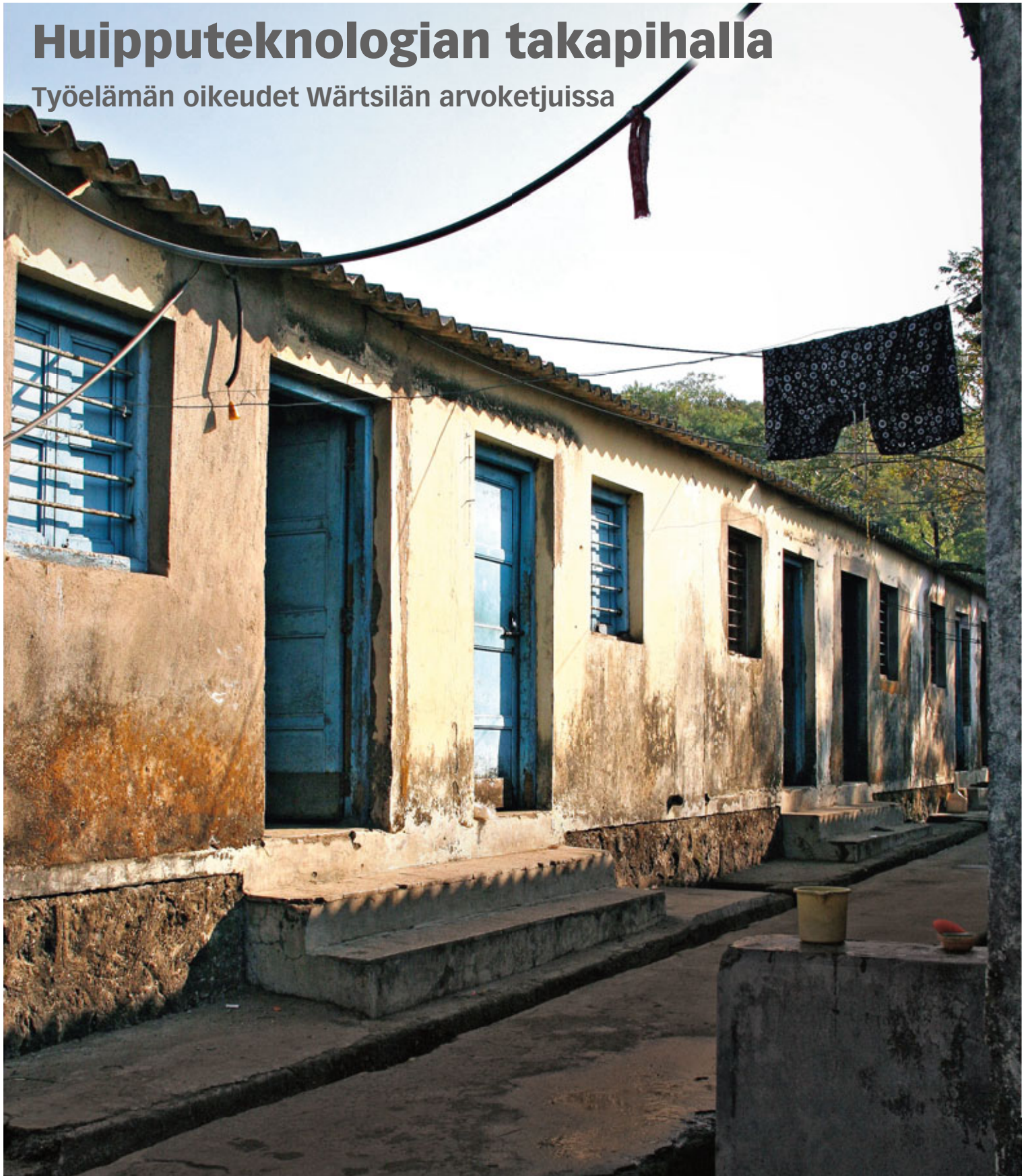


2/2015

 Finnwatch

Huipputeknologian takapihalla

Työelämän oikeudet Wärtsilän arvoketjuissa



Raportti on tuotettu Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK:n, Metalliliiton, Ammattiliitto Pron ja Insinööriliiton tuella.

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

Raportin kirjoittajat: Sonja Vartiala ja Sanna Ristimäki, Luku 3: Minna Havunen
Taitto: Petri Clusius/Amfibi Ky
Julkaisuajankohta: Maaliskuu 2015
Kannen kuva: Finnwatch/Sonja Vartiala

Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	4
2. WÄRTSILÄ JA YRITYSVASTUU	5
2.1 Wärtsilän omat henkilöstökäytännöt.....	5
2.2 Työterveys ja -turvallisuus Wärtsilän toimipisteissä	6
2.3 Wärtsilän alihankkijat ja muut yhteistyökumppanit	7
2.4 Yritysvastuulinjausten täytäntöönpano ja valvontamekanismit	9
3. IHMISOIKEUSRISKIEN ARVIOINTI – TYÖELÄMÄNOIKEUDET INTIASSA	10
3.1 Ongelmat järjestäytymisessä ja lakko-oikeudessa.....	11
3.2 Lapsityövoiman hyväksikäyttö on edelleen yleistä	12
3.3 Palkat eivät riitä elämiseen.....	13
3.4 Kastijärjestelmä johtaa syrjintään ja jopa pakkotyövoimaan	14
3.5 Naisten syrjintä työelämässä on yleistä	15
3.6 Intian sisäiset siirtolaiset kohtaavat vaikeuksia	16
3.7 Työturvallisuudessa on usein puutteita	16
4. WÄRTSILÄ INTIASSA – TYÖELÄMÄNOIKEUDET WÄRTSILÄN KHOPOLIN TEHTAALLA ...	18
4.1 Tehtaan alimmat palkat eivät riitä elämiseen	19
4.2 Työntekijät eivät ole tyytyväisiä tehtaan epävirallisen ammattiliiton toimintaan.....	22
4.3 Sopimustyöntekijöiden lyhyitä työsopimuksia ketjutetaan	23
4.4 Syrjinnän ehkäisemiseen tulee kiinnittää lisää huomiota?	24
4.5 Työturvallisuudesta ja -terveydestä huolehditaan hyvin	24
5. WÄRTSILÄ INTIASSA – WÄRTSILÄN ALIHANKKIJAN ECHJAY FORGINGSIN TYÖOLOT ...	25
5.1 Tehdas taistelee ammattiliiton kanssa oikeudessa	25
5.2 Sopimustyöläisiä työskentelee tehtaalta ilman virallista työsuhdetta	27
5.3 Siirtotyöntekijät eivät saa sairauslomakorvauksia eikä heillä ole vuosilomia.....	28
5.4 Palkkakuitteja ei anneta, palkat alhaisia eikä ylitöitä korvata.....	29
5.5 Työntekijöiden asuinolosuhteet ovat hyvin puutteelliset	30
5.6 Työntekijät valittavat tehtaan työturvallisuudesta	30
6. IHMISOIKEUSRISKIEN ARVIOINTI – TYÖELÄMÄNOIKEUDET MOSAMBIKISSA	32
6.1 Työlainsäädäntö takaa ay-oikeudet, lain toimeenpano ja valvonta heikkoa.....	33
6.2 Useat työpaikat ovat epävirallisen talouden piirissä.....	34
6.3 Palkat jäävät usein minimipalkkavaatimuksia alhaisemmiksi.....	34
6.4 Vajaatyöllisyyden lisäksi haasteena laittoman pitkät työpäivät	34
6.5 Työterveys- ja turvallisuus puutteellista	35
6.6 Lapsityövoiman hyväksikäyttö on yleistä	35
6.7 Sukupuolisyrjintä on yleistä	36
6.8 Siirtotyöntekijät riskissä joutua pakkotyön uhreiksi.....	36
6.9 Ulkomaista osaamista paikallisten kustannuksella.....	37
7. WÄRTSILÄ MOSAMBIKISSA – TYÖELÄMÄNOIKEUDET CENTRAL TERMICA RESSANO GARCIA -KAASUVOIMALAN RAKENNUSTYÖMAALLA	38
7.1 Palkat eivät riitä elämiseen.....	38
7.2 Ylityökorvauksissa ja palkkavähennyksissä epäselvyyksiä	40
7.3 Levottomat lakot johtaneet irtisanomisiin, ammattiliittoon ei luoteta	41
7.4 Työturvallisuus hyvällä tasolla mutta kuumuus aiheuttaa ongelmia	42
7.5 Osajat ulkomailta, rakentajat Mosambikista	43
7.6 Turvamiesten työolot rakennustyömaan huonoimmat	44
8. YHTEENVETO	46
9. SUOSITUKSET	49
LÄHTEET	50

1. Johdanto

Merenkulun ja energiemarkkinoiden voimaratkaisuja toimittava Wärtsilä on yksi Suomen suurimmista pörssiyhtiöistä¹. Kansainvälinen yritys toimii yli 200 paikkakunnalla lähes 70 maassa, ja sen voimalaitoksia on toimitettu yli 169 maahan².

Vaikka Wärtsilä toimii monissa ihmisoikeuksien kannalta riskimaiksi luokiteltavissa maissa, sen toiminnan vastuullisuus on ollut vain vähän esillä Suomessa.

Tämän Finnwatchin selvityksen tarkoituksena on ollut tarkastella Wärtsilän sosiaalista vastuullisuutta, yritysvastuulinjauksia ja niiden valvontaa. Raportissa esitetään kolme esimerkkitapausta Wärtsilän erilaisesta toiminnasta riskimaissa. Yksi kenttäselvitys käsittelee Wärtsilän kaasuvoimalan rakennushanketta Mosambikissa, toinen Wärtsilän omaa tehdasta Intiassa ja kolmas Wärtsilän suoraa alihankkijaa Intiassa. Selvitykset keskittyvät tarkastelemaan Wärtsilän vastuullisuutta erityisesti työelämän oikeuksien näkökulmasta.

Raportti on tuotettu Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK:n, Metalliliiton, Ammattiliitto Pron ja Insinööriliiton tuella.

1 Largest companies, Suurimmat yritykset liikevaihdon mukaan – Suomi, <http://www.largestcompanies.fi/toplistat/suomi/suurimmat-yritykset-liikevaihdon-mukaan-ilman-tytaryhtioita> (viitattu 18.2.2015)

2 Wärtsilän vuosikertomus, 2013, saatavilla osoitteessa: <http://www.wartsilareports.com/fi-FI/2013/ar/liiketointa/pikakatsaus/>

Wärtsilän tehdas Vaasassa.



2. Wärtsilä ja yritysvastuu

Wärtsilä on kansainvälinen merenkulun ja energiamarkkinoiden voimaratkaisuja toimittava konserni, jonka pääkonttori sijaitsee Suomessa. Wärtsilä-konserni on listautunut Helsingin pörssiin, ja sillä on yli 200 toimipistettä ympäri maailmaa.³ Vuonna 2014 Wärtsilän liikevaihto oli 4,8 miljardia euroa.⁴

Wärtsilän liiketoiminta on jakautunut merenkulku- ja voimalasektoriin sekä palvelutuotantoon. Voimalasektorilla Wärtsilä tuottaa teknologiaa muun muassa perusvoimantuotantoon, sähköverkon toimintaan, teollisuuden omaan energiantuotantoon sekä öljy- ja kaasuteollisuuden tarpeisiin. Wärtsilä toimittaa myös erilaisilla polttoaineilla toimivia voimaloita.

Meriteknologiasektorilla Wärtsilän toiminta kattaa muun muassa laivakoneet ja -moottorit, aggregaatit, merenkulussa käytetyt automaatio- ja voimansiirtojärjestelmät sekä teknologian päästöjen hallintaan ja pienentämiseen.⁵

Vuonna 2013 Wärtsilällä oli noin 18 700 työntekijää. Omien työntekijöiden lisäksi Wärtsilä työllisti ulkopuolista työvoimaa vuokratyövoimana ja sopimustyöntekijöinä yhteensä 2 813 miestyövuoden verran tehtaissaan ja yksiköissään.⁶

Wärtsilä jaottelee yritys vastuunsa taloudelliseen, sosiaaliseen sekä ekologiseen vastuuseen. Tässä raportissa tarkastellaan Wärtsilän sosiaalista yritys vastuuta keskittyen erityisesti työelämän oikeuksiin.

Wärtsilän vastuullisuuslinjausten pohjana toimivat yrityksen toimintaperiaatteet (Code of Conduct), jotka ohjaavat kaikkia Wärtsilän toimintoja sekä vuoropuhelua sidosryhmien kanssa. Toimintaperiaateissa sitoudutaan kunnioittamaan YK:n ihmisoikeusjulistusta,

kansallisia lakeja, YK:n Global Compact -aloitteen kymmentä periaatetta sekä Kansainvälisen työjärjestö ILO:n perussopimuksia.⁷

Toimintaohjeissa Wärtsilä asettaa tavoitteeksi noudattaa kunnianhimoisimpia lakiin ja eettisiin standardeihin perustuvia toimintatapoja⁸. Työntekijöiden oikeuksiin liittyvistä painopisteistä Wärtsilän toimintaperiaatteet nostavat esiin ihmisoikeuksien ja työelämän oikeuksien kunnioittamisen, tasa-arvon ja kaikenlaisen syrjinnän kieltämisen sekä turvallisen työympäristön.

