Enso aloitti Stora Enso Inpacia koskevan yrityskaupan valmistelun Intiassa vuonna 2009 ja saattoi kaupan loppuun uuden yritysstrategiansa aikana vuoden 2011 kesällä. Kyseinen liiketoiminta Intiassa ei ole saanut aikaisemmin huomiota mediassa. Näiden seikkojen vuoksi Stora Enso Inpacin tapausta voidaan pitää erinomaisena esimerkkinä arvioitaessa Stora Enson sisällä tapahtuvien ihmisoikeuksiin keskittyvien due diligence -prosessien riittävyyttä ja toimivuutta.

1 Yhteiskunnallisiin vaikutuksiin perustuva yhteiskuntavastuun määritelmä löytyy mm. valtioneuvoston yhteiskuntavastuun periaatepäätöksestä 22.11.2012. Määritelmä perustuu Euroopan komission vuonna 2011 antamaan määritelmään, joka on saatavilla osoitteessa <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>

2 Näistä Brasilian ja Kiinan toimintoihin liittyviä tapauksia käsitellään kappaleissa 4.1. ja 4.2.

3 Riskimaina pidetään tavallisesti maita, jotka sijoituvat alhaisille sijoille mm. YK:n inhimillisen kehityksen indeksissä tai Transparency Internationalin korruptioindeksissä.

4 "We play by the same game rules everywhere", Stora Enso, <http://www.storaenso.com/responsibility/ourgamerules/Pages/Our%20game%20rules.aspx> (viitattu 21.2.2013)

## 2. Yrityksillä on velvollisuus kunnioittaa ihmisoikeuksia

YK:n ihmisoikeusneuvoston keväällä 2011 hyväksymissä yrityksistä ja ihmisoikeuksia koskevista niin sanotuissa Ruggien periaatteissa korostetaan yritysten vastuuta ihmisoikeuksien kunnioittamisesta koko arvoketjussa. Periaatteissa todetaan, että ihmisoikeusloukkauksia voi tapahtua yrityksen alihankintaketjun kaikissa osissa ja että yritysten tulisi kartoittaa tuotantoketjunsä merkittävimmät riskit ja priorisoida toimenpiteet niiden minimoimiseksi. Myös yrityksen yhteistyökumppaneiden, kuten alihankkijoiden, tausta ja toimintatavat tulee ottaa huomioon ihmisoikeusriskien arvioitaessa.<sup>5</sup>

Erityistä huomiota Ruggien periaatteissa kiinnitetään valtio-omisteisiin yrityksiin. Valtiot ovat ensisijaisesti vastuussa kansainvälisten ihmisoikeussopimusten noudattamisesta ja toimeenpanosta. Ruggien periaatteet huomauttavat, että jos valtio-omisteinen yritys loukkaa toiminnallaan ihmisoikeuksia, valtio saattaa tällöin rikkoa omia ihmisoikeuksiin liittyviä sopimusvelvoitteitaan. Valtioiden tulisi käyttää erityisiä keinoja itse omistamiensa yritysten vastuullisuuden varmistamiseen ja vaatia yrityksiltä kattavaa ihmisoikeusriskien arviointia.<sup>6</sup>

Myös OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille noudattelevat monilta osin Ruggien periaatteita. OECD:n toimintaohjeisto perustuu kansainväliseen lainsäädäntöön ja ihmisoikeussopimuksiin. Suomi ja Ruotsi ovat

sitoutuneet näihin suosituksiin ja pyrkivät edistämään yritysten vastuullista toimintaa.<sup>7</sup>

OECD:n toimintaohjeissa todetaan, että yritysten tulisi kunnioittaa kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia toimintansa vaikutuspiirissä<sup>8</sup>. Riskien hallinta OECD:n toimintaohjeissa jäljittelee Ruggien periaatteita. Yrityksiä kannustetaan tekemään riskiarviointoja ja etsimään tapoja ehkäistä ja lieventää toimintansa piirissä tapahtuvia mahdollisia ihmisoikeusloukkauksia. Yritysten tulisi huomioida erityisesti haavoittuvimmassa asemassa olevat ihmisryhmät kuten esimerkiksi naiset tai siirtotyöntekijät.<sup>9</sup>

Globalisaation ja yritysten kasvaneen ihmisoikeusvaikutuksen johdosta myös YK:n taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien yleissopimuksen toimeenpanoa valvova komitea kehotti vuonna 2011 sopimusvaltioita – Suomi ja Ruotsi mukaan lukien – varmistamaan, että niissä kotipaikkaansa pitävät yritykset kunnioittavat ihmisoikeuksia myös ulkomailla. Erityisen tärkeää komitean mukaan on varmistaa loukkausten uhreille mahdollisuus saada oikeutta juridisin, hallinnollisin, lainsäädännöllisin ja muin asianmukaisin keinoin. Kannanotosta voidaan lukea vahventunut kansainväliseen oikeuteen perustuva velvoite puuttua myös yritysten valtioiden rajat ylittävien eli ekstraterritoriaalisten toimintojen haittavaikutuksiin lainsäädäntötoimin.<sup>10</sup>

5 Ruggie, John, Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework. <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf>

6 Valtio-omisteiden yritysten vastuuta käsitellään mm. Ruggien loppuraportin kohdassa "The State-business nexus", sivu 9, saatavilla sivulla: <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf>

7 OECD (2011), OECD Guidelines for Multinational Enterprises, OECD Publishings. s. 19

8 Ibid.

9 Ibid.

10 UN Committee on Social, Economic and Cultural Rights, Statement on the obligations of States Parties regarding the corporate sector and economic, social and cultural rights (46th session, E/C.12/2011/1), saatavilla osoitteessa: [http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E-C-12-2011-1\\_en.doc](http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E-C-12-2011-1_en.doc); Telkki, Henri, Suomalaisyrietykset velvoitetava kunnioittamaan ihmisoikeuksia kehittyvissä maissa, <http://finnwatch.org/uutiset/94-suomalaisyrietykset-velvoitetava-kunnioittamaan-ihmisoikeuksia-kehittyvissae-maissa>

Suomen hallitusohjelmassa vuosille 2011–2015 on asetettu tavoitteeksi suomalaisten yritysten toimiminen edelläkävijöinä yritysvastuuasioissa. Valtioneuvosto vahvisti marraskuussa 2012 hyväksymässään yhteiskuntavastuun periaatepäätöksessä edistävänä Ruggien periaatteita. Valtioneuvoston piirissä valmistellaan suunnitelma YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden toimeenpanemiseksi vuoden 2013 aikana. Suunnitelman teon yhteydessä selvennetään myös julkishallinnon välistä työnjakoa ja tarkistetaan mahdolliset lainsäädännölliset muutostarpeet.<sup>11</sup>

Suomen valtion omistajapolitiikkaa ohjaa marraskuussa 2011 hyväksytty periaatepäätös, joka sisältää valtion yhtiöomistusta koskevat tavoitteet ja periaatteet. Omistajapolitiikassa korostetaan aiempaa enemmän yritystoiminnan vastuullisuutta ja avoimuutta. Periaatepäätöksessä linjataan valtiolle olevan tärkeää, että yhtiöissä omaksutaan henkilöstön aseman ja oikeuksien kunnioittaminen sekä ympäristön kannalta vastuulliset toimintatavat.<sup>12</sup>

### 3. Stora Enso yrityksenä

Stora Enso on metsäteollisuusalan yritys, joka toimii kaikkiaan 35 eri maassa. Yrityksen pääkonttorit sijaitsevat Suomessa ja Ruotsissa, ja se on listautunut Helsingin ja Tukholman pörssiin. Stora Enson asiakkaita ovat kustantamot, lehti- ja painotalot sekä pakkaus- ja rakennusala. Vuonna 2012 Stora Enson myyntien arvo oli 10,8 miljardia euroa. Yritys työllistää noin 28 000 henkeä maailmanlaajuisesti.<sup>13</sup>

Stora Enson suurimmat omistajat ovat yksityinen Wallenbergin suvun omistama ruotsalainen sijoitusyhtiö Foundation Asset Management (10,2 prosenttia osakkeista, 27,2 prosenttia äänistä), Suomen valtion omistama sijoitusyhtiö Solidium (12,3 prosenttia osakkeista, 25,1 prosenttia äänistä), Kansaneläkelaitos Kela (3,4 prosenttia osakkeista, 10,1 prosenttia äänistä) ja suomalainen vakuutusyhtiö Varma (2 prosenttia osakkeista, 6,5 prosenttia äänistä).<sup>14</sup> Yhteenlaskettuna Suomen valtio on Stora Enson suurin omistaja.

Viime vuosina Stora Enso on uudistanut strategiaansa ja tähtää entistä voimakkaammin kasvaville Kiinan ja Latinalaisen Amerikan markkinoille. Stora Enson näille markkinoille suunnattuja päätuotteita ovat erilaiset kuitupakkaukset, plantaasiviljelystä saatava sellu sekä erilaiset paperilaadut.<sup>15</sup>

11 Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma, s.40, saatavilla osoitteessa: <http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf>; Valtioneuvoston periaatepäätös yhteiskuntavastuusta 2012, saatavilla osoitteessa: [http://www.tem.fi/files/35049/vnp\\_yhteiskuntavastuu\\_2012.pdf](http://www.tem.fi/files/35049/vnp_yhteiskuntavastuu_2012.pdf)

12 Valtion omistajapolitiikkaa koskeva valtioneuvoston periaatepäätös 3.11.2011, saatavilla osoitteessa: <http://valtioneuvosto.fi/tiedostot/julkinen/periaatepaatokset/2011/omistajaohjaus/fi.pdf>

13 Stora Enso, <http://www.storaenso.com/about-us/stora-enso-in-brief/Pages/stora-enso-in-brief.aspx> (viitattu 21.2.2013)

14 Stora Enso, Major shareholders as of 31 July 2013, <http://www.storaenso.com/investors/shareholders/20-largest-shareholders/Pages/major-shareholders.aspx> (viitattu 23.8.2013)

15 Ibid.



## 4. Stora Enson globaali liiketoiminta ja yritysvastuu

Stora Ensolla on tuotannollista toimintaa yli 20 maassa. Monet näistä ovat niin kutsuttuja riskimaita<sup>16</sup>, joissa yritysvastuun rooli korostuu esimerkiksi puutteellisen lainsäädännön tai lain toimeenpanon takia. Stora Ensolla on kaupallisiin tarkoituksiin hyödynnettäviä plantaaseja ja tehtaita Brasiliassa, Uruguayssa ja Kiinassa<sup>17</sup> sekä koeplantaaseja Laosissa ja Thaimaassa. Lisäksi Stora Ensolla on paperi- ja pakkaustehtaita Intiassa ja Kiinassa. Yrityksen toimintaa riskimaissa on laajennettu voimakkaasti viime vuosina.

Stora Enso on panostanut laajasti vastuullisuuteen ja siitä viestimiseen. Yrityksen strategiauudistukseen liittyy sen vuonna 2010 lanseeraama uusi filosofia *Rethink*, jolla yritys kertoo haastavansa itsensä ja muun maailman ajattelemaan asioita uudella tavalla. Stora Enson mukaan *Rethink* ei koske vain yrityksen uusiutuviin luonnonvaroihin ja kiertäykseen perustuvaa tuotevalikoimaa, vaan se liittyy myös yhteistyöhön paikallisyhteisöjen kanssa sekä ympäristön suojeluun.<sup>18</sup>

Yritys lupaa toimia samoilla pelisäännöillä kaikkialla maailmassa ja kertoo kunnioittavansa ihmisoikeuksia kaikkialla<sup>19</sup>. Vuonna 2012 Stora Enso jatkoi uudistumista ja määritteli yritykselle kokonaan uusia arvoja noudattavan tarkoituksen ”Do good for the people and the planet – Toimi ihmisten ja planeetan hyväksi”.<sup>20</sup>

Pörssiin listautuneelle globaalille metsäteollisuuden suuryritykselle koko planeetan ja

ihmisten hyvinvointiin tähtäävä toiminnan perusta on hyvin kunnianhimoinen lähtökohta. Stora Enson vastuullisuuslupaukset ovat herättäneet kritiikkiä kansalaisjärjestöissä ja yritystä on konkreettisten vastuullisuustekojen sijaan syytetty viherpesusta.

Seuraavissa alaluvuissa käsitellään Stora Enson globaalia yritysvastuutyötä ja siinä esiintyneitä haasteita. Alaluvut on koostettu käyttämällä lähteenä muun muassa järjestöraportteja ja -julkaisuita sekä Stora Enson niihin liittyen antamia selvityksiä ja vastineita. Esimerkkeinä käytetään yrityksen toimintaa Brasiliassa ja Kiinassa, joissa se on saanut osakseen huomattavaa kritiikkiä kansalaisjärjestöiltä. Kritiikki on kohdistunut erityisesti maankäyttö- ja omistuskysymyksiin sekä plantaasien ekologiseen kestävytyteen. Brasilian toimintoihin liittyen käsitellään myös yrityksen verosuunnittelua.

### 4.1 KORRUPTIO- JA MAAKAAPPAUSSYYTEITÄ BRASILIASSA

Brasilia on Stora Enson toiminnalle strategisesti erittäin merkittävä alue kustannustehokkaan sellutuotannon ansiosta.<sup>21</sup> Eukalyptus kasvaa hakkuumittaansa jo seitsemässä vuodessa eli monta kertaa nopeammin kuin Suomessa kasvatettavat puulajit.<sup>22</sup>

Stora Enso omistaa yhdessä brasilialaisen Fibria Cellulose S.A:n kanssa tasaosuuksin Veracel-nimisen yhtiön, joka toimii Eunápolisessa Bahian osavaltiossa Brasilian koillisosassa. Bahian tehdas tuottaa vuodessa 1,1 miljoonaa tonnia valkaistua sellua. Veracel omistaa tehtaan ympäristöstä 211 000 hehtaaria maata, josta 90 000

16 Riskimaita voidaan katsoa maat, jotka sijoittuvat alhaisille sijoille mm. YK:n inhimillisen kehityksen indeksissä tai Transparency Internationalin korruptioindeksissä. Edellä mainittuihin listauksiin riskimaaluokittelunsa perustaa mm. BSCI-vastuualoite, [http://www.bsci-intl.org/system/files/bsci\\_risk\\_countries.pdf](http://www.bsci-intl.org/system/files/bsci_risk_countries.pdf)

17 Uruguayn tehdas on rakennusvaiheessa ja suunnitteilla olevan Kiinan pakkauskartonkitehtaan rakentamista ei ole vielä aloitettu.

18 Stora Enso, <http://www.rethinkstoraenso.com/> (viitattu 21.2.2013); Stora Enso, <http://www.storaenso.com/media-centre/press-releases/2011/04/Pages/rethink-muutosprosessi-ja-uusi-yritysilme.aspx> (viitattu 12.3.2013)

19 Stora Enso, <http://www.storaenso.com/responsibility/Pages/sustainability.aspx> (viitattu 12.3.2013)

20 Stora Enso, Global Responsibility Report 2012, s. 4

21 Stora Enso, Tiedot ja luvut 2012, s.4, saatavilla osoitteessa: [http://www.storaenso.com/media-centre/publications/annual-report/Documents/Stora\\_Enso\\_F\\_Tiedot\\_Luvut\\_2012.pdf](http://www.storaenso.com/media-centre/publications/annual-report/Documents/Stora_Enso_F_Tiedot_Luvut_2012.pdf)

22 Bassa, Sacon et al, Mixed Brazilian Eucalyptus and Pinus Species, saatavilla osoitteessa: [http://www.celso-foelkel.com.br/artigos/outros/01\\_mixed%20brazilian%20euca%20and%20pines.pdf](http://www.celso-foelkel.com.br/artigos/outros/01_mixed%20brazilian%20euca%20and%20pines.pdf)



hehtaarille on istutettu eukalyptuspuuta. Lopuosa maa-alasta on varattu sademetsän ennallistamiseen.<sup>23</sup>

Lisäksi Stora Enso omistaa yhdessä chileläisen Araucon kanssa Arapotin aikakauslehtipaperia tuottavan tehtaan Etelä-Brasiliassa Paranán osavaltiossa. Stora Enson omistuksessa on myös Rio Grande do Sulin osavaltiossa 45 000 hehtaaria maata, josta puolelle on istutettu eukalyptuspuuta.<sup>24</sup> Stora Enso Arapotin tehdas valmistaa sellua lähialueilla kasvatetusta eukalyptuspuusta ja männystä sekä käyttää myös argentiinalaista ja eurooppalaista kemiallista sellua.<sup>25</sup> Tehtaalla valmistettua paperia myydään eri puolille Brasiliassa ja muuta Latinalaista Amerikkaa. Veracelin Stora Ensolle tuottamaa sellua jatkojalostetaan Kiinassa ja Euroopassa, mm. Oulussa.<sup>26</sup>

23 Stora Enso, Tiedot ja luvut 2012, s.4, saatavilla osoitteessa: [http://www.storaenso.com/media-centre/publications/annual-report/Documents/Stora\\_Enso\\_F\\_Tiedot\\_Luvut\\_2012.pdf](http://www.storaenso.com/media-centre/publications/annual-report/Documents/Stora_Enso_F_Tiedot_Luvut_2012.pdf)

24 Ibid.

25 Stora Enso, Welcome to Arapoti Mill, <http://www.storaenso.com/about-us/mills/brazil/arapoti-mill/Pages/welcome-to-arapoti-mill.aspx> (viitattu 6.6.2013)

26 Stora Enso, Welcome to Arapoti Mill, <http://www.storaenso.com/about-us/mills/brazil/arapoti-mill/Pages/welcome-to-arapoti-mill.aspx> (viitattu 26.3.2013); Stora Enso, Stora Enso's associated company Veracel's permits questioned, <http://www.storaenso.com/media-centre/press-releases/2008/07/Pages/stora-ensos-associated-company-veracels.aspx> (viitattu 27.3.2013)

## Korruptiosyytteitä ja epäselvyyksiä maakaupoissa

Brasilia voidaan luokitella paperiteollisuuden riskimaaksi muun muassa korkean korruptioriskin ja maanomistuskysymyksiin liittyvien haasteiden takia. Viranomaisten korruptiota mittaavassa Transparency International -järjestön ylläpitämässä korruptioindeksissä Brasilia sijoittuu sijalle 69 yhdessä Makedonian ja Etelä-Afrikan kanssa. Kansainvälinen yrityslakimiesten yhdistys Association of Corporate Council ACC on määritellyt Brasilian metsäsektorin yhdeksi tärkeimmäksi korruption riskisektoriksi.<sup>27</sup>

Korruptioriskistä huolimatta sekä Stora Enso että Veracel ovat tukeneet rahallisesti useita brasilialaisia poliitikoita<sup>28</sup>. Julkinen vaalirahoitus ei sinänsä ole laitonta, mutta Veracel on saanut lukuisia korruptiosyytteitä. Vuonna 2008 Veracelin ympäristölupia peruttiin, koska Bahian syyttäjänvirasto katsoi lupia hankitun lahjonnalla.<sup>29</sup> Lisäksi Veracelia on syytetty rahanpesusta. Eunápoliksen julkisen syyttäjän João Alves da Silva Neton mukaan vuonna 2009 Multiplus-nimisen yhtiön kirjanpitiä Roque Souzan pankkitilin kautta kierätettiin 130 miljoonan realin lahjus Bahian osavaltion viranomaisille.<sup>30</sup> Veracel kertoo, että sitä kohtaan esitetyistä syytöksistä on luovuttu, ja yritys on lopettanut poliittisten päättäjiä rahallisen tukemisen vuoden 2006 jälkeen.<sup>31</sup>

Vuonna 2008 Stora Enso liitettiin myös laittoon maakauppoihin. Brasilian lakien mukaan

27 Transparency International, Corruption Perceptions Index, <http://www.transparency.org/cpi2012/results> (viitattu 10.6.2013); ACC, Anti-Corruption Compliance in Brazil: Top Ten Considerations, saatavilla osoitteessa: <http://www.crowell.com/files/2011-anti-corruption-compliance-in-brazil-top-ten-considerations.pdf>

28 Stora Enso Yritysvastuu 2006, s. 27, saatavilla osoitteessa: [http://www.storaenso.com/media-centre/publications/annual-report/older-annual-reports/Documents/SR\\_fi\\_vsk06.pdf](http://www.storaenso.com/media-centre/publications/annual-report/older-annual-reports/Documents/SR_fi_vsk06.pdf)

29 Kepa, Stora Enso yhä ympäristövaen hampaissa Brasiliassa, <http://www.kepa.fi/uutiset/8363> (viitattu 22.3.2013)

30 Lerrer, Dobra & Wilkinson John, Impact of Restrictive Legislation and Popular: The Case of the Forestry and Pulp Paper Sector and Stora Enso Opposition Movements on Foreign Land Investments in Brazil (2012) s. 13, saatavilla osoitteessa: <http://www.cornell-landproject.org/download/landgrab-2012papers/lerrer.pdf>; Helsingin Sanomat, Stora Enso's jackpot, <http://www.hs.fi/english/article/Stora+Enso%E2%80%99s+jackpot/1135248979552> (viitattu 5.4.2013)

31 Stora Enso, Venki Vaith, sähköposti 25.7.2013

edes osittain ulkomaisessa omistuksessa olevat yhtiöt eivät saa ostaa maata 150 kilometrin säteellä valtion rajoista ilman poikkeuslupaa. Tästä syystä Stora Enso ei voinut suoraan hankkia haluamaansa maata Rio Grande do Sulin osavaltiosta Etelä-Brasiliasta. Niinpä yhtiön haluaman maa-alan osti Azenglever Agropecuária Ltd -niminen yritys, jonka omistivat Stora Enson Brasilian johtajat Otávio Pontes ja João Borges. Tällä aikaa Stora Enso sai viranomaisilta poikkeusluvan maanomistukseen raja-alueella. 45 000 hehtaarin alueesta puolet oli kuitenkin jo katettu eukalyptuspelloilla ennen maan siirtymistä virallisesti Stora Enson omistukseen.<sup>32</sup> Maaliskuussa 2008 Brasilian Maattomien liikkeen MST:n protestoiijat valtasivat maa-alan syyttäen yhtiötä laittomuuksista maakaupoissa.<sup>33</sup> Oikeuden päätöksellä sotilaspoliisi lopetti valtauksen ja kymmeniä mielenosoittajia loukkaantui. Stora Enso piti tapausta valitettavana ja kertoi vaatineensa viranomaisilta väkivallattomuutta. Yrityksen mukaan valtauksiin ei ole enää tämän tapauksen jälkeen liittynyt väkivaltaisuuksia.<sup>34</sup>

Vuonna 2011 Eunápoliksen kunnan tuomari antoi tuomion, jossa todettiin Veracelin vallanneen laittomasti maata Suprema Empreendimentos Rurales y Participaciones -nimisen yhtiön kanssa tehdyn maakaupan yhteydessä. Veracel oli ottanut käyttöönsä kauppaan kuulumattomia alueita ja istuttanut alueelle eukalyptusta ilman ympäristölupaa. Veracel määrättiin palauttamaan alueet alkuperäiselle

omistajalle.<sup>35</sup> Veracelin mukaan istutukset johdettiin inhimillisestä virheestä, joka on korjattu asianmukaisesti. Istutukset oli tehty ennen Stora Enson omistusta Veracelissa.<sup>36</sup>

### **Kiistoja maankäytöstä ja ympäristövaikutuksista**

Suurten tuloerojen Brasiliassa maakiistoilla on pitkä historia. Maanomistus on jakautunut hyvin epätasaisesti, ja eräiden arvioiden mukaan yksi prosentti Brasilian väestöstä omistaa lähes puolet valtion maa-alasta. Brasilian maantieteellisen tilastokeskuksen IBGE:n tutkimuksen mukaan Brasilian maanomistuksen Gini-kerroin on yli 0,87. Gini-kerroin määritetään välille 0–1 nollan tarkoittaessa täysin tasaisesti jaettua maanomistusta ja ykkösen tarkoittaessa sitä, että maan omistaa yksi ihminen.<sup>37</sup> Paikallisväestön ja kansainvälisen liiketoiminnan intressien yhteensovittaminen kaikkia osapuolia tyydyttävällä tavalla on ollut vaikea haaste Stora Ensolle.

Latinalaisen Amerikan suurimpana kansalaisliikkeenä pidetty Brasilian Maattomien liike (Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra, MST) on kritisoinut äänekkäästi Stora Enson toimintaa. MST arvostelee Stora Enson monokulttuuriviljelyä, joka järjestyksen mukaan köyhdyttää alueen maaperää, aiheuttaa vesipulaa ja vaarantaa paikallisen ruokaturvan. Perusongelmana järjestö pitää suuria yhden puulajin viljelmiä, jotka estävät maan käytön ruoantuotantoon ja Brasilian

32 Stora Enso, <http://www.storaenso.com/media-centre/press-releases/2008/03/Pages/stora-ensos-plantation-temporarily-invaded-in-rio.aspx>; Helsingin Sanomat, Stora Enso's jackpot <http://www.hs.fi/english/article/Stora+Enso%E2%80%99s+jackpot/1135248979552> (viitattu 20.3.2013)

33 Stora Enso, Stora Enso's plantation temporarily invaded in Rio Grande do Sul, Brazil, <http://www.storaenso.com/media-centre/press-releases/2008/03/Pages/stora-ensos-plantation-temporarily-invaded-in-rio.aspx> (viitattu 20.2.2013)

34 Maan ystävät, Stora Enso: Negative impacts in Brazil and Uruguay, saatavilla osoitteessa: <http://www.mjv.se/wordpress/wp-content/uploads/2011/04/Background-SE-apr011.pdf>, Lerrer, Dobra & Wilkinson John, Impact of Restrictive Legislation and Popular: The Case of the Forestry and Pulp Paper Sector and Stora Enso Opposition Movements on Foreign Land Investments in Brazil (2012), s. 7, saatavilla osoitteessa: <http://www.cornell-landproject.org/download/landgrab2012papers/lerrer.pdf>; Stora Enso, Terhi Kopijärvi, sähköposti 25.7.2013

35 Radio Mundo Real, Illegal land, <http://www.radiomundoreal.fm/illegal-land?lang=en> (viitattu 22.3.2013)

36 Stora Enso, Venki Vaith, sähköposti 24.7.2013

37 Inter American Commission on Human Rights, Report on the situation of human rights in Brazil, 1997, <http://www.cidh.oas.org/countryrep/brazil-eng/chaper%207%20.htm> (viitattu 3.4.2013); IPS, <http://www.ipsnews.net/2009/10/brazil-agribusiness-driving-land-concentration/> (viitattu 6.6.2013)

hallituksen ajamaan maattomia hyödyntävään maareformiin.<sup>38</sup> Stora Enson maakauppojen seurauksena osa alueen maaseutujen paikallisväestöstä on joutunut muuttamaan kaupunkeihin, ja pienviljelijöitä on jäänyt työttömäksi.<sup>39</sup> Stora Enson mukaan Veracelin vaikutus muuttoliikkeeseen on hyvin pieni. Yritys vetoaa Brasilian keskushallinnon alaisen tilastokeskuksen Institute for Geography and Statisticin tekemään tutkimukseen<sup>40</sup>, jonka mukaan Veracelin toiminta-alueeseen kuuluvien maakuntien kaupunkeihin suuntautuva muuttoliike on vähäisempää kuin eteläisessä Bahiassa keskimäärin.<sup>41</sup>

Stora Enso on vastannut kritiikkiin myös vetoamalla yhdessä Sao Paolon yliopiston kanssa tekemäänsä seurantatutkimukseen, jonka mukaan yhtiön istutukset kuluttavat vettä suunnilleen saman verran kuin alueilla aikaisemmin ollut kasvillisuus.<sup>42</sup> Ennen Stora Enson tuloa Brasiliaan nykyiset plantaasi-alueet olivat lähes kokonaan suurmaanomistajien karjan laidunmaata.<sup>43</sup> Lisäksi Veracel on kertonut istuttavansa vuosittain 400 hehtaaria metsää korvaamaan vuosikymmenten saatossa hakattua sademetsää.<sup>44</sup> Veracelin mukaan sen edeltäjän Veracruz Florestalin tullessa Bahiiaan vuonna 1993 alkupe räisistä sademetsästä oli jäljellä enää seitsemän prosenttia 1960- ja 1970-luvuilla tehtyjen hakkuiden seurauksena.<sup>45</sup>

Stora Enso on pyrkinyt myös vaikuttamaan plantaasiensa ekologiseen kestävyYTEEN.

38 Maattomien liike, Jordlös åker till bolagstämman för att ställa Stora Ensons ägare till ansvar, saatavilla osoitteessa: <http://maattomienliike.files.wordpress.com/2011/04/jordlc3b6s-till-stora-ensos-bolagsstc3a4mma.pdf>

39 EJOLT, EJOLT on a forest field trip in Brazil, <http://www.ejolt.org/2012/06/ejolt-on-a-forest-field-trip-in-brazil/> (viitattu 21.3.2012)

40 IBGEN tutkimus on saatavilla osoitteessa <http://www.ibge.gov.br/english/estatistica/populacao/contagem2007>.

41 Stora Enso, Terhi Kopijärvi, sähköposti 9.8.2013

42 Helsingin Sanomat, Stora Enso's jackpot; Stora Enso, Global Responsibility Report 2012, saatavilla osoitteessa: [http://www.storaenso.com/media-centre/publications/annual-report/Documents/Stora\\_Enso\\_E\\_Global\\_Responsibility\\_Report\\_2012.pdf](http://www.storaenso.com/media-centre/publications/annual-report/Documents/Stora_Enso_E_Global_Responsibility_Report_2012.pdf)

43 Tierramérica, Accusations mount against pulp and paper giant, <http://www.tierramerica.info/nota.php?lang=eng&idnews=3672> (viitattu 22.3.2013)

44 Veracel: New Generation Plantations -project, saatavilla osoitteessa: [http://www.newgenerationplantations.com/pdf/NGP\\_VERACEL\\_CONSERVING\\_THE\\_ATLANTIC\\_RAINSFORREST\\_IN\\_BRAZIL.pdf](http://www.newgenerationplantations.com/pdf/NGP_VERACEL_CONSERVING_THE_ATLANTIC_RAINSFORREST_IN_BRAZIL.pdf)

45 Ibid.

## Agressiivista verosuunnittelua brasilialaisella sellulla?

Stora Enson yritystoiminta Brasiliassa on herättänyt myös suomalaisten veronmaksajien huomion.

Talouselämä uutisoi kesäkuussa 2012 Stora Enson harjoittavan aggressiivista verosuunnittelua<sup>46</sup> Brasiliasta Suomeen tuotavalla sellulla.

Stora Enso toimittaa Oulussa sijaitsevaan paperitehtaaseen sellua Veracelin tehtaalta Brasiliasta. Vaikka sellulaiva kulkee Suomeen Belgian sataman kautta, se kiertää paperilla kuitenkin yhtiön hollantilaisen tytäryhtiön Stora Enso Amsterdamin kautta.

Paperilla tapahtuvasta sellukaupasta johtuen Stora Enso Amsterdam teki vuosina 2005–2010 voittoa yhtiön tuloslaskelmien mukaan yhteensä 299 miljoonaa euroa. Näistä sellukaupan voitoista se maksoi Hollantiin veroa 4,5 miljoonaa euroa eli ainoastaan 1,5 prosenttia.

EU:n emo- ja tytäryhtiöiden välistä verotusta sääntelevän direktiivien mukaisesti yhtiö voi kotiuttaa Hollannissa saamansa voitot osinkoina Suomeen verottomasti. Talouselämä arvioi, että vuosina 2005–2010 Stora Enso säästi Suomen verottajan kustannuksella noin 50 miljoonaa euroa kierrättämällä sellukaupan Amsterdamin kautta.

Stora Enso myöntää tekevänsä verosuunnittelua, mutta kiistää aggressiivisen verosuunnittelun. Yrityksen mukaan sen järjestelystä saama veroetu vuosina 2005–2010 oli vain 10 miljoonaa euroa.<sup>47</sup>

Tapauksesta Talouselämään kirjoittaneen Matti Ylösen mukaan Stora Enson saama veroetu pieniä vain yrityksen toiminnan kannattamattomuuden takia. Mikäli suunnitellut taloudelliset tavoitteet olisivat toteutuneet, olisi myös laskennallinen lähes 50 miljoonan veroetu toteutunut.<sup>48</sup>

46 Aggressiivisella verosuunnittelulla tarkoitetaan erilaisia verojärjestelyjä, joilla yritys pyrkii vähentämään sille maksettavaksi tulevia veroja. Aggressiivinenkaan verosuunnittelu ei ole välttämättä laitonta, mutta sitä pidetään yleisesti lain hengen vastaisena.

47 Talouselämä, Verosuunnittelu lihottaa Stora Enson sellusampo, <http://www.talouselama.fi/uutiset/verosuunnittelu+lihottaa+stora+enson+sellusampo/a2132333> (viitattu 16.4.2013); Kepa, Siirtohinnoittelu: välttämätön osa kauppaa vai ovi veronkiertoon?, <http://www.kepa.fi/uutiset/9303> (viitattu 16.4.2013)

48 Matti Ylönen, sähköposti 25.6.2013

Veracelin eukalyptusplantaaseille myönnettiin vuonna 2008 vastuullisen metsänhoidon FSC-sertifikaatti. Paikallisväestö ja useat kansalaisjärjestöt kuitenkin epäilivät, ettei Veracel täytä vaadittuja standardeja. Syyskuussa 2010 belgialainen MO\*-lehti julkaisi laajan artikkelin Veracelin puuviljelmistä, minkä jälkeen FSC alkoi tutkia Veracelille myönnetyn sertifikaatin oikeutusta. FSC:n selvityksessä kävi ilmi, että Veracelia arvioinut sertifiointiyritys SGS Qualifor ei suorittanut arviointia FSC:n standardien mukaisesti. FSC-sertifioijien pätevyyttä arvioiva ASI (Accreditation Services International) päätti hyllyttää SGS Qualiforin luvan suorittaa FSC-sertifikaattiarviointeja Brasiliassa. Veracelin sertifikaatti jäi kuitenkin voimaan.<sup>49</sup> Sertifiointi on uusittu helmikuussa 2013 viideksi vuodeksi<sup>50</sup>.

Vuonna 2008 Veracel tuomittiin Eunápoliksessä 64 hehtaarin sademetsäalueen luvattomasta kaatamisesta. Veracel määrättiin hakkaamaan 47 000 hehtaaria eukalyptuspelloistaan ja istuttamaan alueelle sademetsää sekä maksamaan 20 miljoonan Brasilian realin (8 miljoonaa euroa) sakko. Yhtiö kiistää syytteen ja tiedottaa, että asianmukaiset ympäristövaikutusarviointit tehtiin luvan Hankinta-prosessin yhteydessä vuosina 1994–1995.<sup>51</sup> Syyttäjän mukaan arviointit olivat kuitenkin virheellisiä.<sup>52</sup> Veracelin valitettua tuomiosta rangaistusten täytäntöönpano on jäädytetty. Kyseessä on useiden kansalaisjärjestöjen jo vuonna 1993 Veracelia vastaan (tuolloin Veracruz Florestal Ltd) käynnistämä juttu.<sup>53</sup>

49 Forest Stewardship Council, Veracel <https://ic.fsc.org/veracel-brazil.319.htm> (viitattu 19.3.2013)

50 Forest Stewardship Council, Certificate Code, RA-COC-005615 <http://info.fsc.org/Detail?id=a0240000005sQvtAAE> (viitattu 19.3.2013)

51 Reuters, Brazil's Veracel to appeal deforestation ruling <http://in.reuters.com/article/2008/07/11/us-storaenso-veracel-idINL1126401320080711> (viitattu 22.3.2013), Stora Enso, Stora Enso's associated company Veracel's permits questioned <http://www.storaenso.com/media-centre/press-releases/2008/07/Pages/stora-ensos-associated-company-veracels.aspx> (viitattu 26.3.2013)

52 Inter Press Service, Brazil: Courts – The Battleground for Fight Against Paper Mills, <http://www.ipsnews.net/2008/09/brazil-courts-the-battleground-for-fight-against-paper-mills/> (viitattu 27.3.2013)

53 Lerrer, Dobra & Wilkinson John, Impact of Restrictive Legislation and Popular: The Case of the Forestry and Pulp Paper Sector and Stora Enso Opposition Movements on Foreign Land Investments in Brazil, s. 12, saatavilla osoitteessa: <http://www.cornell-landproject.org/download/landgrab2012papers/lerrer.pdf>

Stora Enso perusti brasilialaisen tytäryhtiönsä vuonna 1998.<sup>54</sup>

Stora Enso on Brasiliassa mukana WWF:n Uuden sukupolven plantaasit -projektissa (NGPP), jonka tarkoituksena on kehittää kestävästä plantaasiviljelyn muotoja yhdessä muiden sidosryhmien kanssa. Projektin seurauksena Veracel tuottaa energiaa selluloosan valmistuksesta syntyvistä sivuotteista.<sup>55</sup> Yhtiö kuuluu myös WWF:n kansainväliseen The Forest Dialogue -ryhmään, jonka tarkoituksena on edistää vuoropuhelua metsäyhtiöiden ja ympäristö- ja sosiaalikeskustelun välillä.<sup>56</sup>

Vastuupyrkimyksistä huolimatta Stora Enson toiminta Brasiliassa kohtaa yhä enemmän vastustusta. Yrityksen julkaiseman vuotta 2012 käsittelevän vastuullisuusraportin mukaan Veracel jatkaa neuvotteluitaan Brasilian maattomien liikkeen kanssa.<sup>57</sup> MST:n oman tiedonannon mukaan tämä ei kuitenkaan pidä paikkaansa, ja liike jatkaa maanvaltauksia Bahiassa protestina Veracelin aiheuttamille kielteisille sosiaalisille ja ympäristövaikutuksille.<sup>58</sup> Vuonna 2012 Veracelin mailla oli 12 maattomien perustamaa leiriä<sup>59</sup>. Maa-liskuussa 2013 myös Pataxó-intiaanit Guaxuman kylästä valtasivat Veracelin maita. Intiaaniyhteisön mukaan eukalyptusplantaasit tuhoavat alkuperäisväestön maita ja lannoit-