Toimintaperiaatteiden ohella Wärtsilä on julkaissut henkilöstökäytäntöjä koskevat konsernitason vastuullisuuslinjaukset⁹, joita käsitellään tarkemmin seuraavassa luvussa 2.1. Yrityksen työterveys- ja turvallisuusperiaatteet määrittävät yhtiön laatu-, työterveys- ja työturvallisuus- ja ympäristöpolitiikassa (ks. luku 2.2). Wärtsilällä on myös julkinen vastuullisuuskysymyksiä sivuava käsikirja alihankkijoille (ks. luku 2.3).

2.1 WÄRTSILÄN OMAT HENKILÖSTÖKÄYTÄNNÖT

Wärtsilän omia henkilöstökäytäntöjä koskevat konsernitason vastuullisuuslinjaukset korostavat työntekijöiden tasavertaisia mahdollisuuksia, etuuksien ja palkkauksen oikeudenmukaisuutta, lakien ja työehtosopimusten noudattamista, henkilöstön osaamisen kehittämistä, yhteistoimintaa sekä kommunikointia työntekijöiden ja johdon välillä.

Wärtsilä lupaa huolehtia oikeudenmukaisesta palkkauksesta, tasa-arvoisesta rekrytoinnista sekä työntekijöiden järjestäytymisvapaudesta ja neuvotteluoikeudesta. Wärtsilä kieltää kaikenlaisen syrjinnän. Palkkauksen perusperiaatteena on, että yhtiössä maksetaan samaa

3 Ibid.

4 Wärtsilän vuosikertomus 2014, saatavilla osoitteessa: <http://www.wartsilareports.com/fi-FI/2014/ar/tilinpaa-tos/pikakatsaus/>

5 Wärtsilä, Mission and vision, <http://www.wartsila.com/fi/about/yhtio-johto/strategia/MissionVision> (viitattu 13.8.2014)

6 Wärtsilän vuosikertomus, 2013, saatavilla osoitteessa: <http://www.wartsilareports.com/en-US/2013/ar/sustainability/personnel-and-social-performance/personnel/>

7 Wärtsilä, Code of Conduct, saatavilla osoitteessa: <http://www.wartsila.com/en/sustainability/approach/Ourcommitment/CodeofConduct>

8 Wärtsilä, Code of Conduct: "(...) company strives to maintain the highest legal and ethical standards in all its business practices."

9 Wärtsilä, Henkilöstökäytännöt, saatavilla osoitteessa: <http://www.wartsila.com/fi/kestava-kehitys/Socialresponsibility/Employeepractices>

Wärtsilän Intian tehtaalla työntekijöitä opastetaan muun muassa suojavarusteiden oikeaan käyttöön.

FINWATCH / SONJA VARTIALA



palkkaa samasta työstä ja samasta suorituksesta. Palkan tulee olla oikeudenmukainen, reilu ja kannustava. Nämä tavoitteet saavutetaan käyttämällä päätöksenteon pohjana työn vaativuutta. Wärtsilän mukaan pätevyys-, kokemus- ja suorituserot näkyvät eri henkilöiden – ei esimerkiksi sukupuolten – välisinä palkkaeroina. Palkat arvioidaan vuosittain ja niiden tulee vastata vähintään minimipalkkaa. Wärtsilän ohjeiston mukaan palkoista ei saa tehdä laittomia tai auktorisoimattomia vähennyksiä.

Osa-aikaisille työntekijöille tarjotaan Wärtsilän mukaan samat edut kuin muissa palkkasuhteissa työskenteleville. Irtisanomistilanteissa Wärtsilä kertoo kunnioittavansa paikallisia työehtosopimuksia ja työlainsäädäntöä. Wärtsilä soveltaa henkilöstökäytännöissään EU-direktiivejä, paikallisia lakeja, työehtosopimuksia ja muita vastaavia henkilöstön kuulemista ja työehtoneuvotteluja koskevia määräyksiä.¹⁰

Järjestäytymisvapauden ja yhteistoiminnan merkitystä korostetaan myös Wärtsilän toimintaperiaatteissa (Code of Conduct). Tilanteissa, joissa maan kansallinen laki estää työntekijöiden järjestäytymisen ja kollektiivisen neuvottelun, Wärtsilä sitoutuu tarjoamaan työntekijöilleen vaihtoehdoisen tavan ilmaista mielipiteensä ja huolensa.¹¹

¹⁰ Ibid.

¹¹ Wärtsilän vuosikertomus, 2013, saatavilla osoitteessa: <http://www.wartsilareports.com/fi-FI/2013/ar/kestava-kehitys/henkilosto-ja-sosiaalinen-vastuu/ihmis-ja-tyolaman-oikeudet/>

2.2 TYÖTERVEYS JA -TURVALLISUUS WÄRTSILÄN TOIMIPISTEISSÄ

Wärtsilä kertoo pyrkivänsä tarjoamaan turvallisen työpaikan kaikille työntekijöille noudattamalla korkeita työterveys- ja -turvallisuusstandardeja. Wärtsilän työterveys ja -turvallisuusperiaatteet on määritelty yhtiön toimintaperiaatteissa, QEHS¹²-politiikassa. Yritys käyttää työterveyden ja -turvallisuuden edistämiseen globaaleissa toiminnoissaan myös laatimaansa työterveys ja työturvallisuusohjeistoa. Wärtsilän tytäryhtiöiltä vaaditaan johtamisjärjestelmää, joka tukee edellä mainittuja linjauksia. Vuoden 2013 lopulla 48 Wärtsilän tytäryhtiöllä oli sertifioitu työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmä (OHSAS¹³ 18001).

Vuonna 2013 yli 80 prosentilla Wärtsilän toimipisteistä oli työsuojelutoimikunta. Toimikunnat kehittävät yhtiöiden johdon ja henkilöstön edustajien kanssa työsuojeluohjelmat ja huolehtivat, että ne ovat kansallisten lakien sekä Wärtsilän linjauksien mukaisia.¹⁴

¹² Lyhennetty sanoista Quality, Environment, Health and Safety

¹³ Lyhennetty sanoista: Occupational, Health and Safety Management Systems

¹⁴ Wärtsilä, työterveys- ja turvallisuus, <http://www.wartsila.com/fi/kestava-kehitys/Socialresponsibility/Occupationalhealthandsafety> (viitattu 28.8.2014)

Taulukko 1: Tapaturmien ja poissaolotuntien määrät Wärtsilän toimipisteissä.¹⁵

Tapaturma	2013	2012	2011	2010	2009
Tapaturmien kokonaismäärä	730	742	987	971	1 169
Poissaoloon johtaneet tapaturmat	199	238	267	333	470
Tapaturmataajuus/miljoona tuntia	4.4	5.5	6.3	7.8	12.9

Wärtsilä kertoo arvioivansa säännöllisesti yrityksen työterveyttä ja -turvallisuutta. Arvioinnissa käytettävät indikaattorit sisältävät muuan muassa onnettomuuksien lukumäärän, sairaspöissaolojen määrän ja onnettomuuksien frekvenssin.

Wärtsilä on linjannut, että yritys tähtää poissaoloon johtavien tapaturmien nollassoon. Saavuttaakseen nollassoon Wärtsilä on aloittanut Zero Injury -koulutusohjelman, joka sisältää neljä tuntia verkkokoulutusta ja neljä tuntia käytännön harjoittelua. Koulutus on suunnattu kaikille yhtiön työntekijöille tehtäissa, työpajoissa ja muissa toimitiloissa. Tämän lisäksi konsernin johtokunta valvoo tavoitteen toteutumista tarkistamalla kuukausittaiset raportit tapaturmista ja poissaoloista.

Vuonna 2012 Wärtsilä aloitti niin kutsutut turvallisuuskierrokset. Turvallisuuskierroksilla konsernin johtokunnan jäsenet, tytäryhtiöiden johtohenkilöstö tai muut konsernin divisioonien johtoryhmiin kuuluvat henkilöt jalkautuvat Wärtsilän toimipisteisiin keskustellakseen työntekijöiden kanssa työturvallisuustilanteesta.¹⁶

2.3 WÄRTSILÄN ALIHANKKIJAT JA MUUT YHTEISTYÖKUMPPANIT

Wärtsilä odottaa tavarantoimittajiaan ja aliurakoitsijoitaan sitoutumaan yrityksen toimintaperiaatteisiin (Code of Conduct). Wärtsilä laati vuonna 2012 alihankkijoita koskevan käsikirjan (Wärtsilä Suppliers Handbook), joka opastaa Wärtsilän tavarantoimittajia muun

ohella myös vaadituista sosiaalisen vastuun käytännöistä.

Alihankkijoille suunnatussa käsikirjassa tavarantoimittajia vaaditaan sitoutumaan työterveys ja -turvallisuuskäytäntöihin, tasa-arvoisen työympäristön luomiseen sekä syrjinnän ehkäisemiseen. Työntekijöiden järjestäytyminen tulee sallia. Tilanteissa, joissa maan kansallinen laki estää työntekijöiden järjestäytymisen ja kollektiivisen neuvottelun, alihankkija sitoutuu tarjoamaan työntekijöilleen vaihtoehtoisen tavan ilmaista näkemyksiä. Alihankkijoiden tulee maksaa työntekijöille palkkaa, joka vastaa vähintään valtion minimipalkkaa. Ylityökorvaukset tulee maksaa lakien mukaan eikä palkoista saa tehdä laittomia tai auktorisoimattomia vähennyksiä. Pakko-työvoima ja lapsityövoiman hyväksikäyttö on ehdottomasti kielletty.¹⁷

Vaikka toimittajakäsikirja käsitteleeekin työelämän oikeuksia, sen painopiste on tuotteiden laadussa ja muissa tuotannollisissa vaatimuksissa. Toimittajakäsikirjassa ei esimerkiksi käsitellä työelämänoikeuksien loukkaamisesta aiheutuvia toimenpiteitä.¹⁸

Wärtsilä kertoo valvovansa alihankkijoidensa pitäytymistä yritysvastuulinjauksissa säännöllisesti. Wärtsilä luokittelee alihankkijat auditoinneista ja esivalintakyselyistä saatujen tulosten perusteella, ja toimittaja voidaan joko hyväksyä, hyväksyä tietyin rajoituksin ja huomautuksin tai hylätä.¹⁹

Wärtsilä edellyttää myös uusilta yhteistyökumppaneiltaan toimintaperiaatteiden

17 Ibid.

18 Wärtsilä, Suppliers handbook, 2012, saatavilla osoitteessa: <http://www.wartsila.fi/fi/about/suppliers/supplier-handbook>

19 Wärtsilän vuosikertomus, 2013, saatavilla osoitteessa: <http://www.wartsilareports.com/fi-FI/2013/ar/kestava-kehitys/henkilosto-ja-sosiaalinen-vastuu/toimitusketjun-kehitys-ja-arviointi/>

15 Wärtsilän vuosikertomus, 2013, <http://www.wartsilareports.com/en-US/2013/ar/sustainability/our-figures/social-data/>

16 Wärtsilä, Työterveys ja -turvallisuus, <http://www.wartsila.com/fi/kestava-kehitys/Socialresponsibility/Occupationalhealthandsafety> (viitattu 28.8.2014)

noudattamista ja ihmisoikeuksien kunnioittamista. Toimittajan on osoitettava sitoutumisensa Wärtsilän vastuullisuuslinjauksiin ennen hyväksytyin toimittajastatuksen myöntämistä. Tämä ei kuitenkaan koske yksittäisiä ostoja tai pienempiä palveluita tuottavia alihankkijoita.²⁰

Wärtsilä ei edellytä alihankkijoiltaan kolmannen osapuolen vastuullisuussertifiointeja tai -auditointeja eikä käytä riskimaalistoja tai muita vastaavia tapoja priorisoidakseen vastuullisuusauditointien piiriin otettavia tavaran-toimittajia. Wärtsilä kertoo, että sen toimittaja-arvioinnit "määräytyvät liiketoiminnan perusteella". Tällä tarkoitetaan että arviointeja tehdään toimittajille, joiden toimittamat komponentit ovat tärkeitä lopputuotteen kanalta ja jotka tyypillisesti toimittavat tuotteita eri Wärtsilän liiketoiminnoille ja yksiköille.²¹

Vuonna 2013 Wärtsilä luokitteli ensimmäistä kertaa yhteensä 209 alihankkijaa ja 239 alihankkijaa pisteytettiin uudelleen. Saman vuoden loppuun mennessä Wärtsilä oli luokitellut yhteensä 793 pääalihakijaa kattaen näin 95 prosenttia yhtiön alihankinnan arvosta. Vuonna 2013 vain yksi toimittaja hylättiin rikkomusten takia.²² Vuonna 2014 avaintoimittajista oli luokiteltu enää 657 (toimittajien kokonaismäärän ollen 1 219), mutta tämä vastasi Wärtsilän mukaan edelleen yli 95 prosenttia yhtiön kokonaisostoista.²³

Edellä mainitun perusteella Wärtsilän luokitukseen sisältyvien auditointien määriä voidaan pitää valtavina. Vertailukohtana voidaan käyttää esimerkiksi yritysvaluuttakysymyksissä edelläkävijänä pidettyä Keskoa (Helsingin pörssiin listattu yritys, liikevaihto 9,3 miljardia euroa vuonna 2013), joka toteutti alihankkijoilleen vuoden 2013 aikana 81 täyttä auditointia ja 25 uudelleenauditointia. Vuoden 2014 alussa

Keskon riskimaatavarantoimittajien tehtaista tai viljelmistä 254 (2012: 209) oli BSCI-auditointien piirissä.²⁴

Wärtsilän mukaan tehtyjä auditointeja ei voi verrata Keskon auditointeihin, sillä "toimintatavat, tarpeet ja työkalut ovat yrityskohtaisia". Finnwatchin näkemyksen mukaan vertailu on perusteltu, sillä Wärtsilä kertoo vuosiraportissaan (Keskon tavoin) valvovansa alihankkijoidensa vastuullisuutta auditoinneilla²⁵. Wärtsilän toteuttamien auditointien suuret määrät herättävät kysymyksiä auditointien laadusta ja sisällöstä.