54 Stora Enso, Welcome to Stora Enso Brasil <http://www.storaenso.com/sales/publication-paper/central-and-latin-america/brazil/Pages/welcome-to-stora-enso-brasil.aspx> (viitattu 27.3.2013)

55 New Generation Plantations, [http://www.newgenerationplantations.com/climate\\_brazil\\_veracel.html](http://www.newgenerationplantations.com/climate_brazil_veracel.html) (viitattu 19.4.2013)

56 WWF, Suomalaiset paperijätit nopeakasvuisilla puuplantaaseilla, s. 11-12, saatavilla osoitteessa: <http://wwf.fi/mediabank/933.pdf>

57 Stora Enso, Global Responsibility Report 2012, s.24 [http://www.storaenso.com/media-centre/publications/annual-report/Documents/Stora\\_Enso\\_E\\_Global\\_Responsibility\\_Report\\_2012.pdf](http://www.storaenso.com/media-centre/publications/annual-report/Documents/Stora_Enso_E_Global_Responsibility_Report_2012.pdf) (viitattu 23.4.2013)

58 Maattomien ystävät ry, tiedote 25.4.2013, Brasilian Maattomien liike MST kiistää Stora Enson väitteet yhtiön ja liikkeen välisestä sopimuksesta; RISI: Landless protestors occupy pulp and paper companies in Brazil, 13.3.2013 <http://www.risiinfo.com/pulp-paper/news/Landless-protestors-occupy-pulp-and-paper-companies-in-Brazil.html> (viitattu 24.4.2013)

59 Lerrer, Debora and John Wilkinson, 2012, Impact of Restrictive Legislation and Popular Opposition Movements on Foreign Land Investments in Brazil: The Case of the Forestry and Pulp Paper Sector and Stora Enso, saatavilla osoitteessa: <http://www.cornell-landproject.org/papers/>



teet valuvat alueen vesistöihin.<sup>60</sup> Stora Enso kiistää tiedon. Yrityksen mukaan Pataxó-intiaanit eivät ole vallanneet Veracelin maita. Sen sijaan Veracelin alueella oleva noin 2 000 hehtaarin kokoinen alue on intiaanien vaatimusten kohteena ja asian ratkaisemiseksi odotetaan oikeuden päätöstä.<sup>61</sup>

Stora Enson mukaan maahan liittyvät konfliktit Veracelin plantaaseilla ovat vähentyneet huomattavasti. Yritys neuvottelee parhaillaan Brasilian hallituksen ja paikallisviranomaisten kanssa tiettyjen maa-alueiden luovuttamisesta maattomille ja tekee yhteistyötä eukalyptusta kasvattavien pienviljelijöiden kanssa tukeakseen näiden elinkeinoa.<sup>62</sup>

#### 4.2 MAAKIISTOJA JA YMPÄRISTÖONGELMIA KIINASSA

Stora Enso aloitti toiminnot Kiinan Guangxin maakunnassa vuonna 2002, jolloin yrityksen ensimmäiset eukalyptusplantaasit perustettiin alueelle. Kiinan investoinneilla Stora Enso tähtää kasvaville Aasian markkinoille.

Stora Enso kertoo olevansa Kiinassa osapuolena yli 1 500 vuokrasopimuksessa, ja sen suurimmat vastuullisuushaasteet ovatkin liittyneet ongelmiin maan hankinnassa. Vuonna 2009 maanvuokraukseen liittyvät väkivaltaisuuudet nousivat ensimmäistä kertaa Suomessa julkisuuteen. Yhtiön maan vuokraukseen osallistuneita alihankkijoita syytettiin

väkivaltaisuuksista ja jopa taposta.<sup>63</sup> Ongelmat vahvasti yhdysvaltalaisen kansalaisjärjestöjen Rights and Resources Initiativen ja Rural Development Institutin vuoden 2010 lopussa julkaistu raportti, joka kertoi Stora Enson laskuun toimineiden maata vuokranneiden välittäjien turvautuneen väkivaltaan ja laittomuuksiin maan hankinnassa.<sup>64</sup>

Vuonna 2011 julkaistu Mika Koskisen ohjaama Punaisen metsän hotelli -dokumentti nosti Stora Enson toiminnot Kiinassa laajemmin kritiikin kohteeksi. Dokumentin mukaan Stora Enson puuplantaaseille oli hankittu maata painostamalla kyläläisiä Guangxin maakunnan alueella. Dokumentti esitti haastatteluja, joissa kyläläiset kertoivat heihin kohdistuneesta väkivallasta ja huijauksista vuokrasopimusten solmimisessa. Dokumentti nosti esiin myös huolen siitä, että puuplantaasit vähentävät alueen biodiversiteettiä sekä käyttävät haitallisessa määrin alueen pohjavettä.<sup>65</sup>

Stora Enso kertoo vuokraamiensa maiden vastaavan vain yhtä prosenttia Guangxin metsäalueesta. Tästä alueesta kaksi kolmasosaa on Stora Enson mukaan Kiinan valtion omistuksessa ja yksi kolmasosa yhteisomistuksessa olevaa maata, jota hallinnoivat paikalliset yhteisöt ja kylät. Yhtiön mukaan ongelmat liittyivät pääasiassa siihen, että vuokrasopimuksia oli tehty ketjuttamalla siten, että Stora Enson ja varsinaisten maanomistajien välissä oli useita välikäsiä. Stora Enso kertoo huomanneensa vuokrasopimuksissa olevat epäkohdat jo vuonna 2009 ja pyrkineensä korjaamaan ongelmia siitä lähtien.<sup>66</sup> Rights and Resources Initiative kuitenkin huomauttaa, että se oli tuonut esiin huolensa maakauppoihin liittyvistä laittomuuksista Stora

60 Pataxó-intiaanien kannanotto 11.3.2012

61 Stora Enso, Kirsi Seppäläinen, sähköposti 8.8.2013

62 Stora Enso, Terhi Kopijärvi, suullinen tiedonanto 25.7.2013

63 Mm. Helsingin Sanomat, Stora Enso myöntää alihankkijansa olleen mukana kuolemantapauksessa Kiinassa, <http://www.hs.fi/talous/artikkeli/Stora+Enso+my%C3%B6nt%C3%A4%C3%A4+alihakijansa+olleen+mukana+kuolemantapauksessa+Kiinassa/1135245562820> (viitattu 1.3.2013)

64 Rights and Resources Initiative, A Case Study on Large-Scale Forestland Acquisition in China – The Stora Enso Plantation Project in Hepu County, Guangxi Province, saatavilla osoitteessa: [http://www.rightsandresources.org/documents/files/doc\\_1800.pdf](http://www.rightsandresources.org/documents/files/doc_1800.pdf)

65 Red Forest Hotel, <http://www.redforesthelthemovie.com/>

66 Stora Enso, Stora Enso's Bulletin For Stakeholders, saatavilla osoitteessa: [http://www.storaenso.com/Documents/Guangxi\\_bulletin.pdf](http://www.storaenso.com/Documents/Guangxi_bulletin.pdf)

Ensolle jo vuonna 2006. Järjestö moittii yritystä hitaasta reagoinnista<sup>67</sup>.

Vuonna 2012 Stora Enso julkisti Yhdistyneiden kansakuntien kehitysohjelman UNDP:n kautta tilatun selvityksen, jossa tarkasteltiin Stora Enson toimintojen ekologisia ja sosiaalisia vaikutuksia Guangxin maakunnassa. Selvityksen toteutti australialainen konsulttialan yritys GHD. Raportti kertoi Stora Enson toiminnalla olevan useita myönteisiä vaikutuksia alueella, mutta se antoi myös suosituksia toiminnan kehittämiseen hankkeen sosiaalisen ja ekologisen kestävyuden lisäämiseksi. Stora Enso kertoi pyrkivänsä ottamaan huomioon raportin suositukset yritysvastuutyössään.<sup>68</sup>

Maaliskuussa 2013 yksitoista kansalaisjärjestöä kanteli Stora Enson toiminnasta Kiinassa YK:n ihmisoikeusneuvostolle.<sup>69</sup> Valituksen sisältöä ei ole julkistettu eikä sen käsittelyn etenemisaikataulusta ollut tämän selvityksen kirjoittamisen aikana vielä tietoa. Kesäkuussa 2013 Nordea ilmoitti tiputtavansa Stora Enson pois eettisestä rahastostaan yrityksen Kiinan toimintoihin liittyvistä ongelmista johtuen<sup>70</sup>.

Vuonna 2012 Stora Enso kertoi perustavansa Kiinaan myös kuluttajapakkauskartonki- ja sellutehtaan sekä laajentavansa plantaasi-pinta-alaa aiemmasta 90 000 hehtaarista 120 000 hehtaariin.<sup>71</sup> Heinäkuussa 2013 yritys ilmoitti rakentavansa ensin vain pakkauskartonkitehtaan ja jatkavansa maa-alan laajentamista vasta kun maan hankintaan liittyvät ongelmat on ratkaistu.<sup>72</sup>

67 Rights and Resources Initiative, <http://www.rightsandresources.org/blog.php?id=560> (viitattu 25.3.2012)

68 UNDP, Stora Enso Guangxi Forest and Industrial Project Summary Integrated Environmental and Social Impact Analysis – Final report, saatavilla osoitteessa: <http://www.storaenso.com/responsibility/our-approach/policies/Documents/Summary+IESIA+Final+Report.pdf>; Stora Enso, Stora Enso's Bulletin For Stakeholders, saatavilla osoitteessa: [http://www.storaenso.com/Documents/Guangxi\\_bulletin.pdf](http://www.storaenso.com/Documents/Guangxi_bulletin.pdf)

69 Kepa, Järjestöt valittivat Stora Enson ihmisoikeusrikkomuksista YK:lle, <http://www.kepa.fi/uutiset/9795> (viitattu 13.3.2013)

70 TV4, <http://www.tv4.se/ekonomi/klipp/ekonominyheterna-1910-2386032>

71 Stora Enso, Responsibility report 2012; Stora Enso, <http://www.storaenso.com/media-centre/press-releases/2012/03/Pages/stora-enso-rakentaa-huipputason-16.aspx> (viitattu 1.3.2012)

72 Stora Enso, lehdistötiedote 19.7.2013, saatavilla osoitteessa: <http://www.storaenso.com/media-centre/press-releases/2013/07/Pages/to-accelerate-access-to-the.aspx>

## Ihmisoikeuspuolustaja vangittiin Guangxissa

Stora Enson maakaupoissa väkivallan kohteeksi joutuneiden viljelijöiden on ollut vaikeaa saada oikeutta Kiinassa. Maanviljelijöitä oikeusteitse puolustanutta lakimiestä Yang Zaixinia häirittiin Guangxissa vuosien ajan.

Vuonna 2009 Human Rights Watch raportoi viranomaisten uhanneen viedä Zaixinin asianajoluvan ja vuonna 2011 hänet pidätettiin.<sup>73</sup> Zaixinin mukaan pidätyksen perusteet olivat tekaistuja. Hänet vapautettiin yhdeksän kuukauden pidätyksen ja arestin jälkeen vuoden 2012 syyskuussa. Zaixin on ilmoittanut jatkavansa toimintaansa lakimiehenä.<sup>74</sup>



LUXIAN PRODUCTIONS OY

Lakimies Yang Zaixin

73 Human Rights Watch, <http://www.hrw.org/news/2009/05/26/china-leading-civil-rights-lawyers-face-threats-licenses> (viitattu 25.6.2013); Human Rights in China, <http://www.hrichina.org/content/5404>

74 Yle, Kiinalainen Stora Enso -paljastaja vapaaksi, [http://yle.fi/uutiset/kiinalainen\\_stora\\_enso\\_-\\_paljastaja\\_vapaaksi/6296111](http://yle.fi/uutiset/kiinalainen_stora_enso_-_paljastaja_vapaaksi/6296111) (viitattu 25.6.2013)

## Voivatko puuplantaasit olla ekologisista?

Suuriin monokulttuuriviljelmiin liittyy myös huomattavia ympäristöriskejä. UNDP:n Stora Enson toimeksiannosta tilaama selvitys nosti yrityksen kiinalaisiin puuviljelmiin liittyvinä riskeinä esiin muun muassa biodiversiteetin vähenemisen, lannoitteiden haitalliset vaikutukset vesistöihin sekä puukuljetusten vaikutukset alueen teihin ja ilman laatuun.<sup>75</sup>

Yhdistyneiden kansakuntien elintarvike- ja maatalousjärjestön FAO:n tilastojen mukaan istutettujen metsien pinta-ala on kansainvälisesti kasvanut 50 prosenttia vuodesta 1990 vuoteen 2010 ja ne vastaavat jo seitsemää prosenttia kaikista metsistä. Virallisissa tilastoissa käytettävää nimitystä ”istutetut metsät” on kritisoitu laajalti ja ympäristöjärjestöjen mukaan tällaisia metsiä tulisi kutsua puuplantaaseiksi. Järjestöt katsovat yhdestä puulajista ja samanikäisistä yksilöistä koostuvan plantaasin muistuttavan biodiversiteetiltään enemmän aavikkoa kuin metsää.<sup>76</sup>

Puuplantaasien ekologiset vaikutukset eivät kuitenkaan ole yksiselitteisen negatiivisia. WWF:n mukaan plantaasien vaikutus luonnon monimuotoisuuteen riippuu pääosin siitä, mihin plantaasi perustetaan ja mitä maankäyttömuotoa se korvaa. Jos puuplantaasi perustetaan raivaamalla tieltä alkuperäistä sademetsää, luonnon monimuotoisuus köyhtyy alueella. Jos plantaasi perustetaan jo ennestään luontoarvoiltaan

heikentyneille metsäalueille, voi hyvin suunniteltu ja toteutettu puuviljelmä ekologisine käytävineen jopa parantaa alueen luonnon monimuotoisuutta. WWF katsoo, että puuviljelmät voivat joskus myös vähentää paineita hakata luonnonmetsiä.<sup>77</sup>

WWF:n mukaan puuplantaasien hoidossa tulisi minimoida muun muassa vesien saastuminen, maaperän huuhtoutuminen ja köyhtyminen. Järjestö kehottaa myös minimoimaan torjunta-aineiden ja lannoitteiden käytön sekä seuraamaan ja lieventämään torjunta-aineiden käytön pitkäaikaisia vaikutuksia terveyteen ja ympäristöön. Vuonna 2010 WWF suositteli Stora Ensoa kehittämään metsäplantaasien FSC-sertifiointia Kiinassa<sup>78</sup>. Vuonna 2012 Stora Enson nykyiset plantaasit Kiinassa ovat saaneet FSC-sertifioinnin ja ne on sertifioitu myös kiinalaisen Forest Certification Councilin toimesta.

Käsitys luonnonsuojelusta biodiversiteettia ylläpitävien saarekkeiden ja monokulttuuriplantaasien kautta toteutettuna on kuitenkin kasvavan arvostelun kohteena. Osa tutkijoista katsoo, että ihminen tulisi nähdä toimivan ekosysteemin osana ja pyrkiä biodiversiteettia ylläpitävään tuotantoon pelkän tuotannon tehokkuuden maksimoinnin sijaan.<sup>79</sup>

75 UNDP, Stora Enso Guangxi Forest and Industrial Project, Summary Integrated Environmental and Social Impact Analysis, Final Report, s. 77

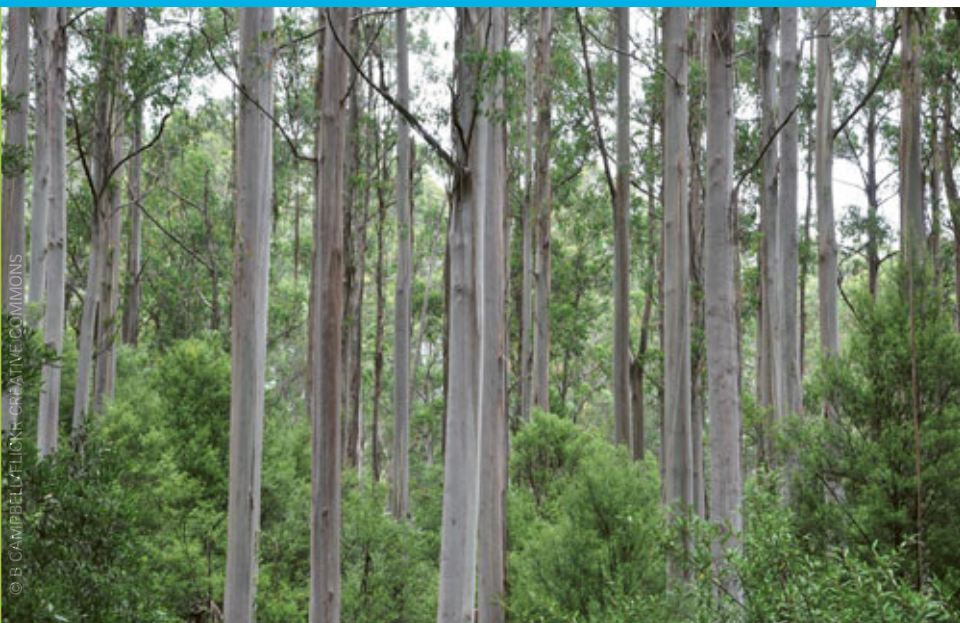
76 FAO, Planted Forests, <http://www.fao.org/forestry/plantedforests/en/> (viitattu 10.6.2013); Overbeek W, Kröger M, Gerber J-F, 2012, An overview of Industrial Tree Plantations in the Global South –Conflicts, trends and resistance struggles, EJOLT report No. 3

77 WWF, Suomalaiset paperijätit nopeakasvuilla puuplantaaseilla – Kansainvälistyneen metsäteollisuuden globaalit haasteet: bioenergia ja ilmasto-poliittiset mekanismit, 2010, saatavilla osoitteessa: <http://wwf.fi/mediabank/933.pdf>

78 ibid.

79 Esim. Perfecto I, Vandermeer J, Wright A, Nature's Matrix – Linking Agriculture, Conservation and Food Sovereignty, 2009

*Puuplantaasien ympäristövaikutuksista kiistellään.*





## 5. Ihmisoikeusriskien arviointi: työelämän oikeudet Intiassa

Monet ihmisoikeudet toteutuvat Intiassa paremmin kuin useissa muissa Aasian maissa. Intiassa on muodollinen demokratia, kansalaisyhteiskunta toimii melko vapaasti eikä lehdistöä juurikaan rajoiteta. Intian yli miljardin asukkaan varallisuus ja oikeudet ovat kuitenkin jakautuneet hyvin epätasaisesti. Korruptio, rankaisemattomuus ja lakien heikko toimeenpano ja valvonta heikentävät merkittävästi Intian ihmisoikeustilannetta.<sup>80</sup>

Intian talous on kasvanut kovaa vauhtia viimeisten vuosien aikana, ja se on ostovoimalla mitattuna maailman kolmanneksi suurin talous Kiinan ja USAn jälkeen. Viimeisen kymmenen vuoden aikana kasvua on tullut erityisesti palvelusektorista, jonka osuus talouden kasvusta on ollut 65 prosenttia. Teollisuuden ja maatalouden osuus kasvusta on ollut 35 prosenttia.<sup>81</sup>

Taloukasvu ei kuitenkaan ole onnistunut poistamaan epätasa-arvoa ja köyhyyttä, ja tuloerot Intian sisällä ovat kasvaneet niin kaupungeissa kuin maaseudulla. Tulosten epätasaisesta jakautumisesta johtuen taloukasvu on vähentänyt köyhyyttä odotettua vähemmän. Yli 400 miljoonaa intialaista elää Maailmanpankin arvion mukaan äärimmäisessä köyhyydessä (alle 1,25 dollarilla päivässä).<sup>82</sup> Virallisten tilastojen mukaan Intian köyhien lukumäärä on noin 30–50 prosenttia väestöstä. Yli 15 prosenttia kansalaisista elää slummeissa ilman puhdasta vettä,

riittävää ravintoa, terveydenhuoltoa ja koulutusta.<sup>83</sup> Palkkaerot koulutettujen ja kouluttamattomien työntekijöiden välillä ovat suuria, ja myös alueellinen epätasa-arvo on merkittävää.

Intia ei ole ratifoinut monia työelämän oikeuksien kannalta keskeisiä sopimuksia järjestäytymisvapautteen ja lapsityövoiman hyväksikäyttöön liittyen (Kansainvälisen työjärjestön sopimukset 87, 98, 138 ja 182). Intian puutteellinen lainsäädäntö, lainsäädännön riittämätön toimeenpano ja työvoiman heikot neuvotteluasemat lisäävät ihmisoikeusriskejä yritysten toiminnassa. Ihmisoikeusriskejä voimistavat myös erilaiset perinteiset tavat, uskomukset ja kastiin perustuva syrjintä<sup>84</sup>.

Puutteet työelämän oikeuksien toteutumisessa ovat saaneet Intiassa entistä enemmän huomiota. Ensimmäinen laaja ammattiliittojen yhteistyössä järjestämä suurlakko toteutettiin vuonna 2011, jolloin puoli miljoonaa työntekijää vaati Delhissä järjestetyissä mielenosoituksissa yhtäläisiä oikeuksia kaikille työntekijöille<sup>85</sup>. Vuoden 2012 alussa 11 Intian suurinta ammattiliittoa järjesti vuorokauden mittaisen yleislakon vaatiakseen parempia työelämänoikeuksia ja protestoidakseen nousevia hintoja<sup>86</sup>. Vuoden 2013 helmikuussa lakko toistettiin kahden päivän mittaisena<sup>87</sup>.

Seuraavissa alaluvuissa esitellään Intian ihmisoikeustilannetta tavoitteena koostaa

80 Mm. Human Rights Watch, <http://www.hrw.org/asia/india>

81 State of the Economy and Prospects, saatavilla osoitteessa: <http://indiabudget.nic.in/es2012-13/echap-01.pdf>; The Economic Times, India overtakes Japan to become third-largest economy in purchasing power parity, [http://articles.economictimes.indiatimes.com/2012-04-19/news/31367838\\_1\\_ppp-terms-india-s-gdp-power-parity](http://articles.economictimes.indiatimes.com/2012-04-19/news/31367838_1_ppp-terms-india-s-gdp-power-parity) (viitattu 13.3.2013)

82 Belser Patrick, Rani Uma, Extending the coverage of minimum wages in India: Simulations from household data, ILO 2010, saatavilla osoitteessa: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_145336.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_145336.pdf); Maailmanpankki, Poverty and Equity – India, <http://povertydata.worldbank.org/poverty/country/IND> (viitattu 13.3.2013)

83 Amnesty International, The State of World's Human Rights, India, s. 171.

84 Franciscans International, Modern Slavery In India – Cases of Bonded Labour, 2012, s. 8

85 Global Labour Column, <http://column.global-labour-university.org/2013/02/india-nation-wide-strike-on-20-21.html#more> (viitattu 4.3.2012)

86 AlJazeera, <http://www.aljazeera.com/news/asia/2012/02/201222842550702681.html> (viitattu 1.3.2013)

87 Reuters, Indian unions call strike as government grapples with deficit, <http://www.reuters.com/article/2013/02/19/india-strike-idUSL4N0BJ4E220130219> (viitattu 13.3.2013)

karkea ihmisoikeusriskien arviointi tehdastoi-  
minnalle Tamil Nadun osavaltiossa. Kirjallisiin  
lähteisiin perustuvassa riskien kartoituksessa  
on keskitytty erityisesti työelämän oikeuksiin.  
Muita tärkeitä Intian toimintaympäristössä  
huomioitavia kysymyksiä ovat muun muassa  
korruptioriski, alkuperäiskansojen oikeudet  
sekä ympäristö- ja verokysymykset, jotka  
eivät kuitenkaan ole kuuluneet tämän rapor-  
tin tarkastelun kohteisiin.

### 5.1 ONGELMAT JÄRJESTÄYTYMISESSÄ

Intia on ratifioinut Kansainvälisen työjärjestö  
ILO:n kahdeksasta perussopimuksesta vain  
neljä. Ratifioimatta ovat muun muassa järjes-  
täytymisoikeuteen liittyvät sopimukset 87 ja  
98. Vuonna 2012 Intian työministeri Mallikar-  
jun Kharge vahvisti, että Intia ei aio ratifioida  
sopimuksia 87 ja 98 tulevaisuudessakaan.  
Ministerin mukaan järjestäytymisvapaus on  
turvattu jo Intian perustuslaissa eikä järjes-  
täytymisoikeuden toteutuminen ole riippuvai-  
nen ILO:n sopimuksista.<sup>88</sup>

Käytännössä työnantajilla ei kuitenkaan ole  
laillista velvoitetta tunnustaa ammattiliit-  
toa tai neuvotella sen kanssa. Hallituksella  
on myös mahdollisuus estää lakot ja vaatia  
työkiistojen sovittelua tärkeiksi katsomillaan  
aloilla. Tällaisia aloja ei ole määritelty tarkem-  
min, ja tulkinta vaihtelee osavaltioista toiseen.  
Tamil Nadun osavaltiossa, jossa tässä tutki-  
muksessa tarkasteltava Stora Enso Inpacin  
tehdas sijaitsee, edellä mainittua käytän-  
töä on tulkittu erittäin tiukasti, ja tärkeäksi  
alaksi katsottu työpaikalla lakkoilusta voi  
saada vankeustuomion tai sakkorangaistuk-  
sen. Erityistalousalueilla pätee myös säännös,  
jonka mukaan kaikista lakoista tulee ilmoittaa  
työnantajalle 45 päivää etukäteen.<sup>89</sup>

Intian koko työvoimasta jopa 93 prosenttia  
työskentelee epävirallisen talouden piirissä ja

on laajasti järjestäytymätöntä. Alhaisen järjes-  
täytymisasteen ja puutteellisen lainsäädän-  
nön lisäksi ammatilliseen järjestäytymiseen  
liittyviä ongelmia aiheuttaa Intian ammattiyh-  
distysliikkeen sirpaloituminen ja poliittinen  
hajaannus. Intiassa on 11 keskusjärjestöä ja  
satoja tuhansia yksittäisiä ammattiliittoja.  
Haasteita lisää se, että ammattiliitot kiiste-  
levät keskenään ja ajavat yhteistyön sijaan  
keskenään ristiriitaisia asioita. Osa liitoista  
toimii myös tiiviissä yhteistyössä hallituksen  
kanssa.<sup>90</sup>

### RISKI: Työntekijöiden järjestäytymistä estetään

Stora Enso Inpacin tehtaalla toimii ammattiliitto.

Tehtaan virallinen ohjesääntö kuitenkin rajoittaa ammattiyh-  
distystoimintaa tehtaalla.

➔ Lue lisää kappaleesta 8.6.

### 5.2 LAPSITYÖVOIMAN HYVÄSIKÄYTTÖ

Intia ei ole ratifioinut lapsityövoiman hyväk-  
sikäyttöä koskevia Kansainvälisen työjärjes-  
tön sopimuksia 138 ja 182. Lapsityövoiman  
hyväksikäyttö on maassa laajalle levinnyttä ja  
lapsia työskentelee monilla erilaisilla sekto-  
reilla. Viimeisen vuonna 2011 toteutetun viral-  
lisen väestölaskennan mukaan alle 14-vuo-  
tiaiden lapsityöläisten määrä oli lähes 13 mil-  
joonaa (vuonna 1991 luku oli vähän yli 11 mil-  
joonaa). Epävirallisten arvioiden mukaan lap-  
sityöläisten määrä nousee tänä päivänä jopa  
50 miljoonaan.<sup>91</sup>

Lapsityövoiman hyväksikäyttöön liittyy rikolli-  
suutta ja ihmiskauppaa. Guardian-lehden jul-  
kaisemien tietojen mukaan jopa 100 000 lasta  
viedään vuosittain heidän kodeistaan työs-  
kentelemään eri puolille Intiaa. Vain murto-  
osa tapauksista tilastoidaan ja rankaisematto-  
muus rikoksista on yleistä.<sup>92</sup>

88 ITUC, Annual Survey of Violations of Trade Union  
Rights – India 2012, <http://survey.ituc-csi.org/India.html?edition=336#tabs-2> (viitattu 4.3.2013)

89 Ibid. Tässä tutkimuksessa esimerkkinä toimiva  
Stora Enso Inpac ei toimi erityistalousalueella.

90 Global Labour Column, <http://column.global-labour-university.org/2013/02/india-nation-wide-strike-on-20-21.html#more> (viitattu 4.3.2013)

91 Government of India, Children in India 2012 – A  
Statistical Appraisal; Childline India, <http://www.childlineindia.org.in/Child-Labour-India-growth-story.htm> (viitattu 8.4.2013); Guardian, <http://www.guardian.co.uk/law/2013/feb/23/india-law-child-labour> (viitattu 8.4.2013)

92 Ibid.

Elokuussa vuonna 2012 Intian hallitus laati lain, jonka mukaan alle 14-vuotiaita ei saa enää palkata kokopäivätyöhön. Aiempi laki kielsi lasten palkkaamisen vain vaarallisiin töihin.<sup>93</sup> Kansalaisjärjestöt ovat kuitenkin pelänneet Intian parlamentin yrittävän estää lain voimaansaattamisen<sup>94</sup>.

Tamil Nadun osavaltiossa, jossa Stora Enso Inpacin tehdas sijaitsee, lapsityövoiman vähentämisessä on saatu hyviä tuloksia aikaan jo 70–80-luvuilta asti. Osavaltiossa työskentelee kuitenkin yhä lapsia muun muassa tupakka-, nahka-, tulitikku- ja ilotulitehtaissa, kangas- ja silkkikutomoissa sekä palvelualoilla. Osavaltion työvoimasta lähes viisi prosenttia on lapsia.<sup>95</sup>

Lapsityövoiman hyväksikäytöllä on yhteyksiä myös Intian kastijärjestelmään, ks. luku 5.4.

### **RISKI: Lapsityövoiman hyväksikäyttö**

Stora Enso Inpacin tehtaalta ei tavattu minkäänlaista lapsityövoiman hyväksikäyttöä.

## **5.3 PALKAT EIVÄT RIITÄ ELÄMISEEN**

Intian bruttokansantuotteen kasvusta huolimatta maan palkat ja niiden ostovoima ovat viimeisten vuosien aikana pikemminkin pienentyneet kuin kasvaneet. Teollisuuden työntekijäkustannukset ovat Intiassa jo halvemmalla tasolla kuin Kiinassa.<sup>96</sup> Ostovoiman heikentyminen on herättänyt levottomuutta ympäri Intiaa, ja ammattiliitot ovat protestoineet muun muassa jatkuvasti nousevaa ruoan hintaa.

Intian minimipalkkalainsäädäntö perustuu vuonna 1948 säädetyyn minimipalkkalakiin,

jonka tarkoituksena on estää työntekijöiden hyväksikäyttö. Minimipalkat määräytyvät Intiassa monimutkaisesti ja niitä säädellään niin valtiotasolla kuin osavaltio- ja sektori-kohtaisesti. Minipalkat koostuvat kiinteästä ja enintään kahden vuoden välein tarkistettavasta osasta (nk. Dearness Allowance, DA) sekä ala- tai aluekohtaisesta epäsäännöllisemmin päivitettävästä osasta. Monimutkaisen järjestelmän seurauksena Intiassa on yli 1 200 erilaista minimipalkkaa, ja samasta työstä voi eri puolella Intiaa olla säädettyjä useita erilaisia minimipalkkoja.<sup>97</sup>

Intiassa ei kuitenkaan ole yleisesti sitovaa minimipalkkaa, joka kattaisi kaikki alat. Intian kansallinen minimipalkka on ohjeellinen eikä sido kaikkia työnantajia. Minimipalkkojen ulottamista koko työvoimaan on pidetty tärkeänä Intiassa, jossa suurin osa työvoimasta ei ole minkäänlaisen sosiaaliturvan piirissä. Kattavan ja tehokkaasti implementoidun minimipalkkajärjestelmän kehittäminen on nähty merkittävänä tekijänä sosiaalisen oikeudenmukaisuuden lisäämisessä.<sup>98</sup>

Tässä tutkimuksessa tutkitun alueen, Tamil Nadun, minimipalkat vaihtelevat välillä 80–207,42 rupiaa per päivä (0,9–2,3 euroa)<sup>99</sup>. Tutkitun pakkausalan kuukausittainen minimipalkka alueella on 4 620–5 248 rupiaa kuukaudessa (51–58 euroa)<sup>100</sup>.

Intian korkein oikeus on ottanut minimipalkkojen noudattamiseen tiukan kannan jo vuonna 1982, jolloin se määritteli pakkotyövoiman työksi, josta maksetaan minimipalkkaa pienempää palkkaa<sup>101</sup>. Pakkotyövoiman hyväksikäyttöä käsitellään tarkemmin seuraavassa kappaleessa.

93 Human Rights Watch, World report 2012, India, saatavilla osoitteessa: <http://www.hrw.org/world-report/2013/country-chapters/india?page=2> (viitattu 23.2.2013)

94 Guardian, <http://www.guardian.co.uk/law/2013/feb/23/india-law-child-labour> (viitattu 8.4.2013)

95 National Human Rights Committee India, Review of the pace and progress of elimination of Child Labour in Tamil Nadu by Dr. lakshmidhar Mishra, IAS, Special Rapporteur, 2008

96 ILO, Global Wage Report 2012/13

97 Paycheck, <http://www.paycheck.in/main/salary/minimumwages/minfaqfolder/minimum-wages-in-india#Inf1> (viitattu 23.2.2013); Minimum Wage Comparison: Asian Countries, WageIndicator Minimum Wage Report Series 01, kesäkuu 2012

98 Belser Patrick, Rani Uma, Extending the coverage of minimum wages in India: Simulations from household data, ILO 2010, saatavilla osoitteessa: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_145336.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_145336.pdf)

99 Paycheck.in, <http://www.paycheck.in/main/salary/minimumwages/tamil-nadu>

100 Tamil Nadun hallitus, [http://cms.tn.gov.in/sites/default/files/gos/labour/labemp\\_e\\_22\\_2010\\_2D.pdf](http://cms.tn.gov.in/sites/default/files/gos/labour/labemp_e_22_2010_2D.pdf)

101 ILO, A Global Alliance Against Forced Labour, Report I, 2005, saatavilla osoitteessa: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-i-b.pdf>

Intian minimipalkkajärjestelmää on arvosteltu monimutkaiseksi ja toimimattomaksi. Ammat-  
tilyhdistysliike pitää järjestelmän valvontaa  
käytännössä vaikeana tai mahdottomana.  
Minimipalkkajärjestelmää on myös kritisoitu  
siitä, että se ei turvaa työntekijälle ja tämän  
perheelle edes vähimmäistoimeentuloa.<sup>102</sup>

### **RISKI: Palkat eivät riitä elämiseen**

Stora Enso Inpacissa työntekijöille maksettavat palkat  
ovat lainmukaisia, mutta eivät riitä elämiseen.

➔ Lue lisää kappaleesta 8.5.

## **5.4 KASTIJÄRJESTELMÄ JOHTAA SYRJINTÄÄ JA JOPA PAKKOTYÖVOIMAAN**

Vaikka Intiassa syrjintä kastin perusteella  
on kielletty perustuslaissa, kastijärjestelmä  
on maassa yhä arkipäivää. Kastijärjestelmä  
on kulttuurin ja hindulaisuuden perinteestä  
nouseva sosiaalisen ja taloudellisen hierar-  
kian muoto. Se jakaa ihmiset sosiaalisiin luok-  
kiin, kasteihin, joissa yhteiskunnallinen asema  
perustuu syntyperään ja on muuttumaton.  
Järjestelmää ylläpitävät erilaiset sosiaaliset,  
kulttuuriset ja taloudelliset rakenteet. Kasti  
määrää elämänkulkua työstä avioliittoon ja  
tekee sosiaalisen nousun vaikeaksi tai jopa  
mahdottomaksi. Erityisen heikossa ase-  
massa ovat alimpiin kasteihin, daliteihin ja  
heimokansoihin kuuluvat ihmiset.<sup>103</sup> Syrjitty-  
jen väestöryhmien heikko yhteiskunnallinen  
asema heijastuu myös taloudelliseen tilantee-  
seen, ja köyhyysasteet ovat suurimmat Intian

alkuperäiskansojen (81,4 prosenttia) ja dali-  
tien (65,8 prosenttia) keskuudessa.<sup>104</sup>

Työelämässä kastisyrjintä voi tarkoittaa työs-  
kentelyä erittäin pienellä palkalla, heikom-  
pia työsuhde-etuja tai vaarallisia työolosuh-  
teita.<sup>105</sup> Kansainvälisen työjärjestön ILO:n  
mukaan kastijärjestelmän kaltaisella pitkäai-  
kaisella rakenteellisella väestöryhmien syrjin-  
nällä ja pakkotyövoiman käytön yleisyydellä  
on myös selvä yhteys. Intiassa pakkotyövoi-  
man käytön uhreiksi joutuvat useimmiten  
marginalisoidut kastit ja heimot. On arvioitu,  
että jopa 90 prosenttia kaikista pakkotyövoi-  
man uhreiksi joutuvista ovat kastiryhmien  
alapuolisiksi ymmärrettyjä daliteja tai muita  
marginalisoituneita ryhmiä.<sup>106</sup>

Intiassa pakkotyöhön joutuvista daliteista  
iso osa on lapsia. On tavallista, että pakko-  
työvoima siirtyy perheen sisällä, kun pakko-  
työläisen asema siirretään eteenpäin pakko-  
työläisen nuoremmalle sisarelle tai muulle  
perheenjäsenelle esimerkiksi velan maksu-  
na.<sup>107</sup> Velkaantumisen lisäksi pakkotyöläi-  
seksi joutuminen voi johtua mahdollisuuk-  
sien puutteesta, kroonisesta köyhyydestä tai  
ihmiskaupasta.