Wärtsilä selitti, että sen vuosiraportissa ilmoitettu luku on Wärtsilän toimittajaluokitus, "joka ei itsessään ole auditointi vaan pisteytys", ja joka laaditaan käyttämällä hyväksi eri tietolähteitä ja järjestelmiä. Yrityksen mukaan "toimittajan reittaus saattaa johtaa myös laajemman toimittaja-auditoinnin tekemiseen, jossa mahdollisesti vaadittavista toimenpiteistä ja aikatauluista voidaan sopia", ja että "toimittajille suoritetaan eri vaiheissa erilaisia "auditointeja", jotka poikkeavat laajuudeltaan ja sisällöltään tarpeen mukaisesti"²⁶. Kuitenkin Wärtsilä toteaa itse vuosiraportissaan ja omilla verkkosivuillaan, että toimittajien "luokitus²⁷ perustuu esivalintakyselyihin ja suoritettuihin auditointeihin." Wärtsilän antamat tiedot ja vuosiraportin tiedot ovat ristiriidassa keskenään.

20 Wärtsilä, Supplier handbook, 2012, saatavilla osoitteessa: <http://www.wartsila.fi/fi/about/suppliers/supplier-handbook>

21 Wärtsilä, Marko Vainikka, sähköposti 18.2.2015

22 Wärtsilä, Annual report 2013, saatavilla osoitteessa: <http://www.wartsilareports.com/en-US/2013/ar/sustainability/personnel-and-social-performance/supplier-development-and-performance/>

23 Wärtsilä, Marko Vainikka, sähköposti 19.2.2015

24 Kesko, Yritysvastuuraportti 2013, saatavilla osoitteessa: <http://yhteiskuntavastuu2013.kesko.fi/gri/tunnusluvut/sosiaaliset-vaikutukset/ihmisoikeudet>

25 Auditoinnin määritelmää on avattu mm. kansainvälisen standardisoimisjärjestön ISO:n toimesta: "Audit [is] systematic, independent, documented process for obtaining records, statements of fact or other relevant information and assessing them objectively to determine the extent to which specified requirements [...] are fulfilled." ISO17000, saatavilla osoitteessa: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso-iec:17000:ed-1:v1:en>

26 Wärtsilä, Marko Vainikka, sähköposti 5.2.2015

27 engl. supplier rating, "toimittajareittaus". Vuosiraportti vuodelta 2013: "Wärtsilä on ryhtynyt säännöllisesti seuraamaan tavarantoimittajien ja palveluntoimittajien toimintaa. Toimittajat luokitellaan toimittaja-arviointien yhteydessä Wärtsilän toimittajavaatimusten perusteella. Luokitusta varten arvioidaan, miten toimittaja noudattaa Wärtsilän asettamia vastuullisuusvaatimuksia koskien lakien ja määräysten noudattamista, ympäristö-, työterveys- ja työturvallisuusasioiden hoitoa sekä sosiaalista suorituskykyä. Luokitus perustuu esivalintakyselyihin ja suoritettuihin auditointeihin."

Finnwatch oli erityisen kiinnostunut Wärtsilän vuosiraportissa ilmoitettujen auditointien sisällöstä, määrästä ja laadusta, sillä tässä raportissa tutkitun Wärtsilän Intian alihankkijan työoloista löytyi vakavia ongelmia. Kävi ilmi, että tutkittua Wärtsilän intialaista alihankkijaa ei oltu auditoitu siitä huolimatta, että se oli luokiteltu ja hyväksytty Wärtsilän toimittajätietokantaan (ks. luku 5).

Finnwatchin jatkokysymyksiin Wärtsilä totesi, että ”yleisenä periaatteena on, että Wärtsilä vastaa omasta toiminnastaan ja toimittajat omistaan”. Wärtsilä kertoo edistävänsä vastuullisen yritystoiminnan toteutumista kirjaamalla toimittajakäsikirjan keskeiset vaatimukset toimittajan ja Wärtsilän väliseen sopimukseen.²⁸

Wärtsilän vuosikertomuksesta saa kuvan systemaattisesti ja pitkäjänteisesti tehdystä vastuullisuusvalvonnasta, joka perustuu avoimiin kriteereihin (mm. Supplier Handbook) ja luokitukseen (sisältäen esivalintakyselyt ja suoritettut auditoinnit) ja joka kattaa 95 prosenttia yhtiön alihankinnan arvosta. Wärtsilän virallisessa vuosiraportissa olevat tiedot ovat kuitenkin ristiriidassa Finnwatchille annettujen tietojen kanssa. Wärtsilän vastausten perusteella on epäselvää, mitä alihankkijoiden luokitus tarkoittaa, mille Wärtsilän luokitetuille tavarantoimittajille on suoritettu auditointeja ja mitä nämä auditoinnit sisältävät.

Wärtsilän suorittaman vastuullisuusvalvonnan sisällön selventämistä voidaan pitää tärkeänä myös sijoittajien näkökulmasta. Virheellisten tai harhaanjohtavien tietojen antaminen pörsseyriyksen vuosikertomuksissa on arvopaperimarkkinalain vastaista ja tällaiset tiedot on viivytyksettä oikaistava tai täydennettävä riittävällä tavalla²⁹.

2.4 YRITYSVASTUULINJAUSTEN TÄYTÄNTÖÖNPANO JA VALVONTAMEKANISMIT

Wärtsilä kertoi Finnwatchille, että jos alihankkijan työolosuhteet eivät vastaa Wärtsilän linjauksia, yritys tekee yhdessä toimittajan kanssa toimintasuunnitelman puutteiden parantamiseksi. Jos alihankkija ei noudata toimintasuunnitelmaa tai sillä ei ole valmiuksia korjata puutteita, Wärtsilä lopettaa yhteistyön.

Wärtsilä kertoo sitoutuneensa jatkuvaan ja avoimeen dialogiin johdon ja työntekijöiden edustajien välillä. Wärtsilä edistää toimintaperiaatteiden täytäntöönpanoa viestimällä vastuulinjauksistaan työntekijöilleen aktiivisesti sekä valvomalla linjauksien toteutumista.

Wärtsilän mukaan yrityksen tavoite on, että jokainen työntekijä ja muu toimija olisi tietoinen vastuullisuuslinjauksien sisällöstä. Wärtsilä kouluttaa työntekijöitään aktiivisesti ja raportoi, että vuonna 2013 yhteensä 91 prosenttia sen työntekijöistä oli suorittanut toimintaperiaatteita käsittelevän kurssin.

Konsernin sisäiset yritysjohtajat sekä alihankkijoiden johto ovat vastuussa kansallisten lakien sekä Wärtsilän omien vastuulinjausten noudattamisesta kussakin toimipisteessä.

Yritysvastuun toteutumisen valvominen kuuluu viime kädessä Wärtsilä-konsernin johtokunnalle, joka arvioi vastuulinjausten soveltuvuutta aika ajoin ja päättää tarvittaessa muutoksista tai tulkinnoista. Johtokunta myös monitoroi linjausten toimeenpanoa.³⁰

28 Wärtsilä, Marko Vainikka, sähköposti 16.2.2015

29 Arvopaperimarkkinalaki, 1 luku, 3§, saatavilla osoitteessa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120746>

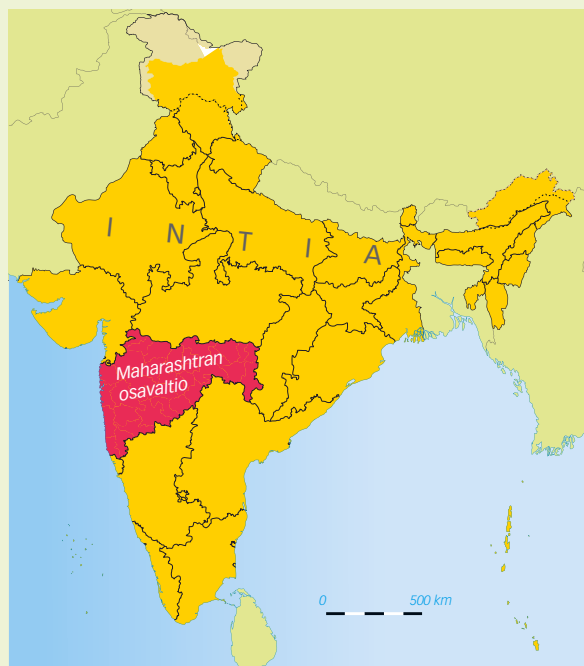
30 Wärtsilän vuosikertomus, 2013, s. 55, saatavilla osoitteessa: <http://www.wartsilareports.com/fi-FI/2013/arhallinnointi/johtokunta/>

3. Ihmisoikeusriskien arviointi – työelämänoikeudet Intiassa

Monet ihmisoikeudet toteutuvat Intiassa paremmin kuin useissa muissa Aasian maissa. Intia on valtiomuodoltaan demokratia. Maan lehdistö on kohtalaisen vapaa ja kansalaisyhteiskunta on vahva, vaikkakin hallitusta kritisoivien kansalaisjärjestöjen toiminta on viime vuosina hankaloitettu rajoittamalla ulkomaista rahoitusta. Intian yli miljardin asukkaan varallisuus ja oikeudet ovat kuitenkin jakautuneet hyvin epätasaisesti. Korruptio, rankaisemattomuus ja lakien heikko toimeenpano ja valvonta heikentävät merkittävästi Intian ihmisoikeustilannetta.³¹

Intian talous kasvoi viime vuosikymmenen aikana, ja se on valtioista ostovoimalla mitattuna maailman kolmanneksi suurin talous Yhdysvaltain ja Kiinan jälkeen.³² Intian talouskasvu on kuitenkin huomattavasti hidastunut vuodesta 2011 lähtien, kun maailmanlaajuinen taantuma alkoi vaikuttaa myös Intiassa. Palvelusektorin ja teollisuuden kasvun hidastuminen sekä pienentyneet investoinnit ovat vaikuttaneet Intian talouskasvun heikentymiseen, ja myös voimakas inflaatio on ollut talouden ongelmana. Talouskasvun ennustetaan kuitenkin elpyvän hieman 2014–2015 välisenä aikana.³³

Talouskasvu ei ole kuitenkaan poistanut epätasarvoa ja köyhyyttä, ja taloudellinen eriarvoisuus on kasvanut niin kaupungeissa kuin maaseudulla. Tulojen epätasaisesta jakautumisesta johtuen talouskasvu on vähentänyt köyhyyttä odotettua vähemmän. Vaikka Intia on parin viime vuosikymmenen aikana onnistunut vähentämään äärimmäisessä



köyhyydessä elävien (alle 1,25 dollarilla päivässä) osuutta väestöstä, eli vuonna 2010 edelleen 32,7 prosenttia intialaisista äärimmäisessä köyhyydessä. Maailman 1,2 miljardista äärimmäisessä köyhyydessä elävästä ihmisestä asui Intiassa vuonna 2010 kolmasosa.³⁴

Intian työvoimasta enemmistö työskentelee epävirallisella sektorilla: vuosina 2009–2010 epävirallisen talouden piirissä työskentelevien osuus oli noin 84 prosenttia ja noin 82 prosenttia vuosina 2011–2012. Epävirallisen talouden työntekijöiden osuus on laskenut hieman viime vuosien aikana, mutta samaan aikaan Intian viralliselle sektorille syntyneistä uusista työpaikoista valtaosa oli luonteeltaan epävirallista työtä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä,

31 Freedom House, Freedom of the Press 2014, India, <https://freedomhouse.org/report/freedom-press/2014/india#.VIXP03uQm-TU> (viitattu 8.12.2014); Human Rights Watch Report 2014, India, <http://www.hrw.org/world-report/2014/country-chapters/india?page=2> (viitattu 8.12.2014); Human Rights Watch, India, <http://www.hrw.org/asia/india> (viitattu 8.12.2014).