Pakkotyövoiman hyväksikäyttö on kielletty  
Intiassa vuonna 1976 pakkotyövoimajärjes-  
telmän kieltävässä laissa. Jokaisen intialai-  
sen vapautta korostetaan myös Intian perus-  
tuslaissa. Lain toimeenpano on kuitenkin  
ollut heikkoa ja johtanut vain vaatimattomiin  
tuloksiin.<sup>108</sup>

Dalitien oikeuksia Intiassa on pyritty paranta-  
maan positiivisella erityiskohtelulla ja muun  
muassa valtion virkoihin ja koulutuslaitoksiin

102 SASK, Ihmeellinen Intia: uusi talous, vanhat ongel-  
mat, 2009, s. 33–34

103 Intian perustuslaki, osa III, saatavilla osoitteessa:  
[http://lawmin.nic.in/olwing/coi/coi-english/  
coi-indexenglish.htm](http://lawmin.nic.in/olwing/coi/coi-english/coi-indexenglish.htm); Suomen suurlähetystö,  
Delhi, Maatiedosto Intia, [http://www.finland.org.  
in/Public/default.aspx?nodeid=43332&culture=fi-  
FI&contentlan=1&displayall=1](http://www.finland.org.in/Public/default.aspx?nodeid=43332&culture=fi-FI&contentlan=1&displayall=1) (viitattu 12.3.2013);  
Dalitien solidaarisuusverkosto, [http://dalit.fi/  
kastisyrjinta/](http://dalit.fi/kastisyrjinta/) (viitattu 13.3.2013)

104 International Dalit Solidarity Network, [http://  
idsn.org/news-resources/idsn-news/read/article/  
two-thirds-of-indias-dalits-are-poor/128/](http://idsn.org/news-resources/idsn-news/read/article/two-thirds-of-indias-dalits-are-poor/128/) (viitattu  
14.8.2013)

105 International Dalit Solidarity Network, [http://idsn.  
org/business-csr/](http://idsn.org/business-csr/) (viitattu 12.8.2013)

106 A global alliance against forced labour, Report  
of The Director-general, Global Report under the  
Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental  
Principles and Rights at Work 2005, saatavilla  
osoitteesta: [http://www.ilo.org/public/english/  
standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-i-b.pdf](http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-i-b.pdf); Anti-  
Slavery International, Poverty, Discrimination and  
Slavery – The reality of bonded labour in India,  
Nepal and Pakistan, 2008

107 Franciscans International, Modern Slavery in India  
– Cases of Bonded Labour, 2012, s. 12

108 Ibid, s. 14

daliteille taataan kiintiöpaikkoja<sup>109</sup>. Intiassa on käynnistetty keskustelu positiivisen erityiskohtelun tekemisestä pakolliseksi myös yksityisellä sektorilla<sup>110</sup>. Eräät yritykset ovat aloittaneet toimenpiteet dalitien aseman parantamiseksi jo vapaaehtoisesti. Esimerkiksi Intian suurimpiin yrityksiin kuuluva monialayhtymä Tata Group tukee dalitien koulutusta ja työllistymistä myös johtaviin tehtäviin.<sup>111</sup>

### **RISKI: Työntekijöitä syrjitään kastin perusteella**

Haastateltujen työntekijöiden tietojen mukaan Stora Enso Inpacissa daliteja ei toimi johtavissa tehtävissä. Syrjintä tehtaalla on kiellettyä, mutta yrityksellä ei ole käytössä positiiviseen erityiskohteluun kannustavaa henkilöstöpolitiikkaa. Tehtaasta ei löytynyt pakkotyövoimaan tai ihmiskauppaan liittyviä käytäntöjä.

## **5.5 NAISTEN SYRJINTÄ TYÖELÄMÄSSÄ ON YLEISTÄ**

Intian perustuslaissa kielletään kaikenlaisen syrjintä sukupuolen perusteella. Naisten asema Intiassa on kuitenkin hyvin heikko ja syrjintää esiintyy kaikilla elämän alueilla. Intiassa selektiiviset sukupuoleen perustuvat abortit ovat yleisiä, rankaisemattomuus naisiin kohdistuvista seksuaalirikoksista on tavallista ja parisuhdeväkivalta vielä monin paikoin yhteiskunnallisesti hyväksyttyä. Intian osavaltioista Tamil Nadussa raportoidaan eniten naisiin kohdistuvaa väkivaltaa<sup>112</sup>.

Työelämässä naisiin kohdistuva syrjintä näkyy vaikeutena työllistyä kodin ulkopuolelle sekä virallisen sektorin piiriin. Jopa 90 prosenttia työelämässä mukana olevista naisista työskentelee epävirallisella sektorilla. Vuonna

2001 suoritettuna väestönlaskennan mukaan työelämässä mukana olevia naisia oli vain noin 26 prosenttia kaikista työkäisistä naisista.<sup>113</sup> Myös naisryhmien kesken esiintyy syrjintää, ja esimerkiksi musliminaisten työllistyminen Intiassa on vielä vaikeampaa kuin hindunaisten työllistyminen<sup>114</sup>.

Maailmanpankin mukaan yrityksillä on tärkeä rooli sukupuoliseen syrjintään puuttumisessa. Yritykset voivat aktiivisesti pyrkiä työllistämään syrjityssä asemassa olevia naisia sekä varmistaa työpaikan turvallisuuden naistyöntekijöille.<sup>115</sup> Naisten turvallisuuden lisäämiseksi työelämässä Intiassa on säädetty muun muassa laki, joka vaatii työpaikkoja perustamaan erillisiä komiteoita naisiin kohdistuvaan seksuaaliseen häirintään puuttumiseksi. Komitean johtajan tulee olla nainen ja sen jäsenistä vähintään puolet tulee olla naisia.<sup>116</sup>

### **RISKI: Naisten syrjintä työhönotossa**

Syrjintä Stora Enso Inpacin tehtaalla on kiellettyä, mutta tutkimusta tehtaassa käytössä ei ollut positiiviseen erityiskohteluun kannustavaa henkilöstöpolitiikkaa.

➔ Lue lisää kappaleesta 8.4.

## **5.6 INTIAN SISÄISET SIIRTOLAISET KOHTAAVAT VAIKEUKSIA**

Intiassa maan sisäisiä siirtolaisia on merkittävästi enemmän kuin maan rajojen ulkopuolelta tulevia siirtolaisia. Erilaisten arvioiden mukaan maan rajojen sisäpuolella liikkuvia siirtolaisia on 28,5–30 prosenttia väestöstä. Siirtolaisia siirtyy erityisesti maaseudulta

109 Intian perustuslaki, osa III, saatavilla osoitteessa: <http://lawmin.nic.in/olwing/coi/coi-english/Const.Pock%20Pg.Rom8Fsss%286%29.pdf>; International Dalit Solidarity Network, Dalit's Access to Education, 2011, saatavilla osoitteessa: [http://idsn.org/fileadmin/user\\_folder/pdf/New\\_files/Key\\_Issues/Education/DALIT\\_EDUCATION\\_IDSnbriefingpaper.pdf](http://idsn.org/fileadmin/user_folder/pdf/New_files/Key_Issues/Education/DALIT_EDUCATION_IDSnbriefingpaper.pdf)

110 Esimerkiksi The Hindu, Ensure Job Quota for Dalits in a Private Sector, <http://www.thehindu.com/news/cities/bangalore/ensure-job-quota-for-dalits-in-private-sector-prakash-karat/article4192522.ece> (viitattu 16.8.2013)

111 Lisätietoa osoitteesta <http://www.tata.com/ourcommitment/articles/inside.aspx?artid=HchoeNSAZOM>

112 Unicef, State profiles – Tamil Nadu, [http://www.unicef.org/india/state\\_profiles\\_4352.htm](http://www.unicef.org/india/state_profiles_4352.htm) (viitattu 13.3.2013)

113 CEDAW, Country report, India, 2007, s. 11, saatavilla osoitteessa: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw36/India2-3E.pdf>

114 Maailmanpankki, Exclusion and Discrimination in the Labor Market, 2013, saatavilla osoitteesta: [http://siteresources.worldbank.org/EXTNWDR2013/Resources/8258024-1320950747192/8260293-1320956712276/8261091-1348683883703/WDR2013\\_bp\\_Exclusion\\_and\\_Discrimination\\_Das.pdf](http://siteresources.worldbank.org/EXTNWDR2013/Resources/8258024-1320950747192/8260293-1320956712276/8261091-1348683883703/WDR2013_bp_Exclusion_and_Discrimination_Das.pdf)

115 Ibid.

116 The Sexual Harassment of Women at Workplace (prevention, prohibition and redressal) Bill 2012, saatavilla osoitteessa <http://www.prsindia.org/uploads/media/Sexual%20Harassment/Sexual%20harrassment%20bill%20As%20passed%20by%20Lok%20Sabha.pdf>

kaupunkeihin teollisuudessa sijaitsevien työpaikkojen perässä.<sup>117</sup>

Siirtolaisten suuresta määrästä huolimatta siirtolaiskysymykset eivät ole nousseet Intian hallituksen asialistalla kovinkaan tärkeään asemaan, ja maan lainsäädäntö on epäonnistunut tarjoamaan suojaa usein haavoituvimmassa asemassa oleville siirtolaisille. Toisen osavaltion alueelle muuttaneilla siirtolaisilla ei usein ole mahdollista poliittiseen vaikuttamiseen, he eivät saa asumislupia ja heidän pääsyään julkisiin palveluihin kuten terveydenhuoltoon ja koulutukseen rajoitetaan. Siirtolaiset nähdään vieraan osavaltion alueella ulkopuolisina ja turhana taloudellisenä taakkana.<sup>118</sup>

Tamil Nadun osavaltioon, jossa Stora Enso Inpacin tehdas sijaitsee, siirtolaisia saapuu köyhimmistä naapuriosavaltioista kuten Orissasta. Orissa on suurin siirtolaisten lähettäjä monista sosiaalisista syistä johtuen. Teollisesti alikehittyneessä osavaltiossa maan omistus on jakautunut hyvin epätasaisesti ja monet ihmiset kärsivät maattomuudesta johtuvasta köyhyydestä.

### **RISKI: Siirtotyöläisten oikeudet eivät toteudu**

Stora Enso Inpacin tehtaalla työskenteli siirtolaisia hyvin alhaisella palkalla. Haastatellut siirtotyöntekijät asuvat asumuksissa, joissa ei ole riittävää sanitaatiota.

⇒ Lue lisää kappaleesta 8.5.

117 Unesco, Internal Migration in India Initiative – For a Better Inclusion of Internal Migrants in India, saatavilla osoitteessa: [http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/New\\_Delhi/pdf/Policy\\_briefs\\_full\\_low\\_02.pdf](http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/New_Delhi/pdf/Policy_briefs_full_low_02.pdf); UNDP, Migration and Human Development in India, 2009, saatavilla osoitteessa: [http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2009/papers/HDRP\\_2009\\_13.pdf](http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2009/papers/HDRP_2009_13.pdf)

118 Ibid.

*Seuraavissa luvuissa käsitellään Stora Enso Inpacin toimintoja Intiassa.*



## 6. Stora Enso Intiassa – Stora Enso Inpac

Vuonna 2010 Stora Enso julkisti ostavansa 51 prosentin osuuden kiinalaisesta pakkausyhtiö Inpac Internationalista. Kauppa vahvistettiin toteutuneeksi kesällä 2011, ja sen yhteydessä Inpac International nimettiin Stora Enso Inpaciksi. Yrityskaupan kerrotaan palvelevan Stora Enson strategista tavoitetta tähdätä kasvaville Aasian markkinoille kuluttajapakkaussegmentissä.<sup>119</sup>

Stora Enso Inpac on erikoistunut valmistamaan kuluttajapakkauksia erityisesti matkapuhelimia ja muita kuluttajatuotteita markkinoiville kansainvälisille yrityksille. Lähteiden mukaan sen asiakkaita ovat muun muassa Nestlé, Nokia, Samsung, McDonald's ja Mars Foods. Stora Enso Inpacin markkina-arvo vuonna 2011 oli noin 80 miljoonaa euroa.<sup>120</sup>

Stora Enso Inpacilla on tuotantoa Kiinassa ja Intiassa. Intiassa yritystä edustaa Stora Enso Inpac Delta India, jonka tehdas sijaitsee Chennai piirikunnassa, Tamil Nadun osavaltiossa. Tehdas valmistaa kahdessa erillisessä yksikössä paperista jalostettuja pakkauksia muun muassa matkapuhelin- ja elektroniikkateollisuudelle sekä elintarvike-, kosmetiikka- ja lääketeollisuudelle.<sup>121</sup>

Vuonna 2005 perustetun Stora Enso Inpac Delta Indian tehtaalla työskentelee noin 500 työntekijää. Tehtaalla on Kansainvälisen standardisoimisjärjestö ISO:n laatu- ja ympäristösertifikaatit ISO 9001 ja ISO 14001.<sup>122</sup>

Stora Enson toiminnot Intiassa eivät ole olleet juurikaan julkisuudessa<sup>123</sup>. Vuonna 2013 julkaistussa yritys vastuuraportissa Stora Enso Inpac mainitaan tekstissä vain muutamia kertoja. Stora Enso kertoo noudattavansa Intiassa samoja käytäntöjä ja eettisiä standardeja kuin muissakin maissa<sup>124</sup>.

119 Stora Enso, <http://www.storaenso.com/media-centre/press-releases/2011/07/Pages/storaenso-saattoi-ptkseen-enemmistn.aspx> (viitattu 20.2.2013); Stora Enso Packaging Offset Products Newsletter 2/2010

120 Stora Enso, <http://www.storaenso.com/about-us/organisation/renewable-packaging/corrugated-packaging/india/Pages/default.aspx>; <http://www.storaenso.com/media-centre/press-releases/2011/07/Pages/storaenso-saattoi-ptkseen-enemmistn.aspx>; [http://www.storaenso.com/products/packaging/corrugated-packaging/consumer-packages/offset-products-newsletter/Documents/Stora%20Enso%20Packaging%20Offset%20Products%20Newsletter%201\\_2011.pdf](http://www.storaenso.com/products/packaging/corrugated-packaging/consumer-packages/offset-products-newsletter/Documents/Stora%20Enso%20Packaging%20Offset%20Products%20Newsletter%201_2011.pdf) (viitattu 20.2.2013); Actis, <http://www.act.is/portfolio/Inpac> (viitattu 20.2.2013)

121 Stora Enso, <http://www.storaenso.com/about-us/mills/india/chennai/Pages/default.aspx>; <http://www.storaenso.com/about-us/organisation/renewable-packaging/corrugated-packaging/india/Pages/default.aspx> (viitattu 20.2.2013)

122 Stora Enso, <http://www.storaenso.com/about-us/mills/india/chennai/facts/Pages/default.aspx> (viitattu 20.2.2013, verkkosivu päivitetty 14.12.2011); Stora Enso Global Responsibility Report 2012, s. 56

123 Raportin kirjoittamisen aikana heinäkuussa 2013 Stora Enso Inpacin toiminta Kiinassa nousi esiin ruotsalaisen Dagens Industri -lehden julkaistua tietoa yritykseen kohdistuneesta lahjusepäilystä.

124 Stora Enso, Responsibility report 2012, "We apply the same values, business practices and ethical standards in India that we do elsewhere in our global operations."

## 7. Stora Enson ihmisoikeusriskien arviointiprosessit

Stora Enso on kertonut sitoutuneensa ihmisoikeuksien kunnioittamiseen ja vakuuttaa arvioivansa ihmisoikeusriskit kaikissa sen toimintamaissa. Stora Enso kertoo toteuttavansa aina ihmisoikeusriskien arvioinnin osana omia huolellisuusvelvoiteprosessejaan.<sup>125</sup> Yritys on myös tehnyt päätöksen toimia linjassa niin sanottujen Ruggien periaatteiden kanssa<sup>126</sup>.

Vuonna 2012 Stora Enson yritystoiminnalle laadittiin ihmisoikeuksia koskevat politiikka- ja toimintalinjaukset käyttäen konsultoinnissa apuna kansainvälisiä ihmisoikeusasiantuntijoita. Prosessin tuloksena julkaistiin Stora Enson julkinen ihmisoikeuslinjaus sekä laadittiin ihmisoikeuksia koskeva toimenpidesuunnitelma, josta nousseiden suositusten toteuttamiseen yritys on sitoutunut.<sup>127</sup>

Stora Enson Finnwatchille antamien tietojen mukaan yrityksen ihmisoikeuksia koskevaan tarkistuslistaan kuuluvat muun muassa henkilöstöpolitiikka, työlainsäädäntö ja työelämänoikeudet, sopimukset ammattiliittojen kanssa, työturvallisuus ja -terveys, syrjintä, siirtotyöläiset, työajat, työolosuhteet, turvallisuus, yhteisöjen osallistaminen, yritystoiminnan käytännöt sekä alihankintaketju. Ihmisoikeusriskien arvioinnin yksityiskohdat määräytyvät kulloisenkin toimintamaan maantieteellisten, sosiaalisten ja poliittisten olosuhteiden mukaan. Yhtiön mukaan arviointiprosessin tulee tukea Stora Enson eettisiä

toimintaohjeita, liiketoimintaperiaatteita sekä yrityksen tarkoitusta ja arvoja.<sup>128</sup>

Intiassa Stora Enso on toteuttanut ihmisoikeusriskien arvioinnin vuosina 2010–2011 ennen Inpacin oston loppuun saattamista. Arvioinnin suorittivat ulkopuoliset asiantuntijat ja yrityksen oma henkilökunta ja siihen osallistettiin yrityksen mukaan myös tehtaan työntekijöitä. Stora Enson ihmisoikeusriskien arvioinnit on verifioitu kolmannen osapuolen toimesta.

Yhtiö kertoo käyneensä arvioinnissa läpi työterveys- ja turvallisuuskysymyksiä, työsuhteisiin liittyviä kysymyksiä kuten työaikoja ja palkkoja sekä oikeutta vapaaseen järjestäytymiseen. Yrityksen mukaan kaikki Stora Enso Inpacin osastot ovat saaneet kehotuksen ja ohjeet puuttua löydettyihin ongelmiin.

Stora Enso kertoo vaativansa ihmisoikeuksien kunnioittamista myös alihankkijoiltaan, joiden edellytetään muun muassa noudattavan työturvallisuutta ja syrjimättömyyttä, minimipalkkoja ja ylitöitä koskevaa lainsäädäntöä sekä kunnioittavan työntekijöiden oikeutta vapaaseen järjestäytymiseen. Alihankkijoiden edellytetään sitoutuvan kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin. Alihankkijoita valvotaan säännöllisesti itsearviointilomakkeiden, auditoitien ja vierailuiden avulla.

Tarkemmat tiedot ihmisoikeusriskien arvioinneista ja niiden tuloksista ovat yrityksen mukaan luottamuksellisia tietoja.<sup>129</sup>

<sup>125</sup> Stora Enso, <http://www.storaenso.com/about-us/organisation/renewable-packaging/packaging-asia/Pages/human-rights.aspx> (viitattu 4.4.2013)

<sup>126</sup> Stora Enso, Stora Enso's Statement on Human Rights, <http://www.storaenso.com/responsibility/our-approach/policies/Documents/Human%20Rights%20Statement%202012.pdf>; Ruggien periaatteet eli YK:n periaatteet ihmisoikeuksien ja yritystoiminnan suhteesta (UN Guiding Principles), lisätietoa sivulla <http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/Protect-Respect-Remedy-Framework/GuidingPrinciples>

<sup>127</sup> Stora Enso, Venki Vaith, sähköposti 25.7.2013

<sup>128</sup> Stora Enso, Terhi Koipijärvi, sähköposti 7.6.2013. Lisätietoa Stora Enson Code Of Conductista ja yritystoiminnan ohjesäännöistä sivulla <http://www.storaenso.com/responsibility/our-approach/policies/Pages/Policies%20and%20principles.aspx>

<sup>129</sup> Ibid.