32 World Bank, GDP Ranking, PPP based, 2013, saatavilla osoitteessa: http://databank.worldbank.org/data/download/GDP_PPP.pdf

33 India budget, Macroeconomical Framework Statement 2014–2015, <http://indiabudget.nic.in/ub2014-15/frbm/frbm1.pdf> (viitattu 8.12.2014); ILO, Global Employment Trends 2014, s. 59, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf (viitattu 8.12.2014); IMF, World Economic Outlook, Oct 2014, s.54 ja s.188, <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2014/02/pdf/text.pdf> (viitattu 8.12.2014).

34 UNESCAP, Statistical Yearbook for Asia and Pacific 2013, Income Poverty and Inequality, s. 109–111 ja s.115, <http://www.unescap.org/sites/default/files/D.1-Income-poverty-and-inequality.pdf> (viitattu 8.12.2014); Belsler Patrick, Rani Uma, Extending the coverage of minimum wages in India: Simulations from household data, ILO 2010, s. 1, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_145336.pdf (viitattu 8.12.2014); The UN Millennium Development Goals Report 2014, s.9, <http://www.un.org/millennium-development-goals/2014%20MDG%20report/MDG%202014%20English%20web.pdf> (viitattu 8.12.2014).

että työntekijät eivät saa työsuhte-etuja tai sosiaaliturvaa.³⁵ Kun epävirallisen sektorin lisäksi otetaan huomioon tämän kaltainen työ virallisella sektorilla, oli epävirallinen työllisyys esimerkiksi vuosina 2009–2010 kaikkiaan noin 92 prosenttia työvoimasta.³⁶

Virallisen sektorin epävirallistumisesta ja epävirallisesta työllisyydestä puhuttaessa on yhtenä taustatekijänä nostettu esiin vuokra- ja tilapäistyövoiman käyttö. Vuokra- ja tilapäistyöntekijät ovat Intiassa usein haavoittuvassa asemassa. He eivät välttämättä saa edes minimipalkkaa tai saattavat saada vakituisia työntekijöitä vähemmän palkkaa. Vaikka oikeus sosiaaliturvaan olisi, on sen käytännön toteutumisessa puutteita.³⁷

Intian puutteellinen lainsäädäntö, lainsäädännön riittämätön toimeenpano ja työvoiman heikot neuvotteluasetat lisäävät ihmisoikeusriskejä yritysten toiminnassa. Ihmisoikeusriskejä voimistavat myös erilaiset perinteiset tavat, uskomukset ja kastiin perustuva syrjintä.³⁸

Puutteet työelämän oikeuksien toteutumisessa ovat saaneet Intiassa entistä enemmän huomiota. Vuonna 2011 ammattiliitot järjestivät yhteistyössä laajan mielenilmauksen Delhissä,³⁹ ja vuoden 2012 alussa 11 Intian suurinta ammattiliittoa järjestivät vuorokauden mittaisen yleislakon vaatiakseen parempia

työelämänoikeuksia ja protestoidakseen nousevia hintoja.⁴⁰ Vuoden 2013 helmikuussa lakko toistettiin kahden päivän mittaisena.⁴¹

Seuraavissa alaluvuissa esitellään Intian ihmisoikeustilannetta tavoitteena koostaa karkea ihmisoikeusriskien arviointi tehdastoiminnalle Maharashtran osavaltiossa, jossa Wärtsilän ja sen alihankkijan tehtaat sijaitsevat. Kirjallisiin lähteisiin perustuvassa riskien kartoituksessa on keskitytty erityisesti työelämän oikeuksiin. Muita tärkeitä Intian toimintaympäristössä huomioitavia kysymyksiä ovat muun muassa korrup-tioriski, alkuperäiskansojen oikeudet sekä ympäristö- ja verokysymykset, jotka eivät kuitenkaan ole kuuluneet tämän raportin tarkastelun kohteisiin.

Maharashtra on Intian toiseksi väkimmäinen osavaltio. Yli 112 miljoonan asukkaan osavaltiossa kaupunkituminen on ollut nopeaa, ja vuonna 2011 väestöstä 45,3 prosenttia asui kaupunkialueilla. Osavaltio on Intian teollistunein, ja Maharashtran pääkaupunki Mumbai on Intian taloudellisen elämän keskus. Maharashtran osavaltion bruttokansantuote kattaa noin 14 prosenttia Intian bruttokansantuotteesta. Silti osavaltio on koti suurelle määrälle köyhiä, ja vuonna 2011 slummeissa asui 23,3 prosenttia kaupunkiväestöstä.⁴²

3.1 ONGELMAT JÄRJESTÄYTYMISESSÄ JA LAKKO-OIKEUDESSA

Intia on ratifioinut Kansainvälisen työjärjestö ILO:n kahdeksasta perussopimuksesta vain neljä. Ratifioimatta ovat muun muassa järjestäytymisoikeuteen liittyvät sopimukset 87 ja 98.⁴³ Vuonna 2011 Intian silloinen työministeri Mallikarjun Kharge totesi, että Intia ei aio ratifioida sopimuksia 87 ja 98. Ministerin mukaan järjestäytymisvapaus on turvattu jo Intian lainsäädännössä eikä järjestäytymisoikeuden toteutuminen ole riippuvainen ILO:n sopimuksista. Intia on esittänyt kantansa syyksi myös sen, että ratifiointi antaisi järjestäytymisoikeuden valtion työntekijöille,

35 India Labour Market Update, Dec 2013, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/genericdocument/wcms_232565.pdf (viitattu 9.12.2014); ILO, Global Employment Trends 2014, s. 61, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf (viitattu 9.12.2014); Papola, Trilok Singh, Role of Labour Regulation and Reforms in India, ILO 2013, s. 8–9, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_232497.pdf (viitattu 9.12.2014).

36 Papola, Trilok Singh, Role of Labour Regulation and Reforms in India, ILO 2013, s. 8–9, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_232497.pdf (viitattu 9.12.2014); India, Decent Work Country Programme 2013–2017, ILO, s. 8, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/genericdocument/wcms_232655.pdf (viitattu 9.12.2014).

37 Shyam Sundar K.R., Non-regular workers in India: Social dialogue and organizational and bargaining strategies and practices, ILO 2011, s. 16–17, http://www.labour-rights-india.eu/documents/WP-30_India_full.pdf (viitattu 16.12.); Papola, Trilok Singh, Role of Labour Regulation and Reforms in India, ILO 2013, s. 15 ja 23, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_232497.pdf; Rajeev Meenakshi, Contract Labour Act in India: A Pragmatic View, IGDR Proceedings/Project Reports Series, 2009, <http://www.igdr.ac.in/pdf/publication/PP-062-33.pdf> (viitattu 15.12.2014).

38 Franciscans International, Modern Slavery In India – Cases of Bonded Labour, 2012, s. 8, http://franciscansinternational.org/fileadmin/docs/Contemporary_Forms_of_Slavery/Modern_Slavery_in_India__Bonded_Labour_Cases_FINAL_17_Sept_2012.pdf (viitattu 23.11.2014).

39 Bhowmik Sharik, India:Nation-wide Strike on 20–21 February 2013, Global Labour Column, <http://column.global-labour-university.org/2013/02/india-nation-wide-strike-on-20-21.html#more> (viitattu 23.11.2014).

40 AlJazeera, Millions of Indian Workers Strike for Rights, 2012, <http://www.aljazeera.com/news/asia/2012/02/201222842550702681.html> (viitattu 23.11.2014).

41 AlJazeera, Millions Strike in India Over High Prices, 2013, <http://www.aljazeera.com/news/asia/2013/02/201322016857755633.html> (viitattu 23.11.2014).

42 Economic Survey of Maharashtra 2013–2014, https://mahades.maharashtra.gov.in/files/publication/esm_2013-14_eng.pdf (viitattu 8.12.2014).

43 ILO, Ratifications for India, 2014, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102691 (viitattu 23.11.2014).

jolloin Intian mukaan politisoitunut ay-liike vaikuttaisi työntekijöiden puolueettomuuteen.⁴⁴

Intian kansallinen lainsäädäntö ei sisällä asetusta ammattiliittojen tunnustamisesta, mikä estää kollektiivisen neuvotteluvoimavarojen toteutumista käytännössä. Monet työnantajat ohittavat ammattiliitot ja neuvottelevat ammattiliittojen sijaan työnantajan perustamien ammattiliittojen tai yksittäisten työntekijöiden kanssa. Myös suuressa osassa osavaltioita lainsäädäntö ei ota kantaa ammattiliittojen tunnustamiseen. Maharashtra on kuitenkin yksi poikkeuksista: osavaltion laissa säädetään ammattiliittojen tunnustamisesta ja niiden oikeuksista ja velvoitteista.⁴⁵

Hallituksella on myös mahdollisuus rajoittaa lakko-oikeutta. Esimerkiksi julkisten yleishyödyllisten palvelujen alalla työskentelevien lakko-oikeutta rajoitetaan eri tavoin, ja yleishyödyllisiksi palveluiksi voidaan katsoa hyvin erilaisia toimintoja niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Eri osavaltioissa on myös lakeja, joiden puitteissa hallinto voi kokonaan estää lakot tärkeiksi katsomillaan aloilla.⁴⁶ Esimerkiksi Maharashtran osavaltiossa on tällainen laki, joka mahdollistaa lakkoilun kieltämisen yhteiskunnan turvallisuuden ja tärkeiden yhteiskunnallisten palveluiden turvaamisen kannalta olennaiseksi katsotuilla aloilla. Kiellon rikkomisesta voi saada jopa vuoden vankeustuomion tai sakkorangaistuksen. Laki antaa osavaltion hallitukselle varsin vapaat kädet määrittellä yhteiskunnan kannalta tärkeä ala.⁴⁷

Intian järjestäytymisaste on alhainen. Ammattiliitot toimivat pääasiassa virallisen sektorin työntekijöiden keskuudessa, ja työntekijöiden enemmistön eli epävirallisen sektorin joukossa järjestäytyminen on

vähäistä.⁴⁸ Alhaisen järjestäytymisasteen ja puutteellisen lainsäädännön lisäksi ammatilliseen järjestäytymiseen liittyvänä ongelmana on pidetty Intian ammattiyhdistysliikkeen sirpaloitumista, sisäisiä erimielisyyksiä ja poliittista hajaannusta.⁴⁹

3.2 LAPSITYÖVOIMAN HYVÄKSİKÄYTTÖ ON EDELLEEN YLEISTÄ

Intia ei ole ratifioinut lapsityövoiman hyväksikäyttöä koskevia Kansainvälisen työjärjestön sopimuksia 138 ja 182.⁵⁰ Lapsityövoiman hyväksikäyttö on maassa laajalle levinnyttä, ja lapsia työskentelee monilla erilaisilla sektoreilla. Arviot lapsityöläisten määrästä vaihtelevat. Intian kansallisten laskelmien mukaan lapsityö olisi vähentynyt vuosien 2001–2011 aikana. Viimeisen vuonna 2011 toteutetun virallisen väestölaskennan mukaan 5–14-vuotiaiden lapsityöläisten määrä oli reilu 4,4 miljoonaa, kun se vuoden 2001 väestölaskennan mukaan oli 12,6 miljoonaa. Jos lukuun otetaan mukaan myös vain 3–6 kuukautta vuodessa työskennelleet, oli lapsityöläisiä 2011 väestölaskennan mukaan noin 8 miljoonaa.⁵¹ Epävirallisten arvioiden mukaan lapsityöläisten määrä olisi lähempänä 50 miljoonaa.⁵²

Lapsityövoiman hyväksikäyttöön liittyy rikollisuutta ja ihmiskauppaa.⁵³ Guardian-lehden julkaisemien tietojen mukaan jopa 100 000 lasta viedään vuosittain kodeista työskentelemään eri puolille Intiaa. Vain murto-osa tapauksista tilastoidaan, ja rankaisemattomuus rikoksista on yleistä.⁵⁴

44 ITUC, Annual Survey of Violations of Trade Union Rights – India 2012, <http://survey.ituc-csi.org/India.html?edition=336#tabs-1> (viitattu 23.11.2014); Business Standard, Government to Say Off to Core ILO Conventions, 2011, http://www.business-standard.com/article/economy-policy/govt-to-stay-off-core-ilo-conventions-111031100019_1.html (viitattu 23.11.2014); ILO, Challenges, Prospects and Opportunities of Ratifying ILO Conventions Nos. 87 and 98 in India, 2011, s. 47–50, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_165765.pdf (viitattu 23.11.2014).