## 8. Kenttätutkimus: työelämän oikeudet Stora Enso Inpacissa

Finnwatch ja Swedwatch toteuttivat kenttätutkimuksen Intian Tamil Nadun osavaltiossa huhti–kesäkuussa 2013. Kenttätutkimuksesta vastasi intialainen yritysvastuu- ja ihmisoikeuskysymyksiin erikoistunut Cividep-järjestö.

Kenttätutkimuksessa haastateltiin yhteensä 28:aa Stora Enso Inpacin tehtaalla työskentelevää työntekijää<sup>130</sup>. Työntekijöitä tavattiin tehtaan ulkopuolella johdon tietämättä, ja tutkijat valitsivat haastateltavat työntekijät itse. Stora Ensoon ja sen tytäryhtiöön Stora Enso Inpaciin oltiin yhteydessä vasta työntekijähaastattelujen jälkeen. Tällä varmistettiin, että työntekijöillä oli mahdollisuus kertoa näkemyksistään ja huolenaiheistaan avoimesti.

Stora Enso Inpacin tehtaaseen kuuluu kaksi yksikköä (Unit 1 ja Unit 2). Ensimmäinen yksikkö sijaitsee SIPCOTin teollisuuspuistossa Irungattukottain kylässä Sriperumbudurin kaupungissa. Toinen, kooltaan suurempi yksikkö sijaitsee noin kolmen kilometrin päässä ensimmäisestä yksiköstä Chennai-Bangalore valtatievarrella lähellä Thandalamin kylää.

Haastateltujen työntekijöiden ikä vaihtelee 23–38 vuoden välillä. Suurin osa heistä on naimattomia miehiä. Kaksi haastatelluista työntekijöistä on naisia. Työntekijät asuvat useilla eri alueilla tehtaan ympäristössä, kuten Sembarapakkamin, Vellai Gaten, Dimmasamudramin, Thandalamin, Sainapuramin, Padunellin ja Thirumalpurin kylissä sekä Thirumalpurin, Pullalurin, Pudupakkamin ja Ganapathipuramin yhdyskunnissa<sup>131</sup>. Haas-



tateltujen työntekijöiden työmatkan pituus tehtaalle oli keskimäärin noin 30–40 kilometriä. Haastatelluista työntekijöistä 23 on kasti-ryhmien alapuolisiksi ymmärrettyjä daliteja.

Työntekijöitä haastateltiin yksitellen ja haastattelut toteutettiin valmiiksi laaditun kyselylomakkeen avulla. Kaikki haastattelut on dokumentoitu haastattelumuistioihin. Osa työntekijöistä antoi luvan myös haastattelujen nauhoittamiseen. Kolmen haastatellun työntekijän kohdalla keskityttiin heille tehtaalla sattuneisiin onnettomuuksiin, joista jääneet vammat dokumentointiin valokuvamalla. Haastatelussa saatujen tietojen tueksi on mahdollisuuksien mukaan tarkasteltu myös työntekijöiden palkkakuitteja ja henkilökortteja sekä tehtaan omia onnettomuustilastoja, henkilöstöohjeistoa ja virallista ohjesääntöä (Standing Order). Tietoja on tarkastettu myös tehtaassa toimivalta ammattiliitolta. Haastattelut tehtiin paikallisella tamilin ja hindin kielellä.

<sup>130</sup> Suurin osa haastatelluista (23) oli suoraan Stora Enso Inpacin palkkalistoilla, osa työskenteli yrityksen käyttämän vuokratyövoimayrityksen palveluksessa tai ulkopuolisen logistiikkayrityksen palveluksessa (5 työntekijää).

<sup>131</sup> Köyhimmät dalitit ja siirtotyöläiset asuvat tavallisesti kaupunkien ja kylien ulkopuolella olevissa epävirallisissa yhdyskunnissa, joissa ei aina ole viemäriä tai juoksevaa vettä.

Stora Enso Inpacin johtoa ja muita vastuuhenkilöitä haastateltiin työntekijähaastattelujen jälkeen Intian Chennaiassa. Haastattelut toteutti Cividep, joka myös vieraili molemmissa tehdasyksiköissä. Finnwatch tapasi Stora Enson edustajia Suomessa, ja Stora Enson kanssa käytiin löydöksistä vuoropuhelua. Stora Ensolle lähetettiin myös kysely yrityksen ihmisoikeusriskien arviointiprosessista. Finnwatchin ja Swedwatchin tutkimustoiminnan eettisen ohjeiston mukaisesti Stora Enso on saanut kommentoida raporttia ennen sen julkaisua.

Stora Enso toimi tutkimuksen aikana erittäin avoimesti. Yritys tarjosi selvitystyön käyttöön runsaasti tietoa tehtaan käytännöistä, antoi tutkijoiden tutustua tehtaan yksiköihin ja järjesti haastattelut tehtaan keskeisten vastuuhenkilöiden kanssa.

Seuraavissa kappaleissa käydään läpi kenttätutkimuksen keskeisimpiä löydöksiä.

## **8.1 TYÖOLOSUHTEISSA ON PUUTTEITA JA SOSIAALITURVAKORTTEJA PUUTTUU MONILTA**

Stora Enso Inpacin mukaan työturvallisuustekijät ovat tehtaalle merkittävin kehittämiskohde. Yrityksen oman tilastoinnin mukaan vuonna 2013 on kuitenkin sattunut vain seitsemän hoitotoimenpiteitä vaatinutta onnettomuutta. Vuosina 2011 ja 2012 onnettomuuksia oli yrityksen mukaan sattunut huomattavasti enemmän, yhteensä 91<sup>132</sup>. Stora Enso kertoo ryhtyneensä toimenpiteisiin onnettomuuksien vähentämiseksi muun muassa konsultoimalla työntekijöitä sekä lisäämällä koulutuksia.

Haastatellut työntekijät arvioivat onnettomuuksien määrät moninkertaisiksi Stora Enso Inpacin tilastointiin verrattuna ja osa heistä epäili, ettei työnantaja ilmoita kaikkia onnettomuuksia viranomaisille. Työntekijöiden mukaan tapaturmia sattuu etenkin tehtaan toisessa yksikössä (Unit 2) ja erityisesti

yövuorojen aikana. Kyseisen yksikön koneet ovat monimutkaisia käyttää eikä niissä ole riittävästi tapaturmia ehkäiseviä turvasensoreita. Lähes kaikkien haastateltujen mukaan työtehtäviin perehdyttäminen jää usein toisten, tehtaalla kauemmin työskennelleiden työntekijöiden vastuulle. Osa työntekijöistä kuitenkin kertoi saaneensa muuta koulutusta erityisesti paloturvallisuuteen, mutta myös ensiapuun ja koneiden käyttöön liittyen.

*”Altistumme vaarallisille kemikaaleille kuten natriumhydroksidille ja teemme työtä kuumien ja nopeiden koneiden kanssa. Monet työntekijät kärsivät iho- ja kuulo-ongelmista. Työympäristö on meluisa eikä suojarusteita ole riittävästi saatavilla.”*

Alhaisen käyttöasteen vuoksi Stora Enso kertoo lopettaneensa yövuorot molemmissa yksiköissä vuoden 2012 lopussa ja keväällä 2013. Stora Enson mukaan kaikille uusille työntekijöille tarjotaan koulutusta tehtaan säännöistä ja käytännöistä, ja tehdastyöläisille tarjotaan osasto- tai konekoh- taista koulutusta. Stora Enso kertoo ilmoittavansa kaikki onnettomuudet viranomaisille ja korostaa, etteivät tehtaalla työntekijät tai ammattiliitto ole tuoneet onnettomuuksien ilmoittamatta jättämiseen liittyviä epäilyjä tehtaalla johdon tietoon. Yritys on ottanut tehtaalla käyttöön uuden syksyllä 2012 lanseeraamansa työturvallisuusmallin<sup>133</sup>. Samana vuonna yritys kertoo asentaneensa vaarallisiin koneisiin turvasensoreita ja aloittaneensa niin kutsun 5S-projektin<sup>134</sup>, joka pyrkii muun muassa parantamaan työturvallisuutta. Työntekijöiden mukaan sensorit suojaavat kuitenkin vain koneen pääkäyttäjää.

Työntekijöiden mukaan onnettomuusriskiä nostavat korkeat tuotantotavoitteet sekä se, että ilmastoimattomassa tehtaassa on hyvin kuuma. Työntekijöiden kertomus korkeasta lämpötilasta vahvistui Cividepin tutkijan

<sup>132</sup> Näistä vain yksi on ollut vakava pidemmän poissaolon vaatinut onnettomuus, 61 on vaatinut hoitoa tehtaalla ulkopuolella ja 30 on ollut pienempiä onnettomuuksia, jotka eivät ole vaatineet erityistä hoitoa.

<sup>133</sup> Stora Enso, Terhi Koipijärvi, sähköposti 7.6.2013. Lisätietoa Stora Enson safety toolbox -työkalusta saa yrityksen yhteiskuntavastuuraportista Global Responsibility Report 2012, s. 27.

<sup>134</sup> 5S on työpaikkojen organisointiin liittyvä metodi, jonka nimi tulee englanninkielisistä sanoista Sort, Straighten, Sweep, Standardise ja Sustain.



*Stora Enso Inpacissa on tapahtunut paljon onnettomuuksia. Kuvassa olevan työntekijän kämmenen alaosa repeytyi irti vuonna 2012 sattuneessa onnettomuudessa. Käsi on heikko ja siinä tuntuu särkyä työntekijän nostaessa raskaita taakkoja.*

vierailtua tehtaalla. Painokonehuoneessa lämpötila oli 28 astetta ja muissa tehtaassa osissa lähes 35 astetta. Työntekijät kertoivat myös kovasta metelistä ja hengitystä haittaavasta pölystä. Työntekijät eivät olleet tietoisia tehtaassa lakisääteisistä työntekijäkomiteoista kuten työturvallisuuskomiteasta.

Osa tehtaalla sattuneista tapaturmista ovat olleet työntekijöille vakavia ja johtaneet pysyviin vammoihin. Esimerkiksi työntekijöiden sormenpäitä on vammautunut ja käsien nahkaa repeytyä irti isohkoilta alueilta. Loukkaantuneille työntekijöille ei ole maksettu korvauksia. Stora Enso Inpacin johto kertoi, että työntekijät eivät ole hakeneet tehtaalta korvauksia eivätkä vammat tehtaassa näkemyksen mukaan ole olleet niin vakavia, että niistä aiheutuisi korvausveloitetta Työntekijöiden sosiaalivakuutuslaitokselle<sup>135</sup>.

*”Tehtaalla sattuu paljon onnettomuuksia. Sormenpäätäni vammautuivat, ja monilla muilla työntekijöillä on haavoja. Työtapaturmani hoidettiin yksityisessä Saveetha-sairaalassa. Stora Enso Inpac maksoi hoidon ja sain sairauslomaa. Minulla ei kuitenkaan ollut sairausvakuutuskorttia eikä minulle maksettu korvausta onnettomuudesta.”*

<sup>135</sup> Intiassa työntekijälle invaliditeetista maksettavan korvauksen maksaa Työntekijöiden sosiaalivakuutuslaitos, joka laskuttaa kustannukset tehtaalta.

Tehtaan työntekijät kärsivät myös ihosairauksista, joiden he arvelivat johtuvan tehtaalla käytettävistä kemikaaleista. Kolme haastatelluista työntekijöistä raportoi ihon tummentumisesta ja paksuuntumisesta selässä, käsi- varsissa ja kaulan seudulla. Työntekijöiden mukaan kymmenet muutkin työntekijät kärsivät vastaavista oireista. Työntekijät kokivat, että Stora Enso Inpac ei suhtaudu vakavasti kemikaaleista aiheutuviin ongelmiin ja ettei niiden syitä ole pyritty selvittämään riittävästi.

Kemikaalit aiheuttavat työskentelytiloihin myös voimakasta hajua, jonka torjumiseen ei ole käytössä asianmukaisia suojaimeja: työntekijät käyttävät pelkkiä paperisia hengityssuojaimia, eikä tilassa ollut tutkimushetkellä riittävää ilmanvaihtoa. Myöskään silmiä roiskeilta suojaavia laseja ei ollut käytössä Cividepin vierailun aikana. Yrityksen mukaan työntekijät eivät halua käyttää laseja.

Stora Enson mukaan tehtaalla käytettävistä kemikaaleista on tehty kattavat riskiarvioinnit, joiden pohjalta on suunniteltu muun muassa kemikaalien käsittely, työntekijöiden koulutus ja tarvittavat suojavälineet.

Ensisijainen vastuu työsuojelusta, kuten koulutuksesta ja suojavarusteiden tarjoamisesta, on työnantajalla. Yleinen ilmapiiri Stora Enso Inpacin tehtaassa kuitenkin on, että työntekijät ovat itse vastuussa omasta turvallisuudestaan. Tätä lähestymistapaa voidaan pitää ongelmallisena toimittaessa alhaisesti koulutettujen työntekijöiden kanssa maassa, jossa työsuojelustandardit ovat heikot.

Myös työntekijöiden ilmoittamisessa Työntekijöiden sosiaalivakuutuslaitokseen (Employee State Insurance ESI) näytti olevan ongelmia. Kaikilla työntekijöillä, joiden palkasta oli pidätetty lainmukaisia ESI-maksuja, ei kuitenkaan ollut palkkakuitissa ESI-numeroa, ja työntekijät epäilivät, ettei heitä ole asianmukaisesti rekisteröity sosiaalivakuutuslaitokseen. Haastateltujen työntekijöiden mukaan tehdas ei myöskään ole tarjonnut kaikille sosiaalivakuutuslaitoksen henkilökorttia. Haastatelluista työntekijöistä 18:lla ei ollut ESI-korttia. Stora Enson mukaan kaikille työntekijöille on annettu lomake, jonka avulla he voivat hakea henkilökohtaisen korttinsa sosiaalivakuutuslaitoksen toimipisteestä. Yritys myös vakuuttaa, että kaikki työntekijät on rekisteröity lain vaatimalla tavalla, ja se on tarkistanut rekisteröintien asianmukaisuuden ulkopuolisen lakiasiantuntijan ja viranomais-tietojen avulla. Stora Enso kertoo tarjoavansa työntekijöille palkallista vapaata ESI-korttien hakemiseen viranomaisilta. Tehtaan mukaan ESI-numeroita saattaa puuttua palkkakui-teista tehtaan palkanlaskujärjestelmässä vuoden alussa olleesta teknisestä viasta johtuen.

ESI on keskeinen osa Intian sosiaaliturvajärjestelmää, ja työntekijöiden ESI-rekisteröinti ja -henkilökortit ovat työntekijöiden oikeuksien toteutumisen kannalta hyvin tärkeitä.

## **8.2 MÄÄRÄAIKAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHDOT RIKKOVA STORA ENSON HENKILÖSTÖOHJEISTOA**

Stora Enso Inpacin tehtaissa oli kenttätutkimuksen teon aikana (huhti–kesäkuu 2013) noin 440 työntekijää. Työntekijöistä 360 on vakituisessa työsuhteessa tehtaaseen. 26 tehtaan työntekijää työskentelee toisen yrityksen palveluksessa olevina sopimustyöntekijöinä, ja vaihtuva määrä työntekijöitä työskentelee määräaikaisissa työsuhteissa<sup>136</sup>. Tutkimusta varten haastateltujen sopimustyöntekijöiden ja määräaikaisten työntekijöiden

palkka vaihteli välillä 5 500–5 720 rupiaa eli noin 61–64 euroa.

Määräaikaisista työntekijöistä käytetään tehtaalla nimitystä ”retainer”, mikä suomeksi viittaa apulaiseen tai alaiseen. Työntekijät on palkattu 3–12 kuukauden työsuhteisiin. Määräaikaisten työntekijöiden työehdot ovat vakituisia työntekijöitä heikommat. Määräaikaisten työntekijöiden koeaika on 240 päivää, mikä tarkoittaa, että he ovat usein koko työsuhteensa ajan koeajalla, jolloin heidät voidaan erottaa koska tahansa ilman irtisanomisaikaa. Määräaikaisille työntekijöille ei myöskään kerry vuosilomaa ennen kuin vasta 240 työpäivän jälkeen.

Koeajan pituus ja vuosilomien epääminen ovat vastoin Stora Enson omaa henkilöstöohjeistoa. Stora Enson henkilöstöohjeiston mukaan koeajan pituus on kuusi kuukautta ja sitä voidaan vain erityisestä syystä pidentää kolmella kuukaudella. Henkilöstöohjeistossa kerrotaan myös, että 1,5 päivää kuukaudessa kertyvä vuosiloma (engl. Earned leave) kuuluu kaikille tehtaan työntekijöille.<sup>137</sup>

Stora Enson mukaan tehtaalle palkataan paljon määräaikaisia työntekijöitä, sillä työntekijöiden vaihtuvuus on suurta ja yritys haluaa varmistaa osaavan työvoiman saatavuuden. Näyttää kuitenkin siltä, että määräaikaisten työntekijöiden palkkaaminen on tehtaalle keino ylläpitää helposti irtisanotavissa olevaa työntekijäreserviä ja säästää työnantajakustannuksissa.

Sopimustyöntekijöiden osalta Stora Enson voidaan katsoa toimineen vastuullisesti. Ostettuaan tehtaan Stora Enso Inpac siirsi suurimman osan aiemmin sopimustyöntekijöinä toimineista työntekijöistä suoraan omille palkkalistoilleen. Sopimustyöntekijöiden määrä on laskenut 37 prosentista noin kuuteen prosenttiin.

<sup>136</sup> Toukokuussa 2013 Stora Enso kertoi tehtaalla olevan 21 määräaikaista työntekijää ja kesäkuussa yritys irtisanoi näistä 13. Elokuussa määräaikaisia työntekijöitä oli yrityksen mukaan enää kaksi.

<sup>137</sup> Stora Enso Inpac, Human Resources Manual, s. 9 ja s. 14-15

STORA ENSO INPAC DELTA INDIA PRIVATE LIMITED, C - 6, SIPCOT Industrial Park, Irungattukottai, Sriperumbudur.

Payslip for the month of March - 2013

Emp. Code	:		Pay date	:	01.04.2013
Name	:		Your Axis Bank A/c No	:	0
Father's Name	:				
Date of Birth	:		N.P.D	CL	SL
Date of Joining	:		31	0	0
Designation	:	Helper	EL	N/F	LOP
Department	:	0			
<b>Allowances</b>			<b>Deductions</b>		
HRA	:	1375.00	Gross pay	:	5500.00
Transport	:	0.00	Basic & DA	:	3300.00
Education	:	0.00	EPF	:	495.00
Over Time	:	0.00	ESI	:	97.00
Arrears / Spl Allow	:	0.00	Prof. Tax	:	39.17
Other Allowances	:	825.00	TDS	:	0.00
			Mobiles & Others	:	0.00
			Loans	:	0.00
		<b>2200.00</b>			<b>631.17</b>
<b>Net Pay Rs :</b>			<b>4,869</b>		
P.F. No:	:		E.S.I. No:	:	0

This is an electronically generated payslip & does not require signature

HR & Admin. Receiver's Signature

*Alimmassa palkkaluokassa työskentelevät työntekijät saavat käteen rahaa vain alle 4 900 rupiaa kuukaudessa eli noin 54 euroa.*

### 8.3 ONGELMIA LASTAUKSESTA JA KULJETUKSISTA VASTAAVAN ALIHANKKIJAN TOIMINNASSA

Stora Enso Inpac ostaa lastaus- ja logistiikkapalveluita ulkopuolisilta yrityksiltä. Yritysten työntekijät työskentelevät tehtaan lastausalueella ja toimittavat tehtaan tuotteita sen asiakkaille.

Kenttätutkimuksen aikana haastateltiin kolme ulkopuoliselle logistiikkayritykselle työskentelevää vuokratyöläistä, joille maksetaan 220 rupiaa päivässä. Työpäiviä kuukaudessa on 26, joten laskennalliseksi kuukausipalkaksi muodostuu 5 720 rupiaa, noin 64 euroa.

Haastatellut työntekijät eivät ole saaneet kirjallista työsopimusta eikä heille anneta palkkakuittia palkanmaksun yhteydessä. Työntekijät kertoivat, etteivät he ole oikeutettuja palkkansiin vuosilomiin. Työnantaja ei myöskään korvaa sairaspöissaoloja ja vähentää työterveyshuollon kulut työntekijöiden palkasta.

Alihankkijan työntekijöillä ei ole oikeutta kieltäytyä ylitoista ja he tekevät ajoittain 16 tunnin tuplatyövuoroja ilman taukoja.

Vaikka työvoima on hankittu ulkopuoliselta palveluntarjoajalta, voidaan Stora Ensolla silti katsoa olevan vastuu työntekijöiden työoloista ja -ehdoista (ks. lisätietoa kappaleesta 2).

### 8.4 KEHITETTÄVÄÄ YHDENVERTAISUUDESSA

Tehtaalla työskentelee vain hieman yli 30 naista. Naistyöntekijöiden poikkeuksellisen vähäinen osuus vahvistetaan myös Stora Enson yhteiskuntavastuuraportissa, jonka mukaan naisten osuus Intian tehtailla on kahdeksan prosenttia<sup>138</sup>.

Tehtaan kaikki työtehtävät eivät kuitenkaan ole erityisen raskaita tai muuten sellaisia, että naisten palkkaamatta jättäminen olisi perusteltua. Stora Enso Inpacin mukaan pakkausala pidetään yleisesti miehisenä alana likaisen ja raskaan työn takia. Tehtaan johto arvioi myös, että Stora Enso Inpacin sijainti kaukaisella teollisuusalueella sekä tehtaan vuorotyö ovat tekijöitä, jotka rajoittavat naisten halukkuutta hakea töitä tehtaalta. Tutkimuksen teon aikana tehtaalla ei kuitenkaan ollut käytössä naisten palkkaamista edistävää positiivista erityiskohtelua.

Finnwatchin kanssa käytyjen keskustelujen tuloksena Stora Enso Inpac kuitenkin identifioi useita mahdollisuuksia kehittää toimenpiteitä naisten palkkaamisen lisäämiseksi (lisätietoa kappaleessa 8.8). Stora Enso korostaa myös, että tehtaan henkilöstöjohtajana toimii nainen. Yrityksen mukaan tämä on erittäin harvinaista Intian pakkausteollisuudessa.

<sup>138</sup> Stora Enso, Global Responsibility Report 2012. Seuraavaksi alhaisin naistyöntekijöiden osuus, 15%, löytyy Saksasta ja Latinalaisesta Amerikasta.

Haastatellut työntekijät eivät tienneet, että tehtaalla on seksuaaliseen häirintään puutuva komitea. Stora Enso Inpacin mukaan komitea on perustettu Intian lain mukaisesti ja se kokoontuu joka kuukausi. Komitean olemassaolo ja jäsenet on vahvistettu myös tehtaan henkilöstöohjeistossa<sup>139</sup>. Yrityksen mukaan tehtaan kaikkia naistyöntekijöitä on tiedotettu komitean olemassaolosta.

Intian lain mukaan yli 30 naista palkkaavan tehtaan tulee tarjota lasten hoitopaikka työpäivän ajaksi. Stora Enso Inpacin tehtaalla on lastenhoituhuone (arviolta 10–15 neliömetrin kokoinen), mutta sitä käytetään vanhojen asiakirjojen ja kansioiden säilyttämiseen. Tehtaan mukaan kukaan työntekijöistä ei ole halunnut tuoda lapsia hoitoon tehtaalle. Finnwatchin mielestä on epäselvää, johtuuko haluttomuus siitä, että hoitoa ei ole tarjolla tai että sen laadusta ei ole takeita.<sup>140</sup> Stora Enson mukaan kaikilta äitiyslomalle jääneiltä työntekijöiltä on kysytty heidän tarvettaan lastenhoitoon, eikä kukaan ole halunnut käyttää tehtaan lastenhoitopalveluita hyväksi.

Stora Enso Inpacin tuotannollisista työntekijöistä arviolta 75 prosenttia on kastiryhmien alapuolisiksi ymmärrettyjä daliteja. Tehtaan työnjohdollisissa tehtävissä daliteja on kuitenkin vain hyvin vähän. Stora Ensolla ei ole käytössä daliteihin kohdistuvaa positiivista erityiskohtelua, toisin sanoen dalitien asemaa tehtaalla ei pyritä aktiivisesti parantamaan. Osana henkilöstöohjeistoa tehtaalla on kuitenkin käytössä syrjinnän ehkäisemiseen tähtäävä ohjesääntö, jonka mukaan tehdas ei syrji ketään palkkauksessa, töihin otossa tai ylennyksissä.

Stora Enso Inpacin johto katsoo tehtaan toimivan täysin neutraalisti. Stora Enson mukaan positiivinen erityiskohtelu edellyttäisi kastin kysymistä hakijoilta, mikä saattaisi tehtaan mukaan loukata hakijoita. Stora Enso

Inpacin mukaan on tavallista, että monet dalitit haluavat piilottaa statuksensa muun muassa vaihtamalla uskontoaan.

Moniin ihmisoikeussopimuksiin kirjattu syrjintäkiellon periaate edellyttää käytännössä positiivista erityiskohtelua tapana edistää yhdenvertaisuutta. Kansainvälinen Dalitien Solidaarisuusverkosto ja Tanskan Ihmisoikeusinstituutti ovat suositelleet yrityksille aktiivisia toimenpiteitä dalitien aseman parantamiseksi. Tärkeää on muun muassa varmistaa, että dalitit ovat edustettuina myös yritysten johtavissa asemissa. Suositukseen kuuluu myös työntekijöiden kastin selvittäminen tarkkaa tietosuojaa noudattaen.<sup>141</sup>

## 8.5 PALKAT OVAT LAIN MUKAISIA MUTTA EIVÄT RIITÄ ELÄMISEEN

Tehtaan työntekijöille maksetaan työn vaativuuden ja työntekijöiden kokemuksen mukaan. Tehtaan alimpaan palkkakategoriaan kuuluvat työntekijät, 38 henkilöä, saavat palkkaa vain 5 500 rupiaa (noin 61 euroa) kuukaudessa<sup>142</sup>. Eläke- ja sosiaaliturvamaksujen sekä verojen jälkeen työntekijöille jää käteen alle 4 900 rupiaa, eli noin 54 euroa. Tamil Nadun alueellinen minimipalkka papeiteollisuudelle vaihtelee työnkuvan ja kokemuksen mukaan välillä 4 620–5 248 rupiaa kuukaudessa<sup>143</sup>. Tehtaan korkeimmat tuotannollisten työntekijöiden palkat nousevat Stora Enson mukaan 27 300 rupiaan kuukaudessa. Finnwatchin haastatteleminen työntekijöiden bruttokuukausipalkka vaihteli välillä 5 500–14 000 rupiaa.

Työntekijöiden työviikon pituus on kuusi päivää. Haastateltujen tehtaan työntekijöiden mukaan ylitoita on vain satunnaisesti eikä niiden määrä ylitä lain sallimia määriä. Mahdolliset ylityöt myös korvataan lainmukaisesti.

139 Stora Enso Inpac Delta India Private Limited, Human Resource Manual, s. 24

140 Tehtaiden lastenhoidon merkitystä erityisesti köyhille siirtotyöläisille tarkasteltiin Finnwatchin ja Swedwatchin vuonna 2012 julkaisemassa Bangladeshia käsitelleessä raportissa Menetetty vallankumous?, s. 22–25

141 Ihmisoikeudet.net, Positiivinen erityiskohtelu, <http://www.ihmisoikeudet.net/index.php?page=positiivinen-syrjinta> (viitattu 13.8.2013); International Dalit Solidarity Network, Dalit Discrimination Check, saatavilla osoitteessa: [http://www.humanrightsbusiness.org/files/Publications/dalit\\_discrimination\\_check1.pdf](http://www.humanrightsbusiness.org/files/Publications/dalit_discrimination_check1.pdf)

142 Palkan lisäksi Stora Enso tarjoaa työntekijöille kuljetuksen yhteisille kokoontumispaikoille, ruokaa tehtaassa, häälahjoja sekä korotonta lainaa mahdollisen koulutuksen ja hääkulujen kattamiseen.

143 Paycheck.in, <http://www.paycheck.in/main/salary/minimumwages/tamil-nadu>

## Elämiseen riittävä palkka Intiassa?

Kansainvälinen työjärjestö ILO katsoo elämiseen riittävän palkan olevan ihmisoikeus, ja se on mainittu jo ILO:n peruskirjassa vuodelta 1919. Elämiseen riittävällä palkalla tarkoitetaan palkkaa, jolla työntekijä voi elättää perheensä sekä tarjota heille kohtuullisen elintason ympäröivän yhteiskunnan tasoon nähden.<sup>144</sup>

Elämiseen riittävän palkan määrittely Intiassa ei ole yksinkertaista. Kustannustaso Intian eri osissa vaihtelee huomattavasti eikä riittävän palkan tasosta ole yksimielisyyttä. Intian kaltaisessa hyvin eriarvoistuneessa yhteiskunnassa on esimerkiksi epäselvää, mihin ympäröivän yhteiskunnan tasoon palkkatasoa tulee verrata.

Finnwatch lähestyy elämiseen riittävää palkkaa ihmisoikeuskysymyksenä. Palkan tulisi riittää esimerkiksi perheen perustamiseen, lasten kouluttamiseen, turvalliseen elämään, ravitsevaan ruokaan, puhtaaseen veteen ja sanitaatioon. Tästä lähtökohdasta elämiseen riittävän palkan tasoa voidaan arvioida laskemalla yhteen perustarvikkeiden (esimerkiksi asuminen, vaatteet ja ruoka) sekä muiden palveluiden ja tarpeiden hintaa (esimerkiksi lasten koulutus, terveydenhoito ja liikkumisen kustannukset)<sup>145</sup>.

Finnwatch pyysi Cividepiä arvioimaan kolmen hengen perheen<sup>146</sup> menoja Chennain Sripembudurin alueella. Hinta-arviot on esitetty viereisessä taulukossa.

Ruokakustannukset	Hinta Intian rupiina	Hinta euroina
20 kiloa riisiä	800	8,9
5 kiloa linssejä	400	4,4
15 litraa maitoa	330	3,7
3 litraa ruokaöljyä	300	3,3
kasviksia	1 500	16,7
kananmunia, kalaa, lihaa	800	8,9
kahvia ja teetä	400	4,4
hedelmiä	400	4,4
Ruokakustannukset yhteensä	4 930	50,3
Muut kustannukset		
asunnon vuokra	4 000	44,4
vesi ja sähkö	400	4,4
polttopuu, polttoöljy, kaasu	700	7,8
koulumaksut	1 500	16,7
terveydenhoito	750	8,3
vaatteet	500	5,6
sosiaaliset tapahtumat, esim. häät ja juhlat	300	3,3
kuljetukset	1 500	16,7
Muut kustannukset yhteensä	9 650	107,2
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>14 580 rupiaa</b>	<b>157,5</b>

Laskelman perusteella näyttää selvältä, että Stora Enson maksamat alhaisimmat palkat eivät riitä elämiseen Chennain alueella. Jo peruselinkustannusten kattaminen palkoilla on erittäin vaikeaa ja yllättävien menojen kattamiseen tai säästämiseen ei työntekijöillä ole lainkaan mahdollisuutta. Erityisen hankalassa asemassa ovat siirtotyöntekijät, joilla ei ole minkäänlaista yhteisön tarjoamaa turvaverkostoa.

144 Kansainvälinen työjärjestö, Estimating a living wage: A methodological review, 2011

145 Ibid.

146 Intian vuoden 2011 väestölaskennan mukaan yleisin perhekoko Tamil Nadussa on 3–5 henkilöä (lähes 70% perheistä). Tilasto saatavissa osoitteesta: [http://www.devinfolive.info/censusinfodashboard/website/index.php/pages/household\\_size/total/Households/IND](http://www.devinfolive.info/censusinfodashboard/website/index.php/pages/household_size/total/Households/IND)

Suurin osa tehtaan työntekijöistä on alempiin kasteihin kuuluvista köyhistä maanviljelijäperheistä, joiden omistuksessa on maata alle puoli hehtaaria. Osalla haastatelluista ei ole omistuksessaan lainkaan maata, ja heidän perheensä ovat riippuvaisia palkkatyöstä saatavista tuloista. Monilla työntekijöillä oli elättävänä 4–7 muuta perheenjäsentä. Eriytyisen vaikea tilanne oli Intian köyhistä osista kuten Orissan osavaltioista saapuneilla siirtotyöntekijöillä, jotka asuivat erittäin alkeellisissa oloissa. Siirtotyöntekijöitä työskentelee niin Stora Enso Inpacin kuin sen logistiikasta vastaavan yrityksen palveluksessa. Kolme haastateltua Stora Enso Inpacin lastauksesta vastaavalla alihankkijalla työskentelevää siirtotyöläistä asui alueilla, joissa ei ollut lainkaan sanitaatiota, jätehuoltoa ja virallista sähköverkkoa.

Myös tehtaalla työskentelevien dalitien asumisolot ovat huonot. Monet haastatelluista työntekijöistä asuvat kylien ulkopuolella sijaitsevissa yhdyskunnissa alkeellisissa mudasta rakennetuissa olkkatiloissa mökeissä. Myös dalitien asuinalueilla on puutetta puhtaasta vedestä ja sähköstä.

YK:n alaisen Unescon mukaan työnantajat voisivat puuttua siirtotyöläisten heikkoon asemaan Intiassa esimerkiksi tarjoamalla siirtotyöläisille varustetasoltaan kohtuullisia asuntoloita.<sup>147</sup> Stora Enso Inpac tarjoaa asuntoja toisista Stora Enson yksiköistä siirtyville työntekijöille sekä työntekijöille, joiden työpanosta saatetaan tarvita erilaisissa hätätilanteissa<sup>148</sup>. Näiden työntekijöiden joukossa ei kuitenkaan ole köyhimpiä, asuntoja kipeimmin tarvitsevia työntekijöitä. Stora Enson mukaan yritys ei aktiivisesti rekrytoi siirtotyöläisiä vaan etsii työvoimaa paikallisilta työmarkkinoilta.

Työntekijöiden mukaan elämiseen riittävä palkka Chennain alueella olisi noin 15 000 rupiaa kuukaudessa. Haastatelluista naimattomista miehistä useat valittivat, että

riittämätön palkka estää heitä menemästä naimisiin ja hankkimasta perhettä.

Tehtaan oma AITUCin<sup>149</sup> alainen ammattiliitto Inpac Delta India Private Limited Employees Union on vuonna 2012 ollut mukana solmimassa palkkaratkaisua, jonka myötä liittoon kuuluvien työntekijöiden palkkoja nostetaan asteittain vuosien 2012–2015 aikana. Sopimustyöntekijät sekä alle vuoden tehtaalla työskennelleet muut työntekijät eivät kuitenkaan kuulu palkkaratkaisun piiriin. Useat haastatellut työntekijät olivat tyytymättömiä ammattiliiton neuvottelemiin uusiin palkkoihin ja pitivät niitä edelleen liian alhaisina.

Tätä tutkimusta varten haastateltu tehtaan johto ei osannut ottaa kantaa elämiseen riittävään palkkaan, mutta myönsi, että Stora Enso Inpacin maksamalla alhaisimmalla palkalla on vaikea tulla toimeen, jos työntekijällä ei ole omistusasuntoa. Stora Enson mukaan se tarvitsee apua elämiseen riittävän palkan määrittämiseen. Tehtaalla toimivan ammattiliiton mukaan työntekijöiden palkkaa tulisi nostaa ainakin 10 000 rupiaan kuukaudessa. Vuonna 2011 ammattiliittojen ja kansalaisjärjestöjen yhteinen Asia Floor Wage -kampanja arvioi riittäväksi kuukausittaiseksi minimipalkaksi Intiassa 7 976 rupiaa.<sup>150</sup>

## 8.6 TEHTAAN OHJESÄÄNTÖ ON RISTIRIIDASSA ILO:N SUOSITUSTEN KANSSA

Intian lain mukaan yli sata työntekijää työllistävälle tehtaille laaditaan tehtaan johdon, ammattiliiton ja viranomaisten yhteistyössä ohjesääntö, nk. Standing Order. Stora Enso Inpacissa käytössä oleva ohjesääntö on tehty vuoden 2010 lopulla tehtaan edellisen omistajan aikana.

Ohjesääntö on monilta osin ongelmallinen. Sitä ei ole laadittu yhteistyössä ammattiliiton kanssa ja se on joiltain osin

147 Unesco, *Internal Migration in India Initiative – For a Better Inclusion of Internal Migrants in India*, saatavilla osoitteessa: [http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/New\\_Delhi/pdf/Policy\\_briefs\\_full\\_low\\_01.pdf](http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/New_Delhi/pdf/Policy_briefs_full_low_01.pdf)

148 Stora Enso Inpac, *Human Resource Manual*, s. 32

149 All India Trade Union Congress AITUC on yksi Intian suurimmista ja tunnetuimmista ay-keskusjärjestöistä.

150 Asia Floor Wage Campaign, lehdistötiedote 1.5.2011, saatavilla osoitteesta: <http://www.asiafloorwage.org/documents/AFW%20May%20Day%202011%20COMMON%20PRESS%20RELEASE.pdf>





*Tehtaan alempiin kasteihin kuuluvat työntekijät asuvat yhdyskunnissa, joissa ei ole jätehuoltoa ja sanitaatiota.*

ILO:n perussopimusten hengen ja Stora Enson oman toimintaohjeiston vastainen. Ohjesääntö muun muassa kieltää ammattiliittotoimintaan liittyvän ”propagandan levittämisen” ilman tehtaan lupaa sekä määrittelee lainmukaisista ylitoista kieltäytymisen työntekijän rikkeeksi.