45 ILO, Challenges, Prospects and Opportunities of Ratifying ILO Conventions Nos. 87 and 98 in India, 2011, s. 25–26, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_165765.pdf (viitattu 23.11.2014); The Maharashtra Recognition of Trade Unions and Prevention of Unfair Labour Practices Act, 1971, <http://bombayhighcourt.nic.in/libweb/acts/1972.01.pdf> (viitattu 23.11.2014).

46 ILO, Challenges, Prospects and Opportunities of Ratifying ILO Conventions Nos. 87 and 98 in India, 2011, s. 21–24 ja 40, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_165765.pdf (viitattu 9.12.2014).

47 Maharashtra Essential Services Maintenance Act, 2011, <http://bombayhighcourt.nic.in/libweb/acts/2012.12.pdf>; Business Standard, Essential Services Maintenance Act Comes Into Force in Maharashtra, 2012, http://www.business-standard.com/article/pti-stories/essential-services-maintenance-act-comes-into-force-in-maha-112080300577_1.html (viitattu 9.12.2014); ITUC, <http://survey.ituc-csi.org/Union-busting.htm> (viitattu 3.4.2014)

48 Papola, Trilok Singh, Role of Labour Regulation and Reforms in India, ILO 2013, s. 14, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_232497.pdf (viitattu 9.12.2014); Sen Ratna, Organizing the Unorganized Workers: The Indian Scene, The Indian Journal of Industrial Relations, Jan 2013, http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Jhabvala_Unorganized_Workers_IJIR.pdf (viitattu 9.12.2014).

49 Bhowmik Sharik, India: Nation-wide Strike on 20–21 February 2013, Global Labour Column, <http://column.global-labour-university.org/2013/02/india-nation-wide-strike-on-20-21.html#more> (viitattu 9.12.2014); Papola, Trilok

50 ILO, Ratifications for India, 2014, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102691 (viitattu 23.11.2014).

51 State wise details of working children in the age group of 5–14 years as per Census 2011 and 2001, <http://labour.gov.in/upload/uploadfiles/files/Divisions/childlabour/Census-2001%262011.pdf> (viitattu 10.12.2014); National Commission for Protection of Child Rights, 2014, <http://ncpcr.gov.in/showfile.php?lid=930> (viitattu 10.12.2014); Ministry of Labour and Employment, About Child Labour, <http://labour.gov.in/content/division/child-labour.php> (viitattu 10.12.2014);

52 Guardian, Rescues Fear India Will Drop New Law Banning Child Labour, 2013, <http://www.guardian.co.uk/law/2013/feb/23/india-law-child-labour> (viitattu 10.12.2014).

53 US Department of Labour, Findings of the Worst Forms of Child Labour 2013, India, <http://www.dol.gov/ilab/reports/child-labor/findings/2013TDA/india.pdf> (viitattu 10.12.2014).

54 Guardian, Rescues Fear India Will Drop New Law Banning Child Labour, 2013, <http://www.guardian.co.uk/law/2013/feb/23/india-law-child-labour> (viitattu 10.12.2014). <http://www.savetechildren.in/images/wingsreportpdf.pdf>

Elokuussa vuonna 2012 Intian silloinen hallitus laati lakiesityksen, jonka mukaan alle 14-vuotiaita ei saa enää palkata kokopäivätyöhön ja 14–18-vuotiaiden nuorten työskentely vaarallisissa töissä kiellettäisiin. Aiempi laki kielsi ainoastaan alle 14-vuotiaiden lasten palkkaamisen vaarallisiin töihin. Parlamentti ei ollut vielä helmikuussa 2015 hyväksynyt lakia, mutta joulukuisten lehtitietojen mukaan vielä uuden hallituksen muokattavana ollut lakiesitys olisi menossa parlamentin käsittelyyn lähitulevaisuudessa.⁵⁵

Maharashtran osavaltiossa lapsityövoiman määrä on vähentynyt viime vuosikymmenien aikana, mutta osavaltiossa on vuoden 2011 väestölaskennan mukaan edelleen noin puoli miljoonaa lapsityöläistä. Lapset työskentelevät erityisesti kaupunkialueen tehtaissa, kotitalouksissa ja maataloudessa, esimerkiksi puuvillan viljelyssä.⁵⁶

Lapsityövoiman hyväksikäytöllä on yhteyksiä myös Intian kastijärjestelmään, jota käsitellään luvussa 3.4.

3.3 PALKAT EIVÄT RIITÄ ELÄMISEEN

Tiedot Intian palkkakehityksestä vaihtelevat tutkimusaineiston mukaan. Intian virallisten palkkatilastojen mukaan maan reaali-palkat ja työntekijöiden ostovoima ovat viimeisten vuosien aikana pikemminkin laskeneet kuin nousseet, vaikka maan bruttokansantuote on kasvanut. Teollisuuden työntekijäkustannukset ovat Intiassa jo halvemmallalla tasolla kuin Kiinassa. Ostovoiman heikentyminen on herättänyt levottomuutta ympäri Intiaa, ja ammattiliitot ovat protestoineet nousevia hintoja vastaan.

Toiset tutkimukset taas näyttäisivät työntekijöiden ansioiden kasvaneen viime vuosina.⁵⁷ Myös kotitalouksien reaali-tulot (sisältäen mm. työstä saadut tulot, pääomatulot, saadut tulonsiirrot) näyttäisivät kasvaneen 1999–2011 välillä. Samaan aikaan taloudellinen eriarvoisuus on kuitenkin kasvanut Intiassa niin rikkaimman ja köyhimmän kymmenyksen välillä kuin keskiluokan sisällä.⁵⁸

Intian minimipalkkalainsäädäntö perustuu vuonna 1948 säädettyyn minimipalkkalakiin, jonka tarkoituksena on estää työntekijöiden hyväksikäyttö. Minimipalkat määräytyvät Intiassa monimutkaisesti. Minimipalkkoja säädelään niin kansallisesti kuin osavaltiotasolla. Palkkojen määräytymiseen vaikuttavat ala, ammattiryhmä, ammattitaito ja alue. Monimutkaisen järjestelmän seurauksena Intiassa on yli 1 200 erilaista minimipalkkaa ja samasta työstä voi eri puolella Intiaa olla säädettyä useita erilaisia minimipalkkoja.⁵⁹

Minimipalkat eivät kuitenkaan kata kaikkia työntekijöitä, eikä Intiassa ole yhtä sitovaa minimipalkkaa, joka kattaisi kaikki alat ja osavaltiot. Intian kansallinen minimipalkkataso (national minimum wage floor) on vain ohjeellinen. Pakollisten minimipalkkojen ulottamista koko työvoimaan on pidetty tärkeänä, sillä Intiassa suurin osa työvoimasta ei ole minkäänlaisen sosiaaliturvan piirissä. Kattavan ja tehokkaasti toimeenpannun minimipalkkajärjestelmän kehittäminen on nähty merkittävänä tekijänä sosiaalisen oikeudenmukaisuuden lisäämisessä ja eriarvoisuuden vähentämisessä. Minimipalkkojen kattavuuden parantamisen on arveltu myös pienentävän miesten ja naisten palkkaeroja.⁶⁰

55 Human Rights Watch, World Report 2013, India, <http://www.hrw.org/world-report/2013/country-chapters/india?page=2> (viitattu 10.12.2014); ILO, Natlex, 2014, India, http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=IND&p_classification=04&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY (viitattu 10.12.2014); The Economic Times, Final Law for Complete Ban Child Labour, 2014, <http://economictimes.indiatimes.com/news/economy/policy/final-law-for-complete-ban-child-labour-soon/articleshow/45442534.cms> (viitattu 10.12.2014); Business Standard, Shri Bandaru Dattatreya Chairs National Consultation on Child Domestic Work & Trafficking, 2014, http://www.business-standard.com/article/government-press-release/shri-bandaru-dattatreya-chairs-national-consultation-on-child-domestic-work-trafficking-114120901286_1.html (viitattu 10.12.2014).

56 State wise details of working children in the age group of 5–14 years as per Census 2011 and 2001, <http://labour.gov.in/upload/uploadfiles/files/Divisions/childlabour/Census-2001%262011.pdf> (viitattu 10.12.2014); National Commission for Protection of Child Rights, 2014, <http://ncpcr.gov.in/showfile.php?lid=930> (viitattu 10.12.2014); UNICEF, Maharashtra, 2012, saatavilla osoitteessa: http://www.unicef.org/india/overview_4294.htm

57 ILO, Global Wage Report 2012/13, s. 10 ja 23, saatavilla osoitteessa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_194843.pdf; Al Jazeera, Millions Strike in India Over High Prices, 2013, <http://www.aljazeera.com/news/asia/2013/02/201322016857755633.html> (viitattu 23.11.2014).

58 ILO, Global Wage Report 2012/13, s. 23 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_194843.pdf (viitattu 10.12.2014); ILO, Global Wage Report 2014–2015, s. 20–27, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_324678.pdf (viitattu 10.12.2014).

59 Paycheck, FAQs on Minimum Wages in India, <http://www.paycheck.in/main/salary/minimumwages/minfaqfolder/minimum-wages-in-india#inf1> (viitattu 10.12.2014); Minimum Wage Comparison: Asian Countries, WageIndicator Minimum Wage Report Series 01, 2012, http://www.wageindicator.org/documents/publicationslist/publications-2012/120627Minimum%20Wage%20Comparison_Asian%20Countries_Representation.pdf (viitattu 10.12.2014).

60 Belser Patrick, Rani Uma, Extending the coverage of minimum wages in India: Simulations from household data, ILO 2010, s. 1–2, 7, 9 ja 19, saatavilla osoitteessa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_145336.pdf (viitattu 10.12.2014).

Intian korkein oikeus on ottanut säädettyjen minimipalkkojen noudattamiseen tiukan kannan jo vuonna 1982, jolloin se määritteli pakkotyövoiman työksi, josta maksetaan minimipalkkaa pienempää palkkaa⁶¹. Pakkotyövoiman hyväksikäyttöä käsitellään tarkemmin seuraavassa kappaleessa.

Intian minimipalkkajärjestelmää on arvosteltu monimutkaiseksi ja toimimattomaksi. Ammattiyhdistysliike pitää järjestelmän valvontaa käytännössä vaikeana tai mahdottomana. Minimipalkkajärjestelmää on myös kritisoitu siitä, että se ei turvaa työntekijälle ja hänen perheelleen edes vähimmäistoimeentuloa. Intian ammattiyhdistysliike on vaatinut minimipalkan korottamista.⁶²

Intian työvoimasta 29,3 prosenttia eli alle 1,25 dollarilla päivässä vuosina 2009–2010. Alle kahdella dollarilla päivässä eli 66,3 prosenttia työvoimasta.⁶³

3.4 KASTIJÄRJESTELMÄ JOHTAA SYRJINTÄÄ JA JOPA PAKKOTYÖVOIMAAN

Intiassa syrjintä kastin perusteella on kielletty perustuslaissa. Syvään juurtuneiden käytäntöjen, lainsäädännön puutteellisen toimeenpanon ja rankaisemattomuuden vuoksi kastisyrjintä on kuitenkin maassa arkipäivää. Kastijärjestelmä on kulttuurin ja hindulaisuuden perinteestä nouseva sosiaalisen ja taloudellisen hierarkian muoto. Se jakaa henkilöt sosiaaliin

luokkiin, kasteihin, joissa yhteiskunnallinen asema perustuu syntyperään ja on muuttumaton. Järjestelmää ylläpitävät erilaiset sosiaaliset, kulttuuriset ja taloudelliset rakenteet. Kasti määrää elämäntähtäyksiä työstä avioliittoon ja tekee sosiaalisen nousun vaikeaksi tai jopa mahdottomaksi. Erityisen heikossa asemassa ovat kastiryhmien alapuolisiksi ymmärretyt dalitit sekä alkuperäiskansoihin kuuluvat henkilöt.⁶⁴

Kastisyrjintä näyttäytyy myös väkivaltana. Maharashtrassa raportoitiin vuonna 2014 useita daliteihin kohdistuvia väkivallantekoja.⁶⁵

Kansainvälisen työjärjestön ILO:n mukaan kastijärjestelmän kaltaisella pitkäaikaisella rakenteellisella väestöryhmien syrjinnällä ja pakkotyövoiman käytön yleisyydellä on selvä yhteys. Intiassa yleisen pakkotyön muodon, velkaorjuuden (bonded labour), uhreista ylivoimaisen enemmistön on arvioitu olevan daliteja ja alkuperäiskansoihin kuuluvia henkilöitä.⁶⁶ Velkaorjuuden kautta pakkotyöhön joutuvista daliteista osa on lapsia. On tavallista, että velkaorjuus siirtyy perheen sisällä, kun pakkotyöläisen asema siirretään eteenpäin pakkotyöläisen nuoremmalle sisarelle tai muulle perheenjäsenelle.⁶⁷

Velkaorjatyövoiman hyväksikäyttö kiellettiin Intiassa erillisellä lailla vuonna 1976. Myös Intian perustuslaki kieltää pakkotyön. Lainsäädännön toimeenpano on

61 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>

62 SASK, Ihmeellinen Intia: uusi talous, vanhat ongelmat, 2009, s. 33–34, http://issuu.com/akava/docs/ihmeellinen_intia_-_uusi_talous_vanhat_ongelmat; India, Decent Work Country Programme 2013–2017, ILO, s. 14 (alaviite), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/genericdocument/wcms_232655.pdf (viitattu 9.12.2014); The Times of India, Trade unions' 10-point wishlist for new government, 2014, <http://timesofindia.indiatimes.com/business/india-business/Trade-unions-10-point-wishlist-for-new-government/articleshow/34508139.cms> (viitattu 10.12.2014).