Kansainvälinen työjärjestö ILO suosittelee, että yritykset tarjoavat ammatilliseen järjestäytymiseen varten tiloja sekä sallivat ammattiliittotoimintaan liittyvän tiedotuksen ja jäsenmaksujen keräämisen tiloissaan. Rangaistuksen uhalla teetettävää ylityötä ILO pitää huonona työnantajakäytäntönä, jolta työntekijöitä tulee suojella.<sup>151</sup>

Stora Enso Inpac kertoo ohjesäännön olevan vanhentunut, ja se on yrityksen mukaan laadittu vain viranomaisia varten. Yrityksen johdon mukaan tehtaassa sovelletaan vain tehtaan omaa henkilöstöohjeistoa, joka noudattaa ILO:n perussopimuksia. Tutkimuksessa kuitenkin havaittiin ongelmia henkilöstöohjeiston noudattamisessa, ks. kappale 8.2.

Tehtaan ammattiliiton mukaan ohjesääntö kuitenkin johtaa väärinkäsityksiin ja esimiesten epäasialliseen toimintaan.<sup>152</sup>

<sup>151</sup> ILO, Q&A's on Business and Forced Labour ja Q&A's on Business and freedom of association, saatavilla osoitteessa <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/lang--en/index.htm>

<sup>152</sup> Inpac Delta India Private Limited Employees Union, pääsihteeri Ravi

## **8.7 INTIAN TEHTAAN ONGELMISTA EI KERROTA STORA ENSON YRITYSVASTUURAPORTISSA**

Stora Enso raportoi kunnianhimoisesta yritystoimintansa vastuullisuudesta ja sisällyttää raportointiin tietoa, joka ei ole sen raportointivelvollisuuden piirissä, mutta jonka se on katsonut kiinnostavan sidosryhmiä. Tällaista ”ylimääräistä” raportointia Stora Enso on tehnyt muun muassa Veracelin, Montes del Platan ja tulevan Pakistanin investoinnin osalta. Finnwatch antoi yritykselle kunnianmaininnan ympäristöministeriön järjestämässä vastuuraportointikilpailussa vuonna 2011. Finnwatchin raadin mukaan ”Stora Enson Review -raportti erottui edukseen yrityksen saaman kritiikin esiin tuomisella sekä sidosryhmäyhteistyön ja ihmisoikeushaasteiden raportoinnilla”.<sup>153</sup>

Stora Enson vuotta 2012 kuvaavassa yritysvastuuraportissa ei kuitenkaan käsitellä Stora Enso Inpacin ongelmia. Esimerkiksi työturvallisuutta koskevassa raportin osassa ”Global approach to safety” kerrotaan yhtiön tehtailla sattuneista vakavista työtapaturmista. Raportissa ei silti ole mainittu Intian tehtaalla sattuneita vakavia tapaturmia eikä muutenkaan mainittu Stora Enso Inpacin poikkeuksellisen korkeaa onnettomuustilastoa. Stora

<sup>153</sup> Finnwatch, <http://www.finnwatch.org/uutiset/7-finnwatchin-kunniamaininta-stora-enson-yhteiskuntavastuuraportille> (viitattu 10.6.2013)

Enso kertoo raportointiohjeistonsa mukaisesti raportoivansa yksityiskohtaisesti vain onnettomuuksista, jotka johtavat työntekijän kuolemaan tai pysyviin vammoihin. Kaikki onnettomuudet on yrityksen mukaan kuitenkin sisällytetty vuosittain raportoitaviin onnettomuuksia kuvaaviin kokonaistilastoihin.

Palkkaukseen, dalitien ja naistyöntekijöiden asemaan ja työntekijöiden asumiseen liittyviä haasteita ei käsitellä lainkaan raportissa. Stora Enson mukaan raportissa ovat mukana asiat, jotka ovat sidosryhmien kannalta olennaisia. Yritys kertoo kuitenkin arvioivansa vuosittain uudelleen sen sidosryhmiä kiinnostavia aiheita.<sup>154</sup>

## 8.8 STORA ENSO REAGOI RAPORTIN LÖYDÖKSIIN

Stora Enso osallistui aktiivisesti Finnwatchin ja Swedwatchin löydösten läpikäymiseen ja yrityksen vastaukset ja näkemykset on sisällytetty mukaan kenttätutkimusta käsitteleviin lukuihin 8.1–8.7. Lisäksi yritys ilmoitti tutkimuksen teon aikana ryhtyvänsä useisiin toimenpiteisiin, joista osaa on jo alettu toteuttaa.

Stora Enso:

- selvitti jo tutkimuksen teon aikana ulkopuoliselta lakiasiantuntijalta työnantajakäytäntöjensä lainmukaisuuden ja toteuttaa saamansa palautteen mukaiset parannustoimenpiteet. Yhtiön mukaan sen työnantajakäytännöt ovat jo nyt lainmukaisia, ja sen saamat suositukset liittyvät pieniin yksityiskohtiin sekä lainmukaisuuden ylittäviin käytäntöihin.
- päivittää tehtaan laillisen ohjesäännön sekä oman henkilöstöohjeistonsa ajantasalle.
- kääntää henkilöstöohjeistot tamiliksi ja asettaa ne työntekijöiden nähtäväksi tehdastiloihin.

- nopeuttaa jo aikaisemmin aloitettuja toimenpiteitä tehtaan työskentelylämpötilan alentamiseksi. Tehtaalle on nyt asennettu ilmanvaihtojärjestelmä.
- selvittää yrityksen kannan naisten ja dalitien aseman aktiiviseen parantamiseen ja käynnistää sen jälkeen prosessin mahdollisten parannusten tekemiseen.
- aloittaa aktiiviset toimenpiteet naisten palkkaamisen lisäämiseksi Stora Enso Inpacin tehtaalla. Yritys kehottaa muun muassa rekrytointipalveluita tarjoavia yhteistyökumppaneitaan etsimään lisää naistyöntekijöitä. Työt tehtaalla lopettaville naistyöntekijöille tullaan jatkossa myös järjestämään erillinen haastattelu, jossa kartoitetaan irtisanoutumisen syitä sekä tehtaan mahdollisuuksia parantaa naistyöntekijöiden asemaa.
- selvittää työntekijöidensä asumisolosuhteita ja jatkaa keskustelua elämiseen riittävästä palkasta Tamil Nadun alueella.
- lisää tiedotusta tehtaan tarjoamista lastenhoitopalveluista.
- luo prosessin työtapaturmista maksettavien korvausten arvioimiseksi.
- lisää tiedotusta tehtaan työntekijäkomiteoista. Seksuaaliseen häirintään keskittyneen komitean toiminnasta tiedotetaan myös miespuolisille työntekijöille. Toimenpiteet tiedotuksen osalta on jo aloitettu, ja yritys kertoo työntekijäkomiteoiden osallistujamäärien nousseen merkittävästi.
- selvittää uudelleen kemikaalien mahdollisesti aiheuttamat haitat työntekijöille ja lisää ilmanvaihtoa tehtaan osiin, joissa kemikaalien haju on voimakkainta. Tehdas pyrkii saamaan OHSAS 18001 -sertifioinnin vuoden 2013 loppuun mennessä.
- Stora Enso tulee lisäämään yhteiskuntavastuuraportointia sen Intian toiminnoista.

<sup>154</sup> Stora Enso, Terhi Kopijärvi, sähköposti 7.6.2013 ja 25.7.2013

## 9. Yhteenveto

Stora Enso Inpacin suorittama ihmisoikeusriskien arviointi Intian toimintojen osalta on tuottanut jossain määrin tulosta. Tehtaan työtapaturmat ovat yrityksen mukaan vuonna 2013 laskeneet ja työntekijöille on tarjottu mahdollisuus järjestäytymiseen, jonka seurauksena tehtaan vakituiset työntekijät tulevat saamaan parempaa palkkaa. Tehtaan omat vakituiset työntekijät eivät myöskään kärsineet liiallisista ylityöistä. Tehtaalle on luotu yrityksen oma henkilöstöä koskeva ohjesääntö, joka noudattaa Stora Enson yritysvastuupolitiikkaa. Stora Enso toimi tutkimuksen teon aikana avoimesti ja tarjosi tutkijoiden käyttöön paljon materiaalia. Avoimuus on merkittävä osa yritysvastuuta.

Stora Enso Inpacin tehtaalla on kuitenkin vielä matkaa Stora Enson peruslupaukseen toimia ”ihmisten ja planeetan hyväksi”. Stora Enso Inpacin alhaisemmissa palkkaluokissa työskentelevien työntekijöiden saama korvaus ei riitä säädyllyiseen elämään, ja määräaikaisten työntekijöiden työsuhteiden ehdoissa oli puutteita. Stora Enso Inpacin käyttämän logistiikkapalveluita tarjoavan yrityksen työntekijöiden kohtelussa oli vakavia ongelmia. Eriytyisen huono tilanne oli Tamil Naduun Intian köyhemmistä osista tulleilla siirtotyöläisillä. He asuvat alkeellisissa oloissa ilman asianmukaista sanitaatiota ja muita yhteiskunnan palveluita.

Vaikka tehtaan työtapaturmien määrää on pyritty vähentämään, löytyi myös työturvallisuudesta puutteita. Ilmastoimattomissa tehdasrakennuksissa oli tutkimuksen teon aikana sietämättömän kuuma. Kenttätutkimuksen aikaan työskentelylämpötila oli jopa 35 astetta. Työntekijät kokivat kuumuuden lisäävän tapaturmariskiä. He valittivat myös pölyn ja kemikaalien aiheuttavan oireita. Haastatellut työntekijät eivät myöskään pitäneet tehtaan tarjoamaa turvallisuuskoulutusta riittävänä. Stora Enso oli lisännyt

koneisiin turvasensoreita vakavien tapaturmien jälkeen vasta vuonna 2012, vaikka työturvallisuusongelmat olivat yrityksen tiedossa jo sen tehtyä ihmisoikeusriskien arviointeja vuonna 2010.

Tehtaan laillinen ohjesääntö on ristiriidassa Stora Enson yritysvastuupolitiikan ja ILO:n perussopimuksiin liittyvien suositusten kanssa ja vaatii päivittämistä. Tehtaan henkilöstöohjeistoja ei ole saatavilla tamilin kielellä, eivätkä työntekijät olleet tietoisia oikeuksistaan tai tehtaalla toimivista työntekijäkomiteoista. Huolestuttavaa on, että Stora Enson omaa henkilöstöohjeistoa ei noudateta tehtaalla määräaikaisten työntekijöiden koeaikaan ja vuosilomiin liittyen.

Tehtaalla ei ole käytössä dalitien ja naisten asemaa parantavaa positiivista erityiskohdelua, vaikka dalitien ja naisten kohtaamat ihmisoikeushaasteet ovat merkittäviä intialaisessa yhteiskunnassa. Tehdas ei myöskään huomioi siirtotyöntekijöidensä vaikeaa asemaa esimerkiksi tarjoamalla heille asuntoja.

Stora Enson ihmisoikeusriskien arviointien kattavuutta ja arvioinnista nousseiden suositusten relevanssia on vaikeaa tarkastella niiden kuuluessa liikesalaisuuden piiriin. Finnwatchin ja Swedwatchin Stora Enso Inpacissa tekemien havaintojen perusteella näyttää kuitenkin siltä, että Stora Enson ihmisoikeusriskien arvioinnissa on jätetty vähäiselle huomiolle monia Intian kontekstissa merkittäviä ihmisoikeushaasteita. Joihinkin seikkoihin, kuten työturvallisuuteen, ei myöskään ole puututtu riittävän ennalta ehkäisevästi ja osa toimenpiteistä on ollut vain reaktiivisia.

## 10. Suositukset

### STORA ENSOLLE

- Stora Enso Inpacin tehtaan työskentelylämpötilat ovat haitallisen korkeat, tutkimus-  
hetkellä lähes 35 astetta. Stora Enson tulee parantaa tehtaan ilmanvaihtoa teknisin ratkaisuin sekä tauottaa kuumassa tehtävää työtä.
- Tehtaan tulee selvittää kemikaalien työntekijöille aiheuttamien oireiden syy sekä puuttua mahdollisesti löytyviin ongelmiin. Työntekijöiden ja tehtaalla vierailleen tutkijan mukaan tehtaan tiloissa tuntuu hyvin voimakas kemikaalien haju, jota tulisi torjua riittävällä ilmanvaihdolla ja hengityssuojaimilla.
- Useat työntekijät kertoivat puutteellisesta koulutuksesta ja pitivät riittämätöntä työturvallisuutta edelleen vakavana ongelmana. Stora Enson tulee jatkaa työturvallisuuden järjestelmällistä parantamista ja kouluttaa myös tuotannollisia työntekijöitä heidän oikeuksistaan.
- Stora Enso Inpacin tulee selvittää epäselvyydet työntekijöiden ESI-rekisteröintiin liittyen sekä varmistaa, että kaikki työntekijät saavat ESI-kortin ja ymmärtävät siihen liittyvät oikeutensa.
- Määräaikaisten työntekijöiden kohtuuttoman pitkään koeaikaan tulee puuttua ja saattaa se perustellulle ja vähintään Stora Enson henkilöstöohjeiston määrittämälle tasolle.
- Määräaikaisilla työntekijöillä tulee olla oikeus vuosilomiin heti työsuhteen alusta. Työntekijöille, joilta vuosilomat on evätty Stora Enson henkilöstöohjeiston vastaisesti tulee korvata lomat takautuvasti.
- Stora Enson tulee arvioida elämiseen riittävä palkka Chennain alueella ja nostaa alimmissa palkkaluokissa olevien työntekijöiden palkkoja riittävälle tasolle. Työntekijöillä tulee olla taloudelliset mahdollisuudet asua inhimillisissä oloissa sekä perustaa perhe.
- Tehtaan tulee ottaa käyttöön naisten ja dalitien positiivista erityiskohtelua<sup>155</sup> edistävä henkilöstöpolitiikka.
- Tehtaan käyttämien palveluntarjoajien teetämiin pakollisiin ylitöihin ja muihin työsuhteissa esiintyneisiin ongelmiin tulee puuttua.
- Stora Enson tulee päivittää sosiaalista vastuullisuutta käsittelevä ohjeistonsa<sup>156</sup> sisällyttämällä siihen elämiseen riittävän palkan vaatimus. Lisäksi Stora Enson tulee luoda mekanismi elämiseen riittävän palkan määrittämiseksi sen kaikissa riskimaatoiminnoissa.
- Stora Enso ilmoitti vuoden 2012 lopussa laajentavansa pakkaustoimintaansa Pakistaniin yhteistyössä paikallisen Packages Ltd:n kanssa. Myös Pakistanissa on merkittäviä ihmisoikeushaasteita, jotka tulisi tutkia ja arvioida kunnolla ennen Stora Enson toimintojen aloittamista Packages Ltd:n omistamilla tehtailla. Ihmisoikeusriskien arvioinnissa löydetyt parannustarpeet tulee toteuttaa viivyttämättä.

<sup>155</sup> Kulttuurisesti sensitiiviseen dalitien positiiviseen erityiskohteluun löytyy käytännön ohjeita muun muassa Dalitien Solidaarisuusverkoston ja Tanskan Ihmisoikeusinstituutin julkaisusta Dalit Discrimination Check, saatavilla osoitteessa: [http://www.humanrightsbusiness.org/files/Publications/dalit\\_discrimination\\_check1.pdf](http://www.humanrightsbusiness.org/files/Publications/dalit_discrimination_check1.pdf) sekä Ambedkarin periaatteista sivulla <http://dalit.fi/tietopankki/ambekar-principals/>

<sup>156</sup> Stora Enso's Guidelines for Social Responsibility, saatavilla osoitteessa <http://www.storaenso.com/responsibility/our-approach/policies/Documents/Social%20Responsibility%20Guidelines%202012.pdf>



*Stora Enso Inpacin vieressä sijaitseva Nefab-tehdas on asentanut katolleen sisäilman lämpötilaa alentavan ilmanvaihtojärjestelmän.*

- Stora Enson tulee sisällyttää yritys vastuura-portointiin tietoa myös ihmisoikeusriskien arviointien tuloksista sekä niiden seurauksena suunnitelluista parannustoimenpiteistä. Nämä tiedot ovat kiinnostavia yrityksen sidosryhmille kuten sijoittajille ja kansalaisjärjestöille. Ihmisoikeusriskeistä ja vielä ratkaisemattomista haasteista raportointi on myös osa yrityksen maineenhallintaa. Kunnianhimoisia julkisia yritys vastuutavoitteita asettaneelle yritykselle ihmisoikeuskysymykset ovat aina myös liiketoiminnan kannalta merkittäviä. Laaja ihmisoikeusraportointi on myös Stora Enson oman ihmisoikeuspolitiikan mukaista<sup>157</sup>.
- Stora Enson voi toimia edelläkävijänä työelämänoikeuksien edistämiseksi solmimalla ensimmäisenä suomalaisena yrityksenä kansainvälisen puitesopimuksen ammattiliiton kanssa.

<sup>157</sup> Stora Enso's Statement on Human Rights, "We will (...) report on our human rights performance – openly and transparently with wideranging participation.", saatavilla osoitteessa <http://www.storaenso.com/responsibility/our-approach/policies/Documents/Human%20Rights%20Statement%202012.pdf>



*Lapset leikkivät dalit-yhdyskunnassa, jossa ei ole riittävästi sanitaatiota.*

## **SUOSITUKSET PÄÄTTÄJILLE**

- Suomen tulee varmistaa että YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevat Ruggien periaatteet toimeenpannaan Suomessa uskottavasti.
- Suomen tulee ajaa Euroopan unionissa sitovaa ja kunnianhimoista yritysraportointia ei-taloudellista raportointia koskevan direktiivin valmistelun yhteydessä. Yli 250 työntekijää työllistävien yritysten tulee raportoida ihmisoikeusriskeistä ja niiden vähentämiseen tähtäävistä toimista. Yritysvastuuraportoinnille tulee laatia minimimitäson määrittävät ohjeet.
- Työ- ja elinkeinoministeriön alaisuudessa toimivan suomalaisyritysten vientiä ja kansainvälistymistä edistävän Finpron tulee tarjota riskimaissa toimiville yrityksille tukea ihmisoikeusriskien arvioinnissa.
- Valtio-omisteisten yritysten vastuullisuuden tulee edelleen kiinnittää huomiota. Valtioneuvoston periaatepäätöksessä omistajaohjauksesta on asetettu valtio-omisteisten yritysten vastuukysymysten osalta lähtökohdaksi toimialan parhaiden käytäntöjen noudattaminen ja vähintään keskeisiä kilpailijoita vastaavien standardien omaksuminen. Tämä ei vielä toteudu Stora Enson toiminnassa.



Finnwatch ry  
Pääskylänrinne 7 B 62  
00550 Helsinki  
[info@finnwatch.org](mailto:info@finnwatch.org)  
[www.finnwatch.org](http://www.finnwatch.org)