63 ILO, India Labour Market Update, Dec 2013, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/genericdocument/wcms_232565.pdf (viitattu 9.12.2014).

64 Intian perustuslaki, osa III, <http://lawmin.nic.in/olwing/coi/coi-english/coi-indexenglish.htm> (viitattu 10.12.2014); Dalitien solidaarisuusverkosto, <http://dalit.fi/kastisyrjinta/> (viitattu 10.12.2014); Suomen suurlähetystö, Delhi, Maa-tiedosto Intia, <http://www.finland.org.in/Public/default.aspx?nodeid=43332&culture=fi-FI&contentlan=1&displayall=1> (viitattu 10.12.2014).

65 National Campaign for Dalit Human Rights, Where is state protection as violence against Dalits rise in Maharashtra, asks NCDHR, 2014 <http://www.ncdhr.org.in/media-library/press-release/where-is-state-protection-as-violence-against-dalits-rise-in-maharashtra-asks-ncdhr/> (viitattu 10.12.2014); The Hindu, Triple Murder of Dalit Family Rocks Maharashtra, 2014, <http://www.thehindu.com/news/national/triple-murder-of-dalit-family-rocks-maharashtra/article6527697.ece> (viitattu 10.12.2014).

66 ILO, A Global Alliance Against Forced Labour, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work 2005, s.30–31, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-i-b.pdf> (viitattu 10.12.2014); Center for Human Rights and Global Justice & Human Rights Watch, Caste Discrimination Against Dalits Or So Called Untouchables in India, 2007, <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/docs/ngos/chrj-hrw.pdf> (viitattu 10.12.2014).

67 Franciscans International, Modern Slavery in India – Cases of Bonded Labour, 2012, s. 12, http://franciscansinternational.org/fileadmin/docs/Contemporary_Forms_of_Slavery/Modern_Slavery_in_India__Bonded_Labour_Cases_FINAL_17_Sept_2012.pdf (viitattu 10.12.2014).

kuitenkin ollut heikkoa ja johtanut vain vaatimattomiin tuloksiin.⁶⁸

Kastisyrjintä voi työelämässä tarkoittaa myös rajoitettua pääsyä tietyn tyyppisiin töihin, muihin väestöryhmiin nähden pienempiä palkkoja, heikompia työsuhte-etuja tai vaarallisia työolosuhteita.⁶⁹ Dalitien on todettu tekevän enemmän tilapäistöitä kuin väestökeskimäärin, ja dalitit päätyvät usein alemman tason töihin.⁷⁰

Dalitien oikeuksia Intiassa on pyritty parantamaan positiivisella erityiskohtelulla ja muun muassa valtion virkoihin ja koulutuslaitoksiin daliteille taataan kiintiöpaikkoja.⁷¹ Intiassa on nostettu esiin positiivisen erityiskohtelun tekemistä pakolliseksi myös yksityisellä sektorilla. Esimerkiksi National Commission for Scheduled Castes on esittänyt – viimeksi lokakuussa 2014 – että daliteilla tulisi olla kiintiöpaikkoja myös yksityisellä sektorilla.⁷² 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.⁷³

Dalitien ja alkuperäiskansojen lisäksi Intian muslimit ovat haavoittuvassa asemassa ja syrjittyjä. Muslimit kokevat syrjintää työnsaannissa, ja heidän voi olla vaikea saada asuntoa tai pankkilainaa. Jotkut muslimit saattavat jopa kertoa olevansa hinduja, jotta

saisivat helpommin työpaikan.⁷⁴ Muslimien koulutuksellinen ja taloudellinen asema on usein heikko: köyhyys on muslimiväestössä suurta erityisesti kaupungeissa ja suuri osa muslimeista asuu alueilla, joissa heikko infrastruktuuri vaikeuttaa pääsyä koulutus- ja terveystalouteihin. Muslimien osallistuminen säännölliseen palkkatyöhön on matalaa, ja he ovat erityisen haavoittuvia heikoille työehdoille.⁷⁵

3.5 NAISTEN SYRJINTÄ TYÖELÄMÄSSÄ ON YLEISTÄ

Intian perustuslaissa kielletään kaikenlainen syrjintä sukupuolen perusteella. Naisten asema Intiassa on kuitenkin hyvin heikko ja syrjintää esiintyy kaikilla elämän alueilla. Erityisen haavoittuvassa asemassa ovat jo muutenkin syrjittyihin ihmisryhmiin kuuluvat naiset, kuten dalit- tai musliminaiset. Intiassa selektiiviset sukupuoleen perustuva abortit ovat yleisiä, ja rankaisemattomuus naisiin kohdistuvista seksuaalirikoksista on tavallista.⁷⁶ Vuonna 2013 naisiin kohdistuvien raportoitujen rikosten määrä nousi Maharashtarassa 47 prosenttia verrattuna edelliseen vuoteen.⁷⁷

Etelä-Aasiassa naisten ja miesten työmahdollisuudet ovat epätasa-arvoisesti jakaantuneet. Naiset ansaitsevat vähemmän ja ovat yliedustettuina palkattomassa kotityössä.⁷⁸ Intiassa palkkaerot miesten ja naisten välillä ovat suuria, eikä yhtäläinen työkokeemus takaa samaa palkkaa miehille ja naisille.⁷⁹

68 Franciscans International, Modern Slavery in India – Cases of Bonded Labour, 2012, s. 13–14; http://franciscansinternational.org/fileadmin/docs/Contemporary_Forms_of_Slavery/Modern_Slavery_in_India__Bonded_Labour_Cases_FINAL_17_Sept_2012.pdf (viitattu 10.12.2014); Intian perustuslaki, http://india.gov.in/sites/upload_files/mpi/files/coi_part_full.pdf (viitattu 10.12.2014); Bonded Labour System Abolition Act 1976; http://pblabour.gov.in/pdf/forms_procedures/procedure01_bonded_labour_system_abolition_act_1976.pdf (viitattu 10.12.2014).

69 ILO, Equality at Work, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 2011, s. 43, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_154779.pdf (viitattu 10.12.2014); International Dalit Solidarity Network, Caste Discrimination in Business Operations, <http://idsn.org/business-csr/> (viitattu 10.12.2014).

70 World Bank, Perspectives on Poverty in India, 2011, s. 231–232, http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2011/05/05/000356161_201105044659/Rendered/PDF/574280PUB0Pers1351B0Extop0ID0186890.pdf (viitattu 10.12.2014).

71 Intian perustuslaki, osa III, <http://lawmin.nic.in/olwing/coi/coi-english/Const.Pock%20Pg.Rom8Fsss%286%29.pdf> (viitattu 10.12.2014); IDSN, Dalits' Access to Education, http://idsn.org/fileadmin/user_folder/pdf/New_files/Key_Issues/Education/DALIT_EDUCATION_IDSNbriefingpaper.pdf (viitattu 10.12.2014).

72 Business Standard, Consider Job Reservation for SCs in Private Sector: Panel, 2014, http://www.business-standard.com/article/pti-stories/consider-job-reservation-for-scs-in-private-sector-panel-114103001411_1.html (viitattu 10.12.2014).

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

74 New York Times, For India's Persecuted Muslim Minority, Caution Follows Hindu Party's Victory, 2014 http://www.nytimes.com/2014/05/17/world/asia/india-muslims-modi.html?_r=2 (viitattu 10.12.2014); Al Jazeera, Muslims Masquerade as Hindus for India Jobs, 2013, <http://www.aljazeera.com/indepth/features/2013/12/muslims-masquerade-as-hindus-india-jobs-2013129134443863250.html> (10.12.2014).

75 Prime Minister's High Level Committee, Social, Economic and Educational Status of the Muslim Community of India, s. 106, 150 ja 157–161, http://www.minorityaffairs.gov.in/sites/upload_files/moma/files/pdfs/sachar_comm.pdf (viitattu 10.12.2014).

76 Muun muassa: National Alliance of Women India, 4th and 5th NGO Alternative Report on CEDAW, <http://nirantar.net/website/INDIA%204&5%20ALT%20CEDAW.pdf> (viitattu 10.12.2014).

77 Crime in Maharashtra 2013, Chapter 5 Crime Against Women, <http://mahacid.com/13Chapter-5%28127-142%29.pdf> (viitattu 10.12.2014).

78 ILO, Global Employment Trends 2014, s. 61: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf (viitattu 10.12.2014);

79 Paycheck.in, Gender Pay Gap in India, <http://www.paycheck.in/main/world-map-gender-pay-gap/gender-pay-gap-in-india-1> (viitattu 10.12.2014).

Naisten osallistumisaste työvoimaan on Intiassa alhainen: vuosina 2011–2012 vain noin 22,5 prosenttia naisista osallistui työelämään. Naisten työelämään osallistuminen on hieman lisääntynyt kaupungeissa, mutta maaseudulla naisten osallistuminen on puolestaan laskenut.⁸⁰ Musliminaisten työllistyminen Intiassa on vielä vaikeampaa kuin hindunaisten työllistyminen.⁸¹ Naiset työllistyvät edelleen usein perinteisiin ”naisten ammatteihin”, kuten kotiapulaisiksi, kokeiksi, ompelijoiksi, sairaanhoitajiksi, opettajiksi ja siivoojiksi, ja monet työskentelevät epävirallisessa taloudessa.⁸²

Seksuaalinen häirintä työpaikoilla on yleistä, ja vuonna 2013 valtio puuttui siihen säätämällä lain seksuaalisesta häirinnästä työpaikalla. Laki muun muassa vaatii työpaikkoja perustamaan erillisiä komiteoita naiseen kohdistuvan seksuaaliseen häirintään puuttumiseksi. Komitean johtajan tulee olla nainen ja sen jäsenistä vähintään puolet tulee olla naisia. Lain toimeenpanossa työpaikoilla riittää kuitenkin vielä tekemistä.⁸³

3.6 INTIAN SISÄISET SIIRTOLAISET KOHTAAVAT VAIKEUKSIA

Arviot Intian sisäisten siirtolaisten määrästä vaihtelevat laskentatavan mukaan. Virallisten väestölaskentatietojen mukaan Intiassa on yli 300 miljoonaa maan sisäistä siirtolaista. Siirtolaisuuden synnä on usein joko työ tai avioliitto, ja se voi olla pitkäaikaisempaa asettumista uuteen paikkaan tai lyhyttä ja kausittaista muuttoa työn perässä. Suurin osa kausittaisista siirtolaisista on köyhiä ja vähän koulutettuja. Erityisesti maaseudulta kaupunkeihin työpaikkojen perässä muuttavien määrä on kasvussa.

Sisäiset siirtolaiset kattavat jo noin kolmasosan Intian kaupunkiväestöstä.⁸⁴

Sisäisten siirtolaisten työvoima on tärkeä resurssi Intian taloudelle. Siirtolaiskysymykset eivät kuitenkaan ole nousseet Intian hallinnon asialistalla kovinkaan tärkeään asemaan, ja maan lainsäädäntö on epäonnistunut tarjoamaan suojaa haavoittuvassa asemassa oleville siirtolaisille. Siirtolaiset työskentelevät usein epävirallisessa taloudessa huonoissa olosuhteissa ilman sosiaaliturvaa ja lain suojaa. Palkat ovat tavallisesti pieniä ja palkanmaksu epävarmaa. Siirtolaisilla on usein vaikeuksia päästä puhtaan juomaveden ja sanitaation piiriin, ja heidän pääsyään koulutuksen ja terveydenhuollon kaltaisiin julkisiin palveluihin rajoitetaan. Sisäisillä siirtolaisilla ei myöskään usein ole mahdollisuutta poliittiseen vaikuttamiseen. Koska siirtolaiset ovat hajaantuneet ympäri kaupunki- ja maaseutualueita, on heidän järjestäytymisensä omien etujensa ajamiseen hankalaa.⁸⁵

Maharashtran osavaltio on yksi suosituimmista Intian siirtolaisten kohteista. Osavaltiossa sijaitseva Mumbain kaupunki houkuttelee siirtolaisia niin osavaltion sisältä maaseudulta kuin muista osavaltioista. Muista osavaltioista tulleet siirtolaiset ovat kohdanneet Mumbaissa jopa väkivaltaista syrjintää ja syytöksiä paikallisten työpaikkojen viemisestä. Vuonna 2008 pohjoisintialaisiin siirtolaisiin kohdistuneet hyökkäykset Mumbaissa ja muissa kaupungeissa johtivat siirtolaisten joukkopakoon osavaltiosta.⁸⁶

3.7 TYÖTURVALLISUUDESSA ON USEIN PUUTTEITA

Intia on ratifioinut ILO:n 18 työturvallisuutta- ja terveyttä koskevasta sopimuksesta vain viisi. Intia ei esimerkiksi ole ratifioinut ILO:n keskeistä työturvallisuutta- ja terveyttä sekä työympäristöä koskevaa

80 ILO, Labour Market Update, India, 2014, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/genericdocument/wcms_232565.pdf

81 World Bank, Exclusion and Discrimination in the Labor Market, 2013, s. 5, http://siteresources.worldbank.org/EXTNWDR2013/Resources/8258024-1320950747192/8260293-1320956712276/8261091-1348683883703/WDR2013_bp_Exclusion_and_Discrimination_Das.pdf (viitattu 10.12.2014).

82 Rustagi Preet, Employment Trends for Women in India, 2010, ILO, s. 27, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_146129.pdf (viitattu 10.12.2014).

83 The Sexual Harassment of Women at Workplace (prevention, prohibition and redressal) Act 2013, <http://wcd.nic.in/wcdact/womenactsex.pdf> (viitattu 10.12.2014); The Times of India, Sexual Harassment at Workplace Law Gets Tepid Response, 2014, <http://timesofindia.indiatimes.com/business/india-business/Sexual-harassment-at-workplace-law-gets-tepid-response/article-show/34450315.cms> (viitattu 10.12.2014).

84 Unesco, Internal Migration in India Initiative – For a Better Inclusion of Internal Migrants in India, http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/New_Delhi/pdf/Policy_briefs_full_low_02.pdf (viitattu 10.12.2014); UNDP, Migration and Human Development in India, 2009, s. 1–15, http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdrp_2009_13.pdf (viitattu 10.12.2014).

85 Unesco, Internal Migration in India Initiative – For a Better Inclusion of Internal Migrants in India, http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/New_Delhi/pdf/Policy_briefs_full_low_02.pdf (viitattu 10.12.2014); UNDP, Migration and Human Development in India, 2009, s. 28, 39–40, http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdrp_2009_13.pdf (viitattu 10.12.2014); Abbas Rameez & Varma Divya, Internal Labor Migration in India Raises Integration Challenges for Migrants, Migration Information Source, 2014, <http://www.migrationpolicy.org/article/internal-labor-migration-india-raises-integration-challenges-migrants> (viitattu 7.12.2014).

86 Abbas Rameez & Varma Divya, Internal Labor Migration in India Raises Integration Challenges for Migrants, Migration Information Source, 2014, <http://www.migrationpolicy.org/article/internal-labor-migration-india-raises-integration-challenges-migrants> (viitattu 7.12.2014).

sopimusta (nro 155).⁸⁷ Intian perustuslaki kuitenkin korostaa työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä. Lisäksi maassa on työturvallisuutta ja työterveyttä koskevia perusteellisempia säädöksiä neljälle sektorille: tehdastyöhön, kaivos- ja rakennussektoreille sekä satamatyöhön. Intialla on myös kansallinen politiikkaohjelma koskien työturvallisuutta ja työterveyttä.⁸⁸

Lainsäädännön puutteellinen toimeenpano ja valvonta ovat kuitenkin ongelmia. Lisäksi epävirallisella sektorilla työskentelevät jäävät lain suojan ulkopuolelle, ja työonnettomuuksia ei useinkaan raportoida. Epävirallisella sektorilla tietoisuus työturvallisuudesta on usein vähäistä, ja töitten epävarmuuden vuoksi työntekijät ovat valmiita työskentelemään vaarallissakin olosuhteissa. Myös vuokratyön ja muiden erilaisten työsuhteiden lisääntyminen hankaloittaa työsuojelun ulottamista kaikkiin työntekijöihin.⁸⁹

Vuonna 2003 ILO arvioi, että 403 000 ihmistä kuoli Intiassa vuonna työperäisiin syihin ja 356 000 ihmistä kärsi työperäisistä sairauksista. Se tarkoitti, että yli 1 000 ihmistä kuoli päivittäin työperäisiin syihin.⁹⁰ Viimeisen kymmenen vuoden aikana työpaikalla sattuneet onnettomuudet esimerkiksi tehdastyössä ovat kuitenkin vähentyneet.⁹¹

87 ILO, Ratifications for India, 2014, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_INSTRUMENT_SORT,P11200_COUNTRY_ID:2,102691#Occupational_safety_and_health (viitattu 10.12.2014).

88 ILO, Occupational Safety and Health, India 2013, http://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_YEAR:IND,2013:NO (viitattu 10.12.2014); Business.Gov.In, Occupational Health and Safety, http://business.gov.in/legal_aspects/occupational.php (viitattu 10.12.2014); National Policy on Safety, Health, Environment at Work Place, 2009, <http://labour.gov.in/upload/uploadfiles/files/Policies/SafetyHealthandEnvironmentatWorkPlace.pdf> (viitattu 10.12.2014).

89 India, Decent Work Country Programme 2013–2017, ILO, s. 13–14, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/genericdocument/wcms_232655.pdf (viitattu 10.12.2014); Pandita, Sanjiv, Status of Occupational Safety and Health in India, InfoChange2009, <http://infochangeindia.org/agenda/occupational-safety-and-health/status-of-occupational-safety-and-health-in-india.html>; Gurumurthy Ramachandran Panneer Sigamani Occupational Health and Safety in India, Economic & Political Weekly, 2014, <http://www.epw.in/commentary/occupational-health-and-safety-india.html> (viitattu 10.12.2014).

90 Al-Tuwaijri, Sameera, Beyond Death and Injuries: The ILO's Role in Promoting Safe and Healthy Jobs, ILO 2008, s.23, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_094524.pdf (viitattu 10.12.2014); Pandita, Sanjiv, Status of Occupational Safety and Health in India, InfoChange2009, <http://infochangeindia.org/agenda/occupational-safety-and-health/status-of-occupational-safety-and-health-in-india.html> (viitattu 10.12.2014).

91 Government of India, Report of the Working Group on Occupational Safety and Health, s. 80, saatavilla osoitteessa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safe-work/documents/policy/wcms_211795.pdf

4. Wärtsilä Intiassa – työelämänoikeudet Wärtsilän Khopolin tehtaalla

Wärtsilä on toiminut Intiassa lähes 30 vuotta ja sillä on maassa yli 1 200 työntekijää. Yrityksen toimintaan Intiassa kuuluu muun muassa moottoreihin ja voimalaitoksiin liitettävien moduulien valmistus, voimalaitosratkaisujen toimittaminen sekä erilaiset tuotteisiin liittyvät tukipalvelut. Wärtsilän tuotannon siirtämistä Intiaan on perusteltu muun muassa kustannustehokkuudella tuotantokuluilla.⁹² Wärtsilän mukaan Intiassa on myös kasvavat markkinat, joten liiketoiminnan kehittäminen paikallisesti on tärkeää.⁹³

Tässä raportissa Finnwatch tutki työoloja Wärtsilän omistamassa tehtaassa, joka sijaitsee Intian Maharashtra osavaltiossa Khopolin kaupungissa. Tehdas valmistaa moottoreihin ja voimalaitoksiin liitettäviä moduuleita sekä putkimoduuleita, joita toimitetaan Wärtsilän asiakkaille ja rakennustyömaille ympäri maailmaa. Wärtsilän koulutuskeskus Land and Sea Academy toimii samoissa Khopolin tehtaan tiloissa. Khopolin tehtaan lisäksi Wärtsilällä on myös asiakaspalvelupiste Intian Visakhapatmanissa, Andhra Pradeshin osavaltiossa sekä toimistoja ympäri Intiaa.⁹⁴

Wärtsilän Khopolin tehtaalla työskentelee noin 100 vakituista työntekijää (näistä 60 työskentelee tuotannollisissa tehtävissä ja 40 toimistotoissa), muuttuva määrä sopimustyöntekijöitä (noin 100–120 tuotannollisissa tehtävissä työskentelevää työntekijää) sekä 40 työvoimavälittäjäyritysten kautta työskentelevää vakituista työntekijää (muun muassa vartijoita ja puutarhureita). Sopimustyöntekijöiden määrä vaihtelee Wärtsilän mukaan tehtaan tuotannon mukaisesti ja he työskentelevät määräaikaisissa työsuhteissa.

Bangaloressa sijaitseva työelämän oikeuksiin keskittyvä intialainen ihmisoikeusjärjestö

Cividep suoritti Finnwatchin toimeksiannosta työntekijähaastatteluja Wärtsilän Khopolin tehtaan tehdasalueen ulkopuolella.

Yhteensä 15 työntekijää osallistui haastatteluihin tammikuun ja huhtikuun 2014 välisenä aikana. Osaa haastatelluista tavattiin useita kertoja, ja tammikuussa 2015 myös Finnwatchin oma suomalainen tutkija osallistui tietojen tarkistamiseksi tehtyihin lisähaastatteluihin. Haastatelluista työntekijöistä 11 työskenteli parhaillaan Wärtsilän Khopolin tehtaalla. Neljä haastateltavaa oli tehtaan entisiä vuokratyöntekijöitä. Entisiä työntekijöitä haastateltiin, jotta saataisiin tietoa tilapäisten vuokratyöntekijöiden työelämän oikeuksien toteutumisesta tehtaalla.

Haastattelut suoritettiin jokaisen haastateltavan kanssa henkilökohtaisesti tehtaan ulkopuolella, esimerkiksi työntekijöiden kodeissa ja kahviloissa. Haastattelukielenä käytettiin hindiä.

Kaikki haastattelut on tallennettu yksityiskohtaisesti haastattelumuistioihin. Kaikki haastateltavat eivät suostuneet haastattelujen nauhoitukseen ja vain muutamat olivat halukkaita näyttämään tutkijoille työsopimuksensa tai palkkakuittinsa. Työntekijöiden mukaan heitä oli kielletty antamasta tehtaan asiakirjoja kolmansille tahoille.

Työntekijähaastattelujen tueksi tutkimuksessa kerättiin tietoa haastatteleamalla myös Wärtsilän koulutuskeskuksen Land and Sea Academyn työntekijöitä sekä paikallisia viranomaisia. Finnwatchin suomalainen tutkija vieraili Cividepin kanssa myös Wärtsilän Khopolin tehtaalla yhdessä Wärtsilän edustajien kanssa.

Finnwatchin tutkimuseettisten linjausten mukaisesti Wärtsilälle on annettu mahdollisuus kommentoida kenttätutkimuksen löydöksiä ennen tämän raportin julkaisua. Yrityksen kanssa on käyty yksityiskohtaista vuoropuhelua raportin löydöksistä kesäkuun 2014 ja tammikuun 2015 välillä. Wärtsilän vastaukset ja näkemykset raportin löydöksiin on liitetty seuraaviin alalukuihin.

92 Wärtsilä, Wärtsilä in India, http://www.wartsila.com/en_IN/about-us/wartsila-in-india (visited on 28.4.2014); DNA India, <http://www.dnaindia.com/money/report-wartsila-sees-khopoli-unit-as-global-hub-1184228> (visited on 28.4.2014)

93 Wärtsilä, Marko Vainikka, sähköposti 4.2.2015

94 Wärtsilä, Wärtsilä in India, http://www.wartsila.com/en_IN/about-us/wartsila-in-india (visited on 28.4.2014)



4.1 TEHTAAN ALIMMAT PALKAT EIVÄT RIITÄ ELÄMISEEN

Maharashtran osavaltion minimipalkka teknologia-alalla vaihtelee riippuen työntekijän osaamistasosta. Vähimmäispalkkatasot määrättävät työntekijöille maksettavan peruspalkan ennen veroista ja eläkemaksuista tehtäviä vähennyksiä.

Kaikkien vuoden 2014 alussa Finnwatchin raporttia varten haastateltujen tehtaalla työkennelleiden työntekijöiden kuukausipalkka vaihteli 8 500–32 000 rupian (105–395 euron⁹⁵) välillä. Wärtsilän Finnwatchille antamien palkkatietojen perusteella tehtaan omien työntekijöiden palkat vaihtelivat vuoden 2014 alussa (tammi–huhtikuu) 13 558–43 640 rupian (167–539 euron) välillä keskipalkan ollessa 28 599 rupiaa (353 euroa) kuukaudessa. Tehtaan kokoneiden sopimustyöntekijöiden kuukausipalkat vaihtelivat samana ajanjaksona välillä 8 500–14 000 rupiaa (palkkojen keskiarvo 11 250 rupiaa, 139 euroa), kun taas esimerkiksi siivoojina ja vartiointitehtävissä toimivien vuokratyöntekijöiden kuukausipalkat vaihtelivat välillä 6 645–7 585 rupiaa (palkkojen keskiarvo 6 807 rupiaa, 84 euroa). Kaikki Wärtsilän maksamat palkat ylittävät tai vastaavat minimipalkkatasoa. Palkat tarkistetaan kuuden kuukauden välein⁹⁶.

⁹⁵ Kurssina on käytetty rupian valuuttakurssin vuoden 2014 keskiarvoa, saatavilla osoitteessa: http://www.vero.fi/download/Valuuttakurssit_2014/%7B7C577BB2-C540-4866-AF1C-380B49E8006C%7D/10340

⁹⁶ Raportissa esitetyt palkkatiedot koskevat vuoden 2014 alkua. Wärtsilä on ilmoittanut Finnwatchille nostaneensa palkkoja Finnwatchin kenttätutkimuksen jälkeen osavaltion uusien minimipalkkasäädösten mukaisesti. Intian osavaltiokohtaisia minimipalkkoja tarkistetaan kuuden kuukauden välein.

Wärtsilän mukaan sen palkkauspolitiikkana Intiassa on tarjota tehtaan omille vakituisille työntekijöille asteittain nousevaa Khopolin kaupungin yleiseen palkkatasoon verrattavaa kilpailukykyistä palkkaa. Sopimustyöntekijöiden ja vuokratyöntekijöiden palkkaus taas perustuu paikalliseen minimipalkkaan.

Työntekijöiden bruttopalkka koostuu monesta erilaisesta osasta. Palkan perusosan lisäksi Wärtsilän omat vakituiset työntekijät saavat muita rahallisia etuja, jotka on laskettu mukaan heidän nettotuloihinsa. Näihin etuihin kuuluvat muun muassa terveydenhuoltolisä, asuntotuki vuokranmaksuun tai asuntolainan korkojen maksamiseen sekä työmatkakulukorvauksia. Lisäksi vakituisilla työntekijöillä on laaja, myös heidän perheenjäsenensä kattava sairausvakuutus. Syy palkan perusosan päälle maksettaville lisille on todennäköisesti se, että näin osa palkasta voidaan maksaa verottomina bonuksina, jolloin tehdas ja sen työntekijät säästyvät peruspalkkaan liittyviltä veroilta.

Lakisääteiset tuloverot ja eläkemaksut (Provident Fund, 12 prosenttia peruspalkasta) vähennetään jokaisen työntekijän palkasta. Jos työntekijä nauttii lounasta tai muita aterioita tehtaan kanttiinissa, Wärtsilä vähentää työntekijöiden palkasta myös kanttiinin hinnaston mukaiset ruokakulut. Työntekijöillä on myös mahdollisuus saada lainaa yrityksen kanssa yhteistyössä toimivien pankkien tai luottoyhteisöjen kautta. Tähän liittyvät lainalhennykset vähennetään suoraan työntekijöiden palkoista.

Tehtaan sopimus- ja vuokratyöntekijät eivät ole oikeutettuja palkan lakisääteisen perusosan lisäksi muihin rahallisiin etuihin kuin vuokranmaksuun tarkoitettuun tukeen. Lisäksi työntekijöillä on Wärtsilän mukaan ryhmähenkivakuutus, joka ei kuitenkaan kata työntekijän perhettä. Finnwatchin tutkimukseen haastatellut työntekijät eivät olleet tietoisia vakuutuksesta.

Suurin osa Finnwatchin tutkimukseen haastatelluista tehtaan työntekijöistä arvioi palkkansa olevan hyvin alhainen ja riittämätön kattamaan perustarpeet. Haastateltavat työntekijät arvioivat, että noin 20 000 rupian (noin 247 euroa) nettopalkka kuukaudessa olisi riittävä kattamaan elämiskulut⁹⁷. Lähes kaikki tuotannollisissa tehtävissä työskentelevät työntekijät ansaitsivat tutkimuksen teon aikana tätä summaa vähemmän. Haastateltavien mukaan ainoastaan ne työntekijät, jotka ovat työskennelleet tehtaalla yli 8–16 vuotta voivat ansaita nettona yli 20 000 rupiaa kuukaudessa. Tästä huolimatta pitkäaikainen työ tehtaalla ei aina riitä takaamaan kohtuullista palkkaa. Yksi haastatelluista työntekijöistä oli työskennellyt tehtaalla kahdeksan vuoden ajan (tästä ajasta kaksi vuotta harjoittelijana), mutta hänen nettopalkkansa oli vuoden 2014 alussa vain 13 000 rupiaa (160 euroa) kuukaudessa.

Tehtaan työntekijät eivät olleet tyytyväisiä tehtaalla toimivan ammattiliiton General Kamgar Unionin (ks. luku 4.2) kanssa sovitun palkkasopimukseen, joka sisältää vuosittaisen noin 8–10 prosentin palkkorotuksen. Korotuksen vuosittainen suuruus riippuu tehtaan tekemästä liikevoitosta.

Wärtsilän mukaan se on solminut General Kamgar Unionin kanssa ainutlaatuisen sopimuksen jo 1990-luvun alussa. Yritys kertoi ottaneensa itse yhteyttä ammattiliittoon ja pyytäneensä sitä tehtaalle. Kaikki tehtaan työntekijät liittyvät automaattisesti ammattiliittoon ja järjestelyllä vältetään Wärtsilän mukaan säännölliset neuvottelut palkoista. Tehtaalla ei näin ollen ole lainkaan kollektiivisesti solmittua, 3–4 vuoden välein päivitettävää työehtosopimusta.

⁹⁷ Finnwatchin omaa arviota elämiseen riittävästä palkasta käsitellään seuraavassa luvussa ”Elämiseen riittävä palkka Khopolissa?”.

Työntekijöiden mielestä tuloerot johdon ja tehtaan tuotannollisten työntekijöiden välillä ovat huomattavia, ja haastateltavat arvioivat prosentuaaliseen tasakorotukseen perustuvan palkkamallin vain kasvattavan eroja tulevaisuudessa.

Elämiseen riittävä palkka Khopolissa?

Finnwatchin pyynnöstä Cividep keräsi tietoa työntekijöiden kuukausittaisista ruoka- ja asumiskuluista sekä muista menoista. Alla olevassa taulukossa on esitetty arvio kolmihenkisen perheen kuukausittaisista perustarpeet kattavista kuluista.

Taulukko 2: Kuukausittaiset menot 3-henkiselle perheelle.

Ruokakulut	Hinta rupiina	Hinta euroina
20 kiloa riisiä (45 rupiaa/kilo)	900	11,1
5 kiloa linssejä (85 rupiaa/kilo)	425	5,2
15 litraa maitoa (32 rupiaa/litra)	480	5,9
3 litraa ruokaöljyä (100 rupiaa/litra)	300	3,7
Vihannekset (50 rupiaa/päivä)	1 500	18,5
Eläinproteiini (kananmunat, kala, liha)	1 000	12,3
Kahvi/tee (125 rupiaa/viikko)	500	6,2
Hedelmät (150 rupiaa/viikko)	600	7,4
Ruokakulut yhteensä	5 705	70,4
Muut kulut		
Vuokra	4 000	49,4
Vesi ja sähkö	400	4,9
Polttopuu tai -öljy, kaasu	900	11,1
Koulumaksut, lukukausimaksut, kuljetus	1 500	18,5
Lääkkeet ja muu terveydenhuolto	750	9,3
Vaatteet	1 000	12,3
Perinteiset juhlat ja häät	500	6,2
Työmatkat (50 rupiaa/päivä)	1 500	18,5
Muut kulut yhteensä	10 550	130,2
Kaikki kulut yhteensä	16 255 rupiaa	200,6 euroa

Asuntojen vuokrat ovat hyvin korkeat Khopolissa. Kaupungin epävirallisilla asuinalueilla tai maaseudun kylissä sijaitsevien asuntojen vuokrat ovat noin 3 000 rupiaa (37 euroa) kuukaudessa. Kohtuullisen lähellä kaupunkia sijaitsevan asunnon vuokra on arviolta 4 500–6 000 rupiaa (55,5–74 euroa) kuukaudessa.



Wärtsilän koulutuskeskus Land and Sea Academy sijaitsee tehtaan alueella.

Wärtsilä tarjoaa tehtaan omia asuntoja tehtaan ylemmälle johdolle sekä muutamille työntekijöille, joiden on tärkeää olla lähellä tehdasta esimerkiksi tuotantohäiriöiden satuessa. Tehdasalueella on asuntoja myös Wärtsilän suomalaisille työkomennuksella oleville työntekijöille. Yhteensä Wärtsilän Khopolin tehtaalla on 20 asuntoa.

Tuotannollisissa tehtävissä työskentelevät työntekijät saavat vuokranmaksuun tukea Wärtsilältä. Vuokratuen lisäksi tehdas maksaa 90 prosenttia työntekijöiden asuntolainojen koroista jos työntekijä haluaa ostaa oman asunnon. Wärtsilä kertoi korkotuen olevan yksi keino kannustaa työntekijöitä sitoutumaan Wärtsilän tarjoamaan työpaikkaan Khopolissa. Finnwatchin haastattelemat tuotannolliset työntekijät valittivat, että korkotuki hyödyttää eniten työntekijöitä, joilla on jo valmiiksi suurempi palkka. Eräs haastatelluista työntekijöistä, joka oli työskennellyt tehtaalla yli kahdeksan vuotta, oli säästänyt rahaa rakentaakseen talon, mutta hän ei saanut lainaa pankista alhaisen kuukausipalkan vuoksi. Wärtsilän mukaan kyseessä on yksittäinen tapaus ja yritys kertoo tarjoavansa työntekijän pyynnöstä pankille esimerkiksi todistuksen lainaa hakevan työntekijän työsuhteesta tehtaalla.

Kulttuurillisesti tärkeät juhlat on myös otettu huomioon Cividepin laatimassa arvioissa elämiseen riittävästä palkasta. Haastatellut työntekijät osallistuivat häiden lisäksi seitsemästä kahdeksaan juhlaan vuosittain. Paikallinen hääkausi kestää tammikuusta toukokuuhun,

minkä aikana häälajoihin kuluu enemmän rahaa kuin muuna aikana. Lisäksi koko vuoden aikana järjestetään tärkeitä juhlia. Khopolissa tällaisia tilaisuuksia ovat muun muassa Diwali (valon juhla), Gudhi Pawda (uusi vuosi), Pola (sadonkorjuujuhla) ja Gokul Ashtmi (Krishnan syntymäpäivä). Näiden juhlien aikana osallistujat pukeutuvat parempiin vaatteisiin, tarjoavat ruokaa ystävilleen ja sukulaisilleen sekä suorittavat erilaisia uskonnollisia uhrilahjoja.

Naimattomien työntekijöiden odotetaan lähettävän rahaa heidän vanhemmilleen sekä muille perheenjäsenille. Naimattomien miesten odotetaan myös osallistuvan heidän sisarustensa hääkustannuksiin.

Osa työntekijöistä kertoi haastatteluissa, että he lainasivat joskus rahaa kattaakseen elinkustannuksiaan. Kaksi haastateltavaa työntekijää sai lisäansioita toisesta työstä tai omasta yrityksestä. Työntekijät kertoivat, että kahden työn tekeminen oli erittäin stressaavaa. Wärtsilä huomautti Finnwatchille, että kahden työn tekeminen ilman työnantajan erillistä lupaa on intiassa laitonta.

Edellä esitetyn laskelman mukaisesti elämiseen riittävä palkka Khopolissa on noin 16 000 rupiaa kuukaudessa kolmen hengen perheessä, jossa on yksi elättäjä⁹⁸.

98 Tässä raportissa esitetty laskelma on tehty kenttä-tutkimuksen yhteydessä vuoden 2014 puolella. Finnwatch julkaisi 13.2.2015 oman elämiseen riittävän palkan laskentamallin, jota se tulee käyttämään kaikissa laskentamallin julkaisun jälkeen toteutettavissa tutkimuksissa. Laskentamalli on saatavilla osoitteessa: <http://www.finnwatch.org/images/palkkalaskelmatulukko.pdf>

Laskelmassa ei ole huomioitu kuukausittaisia säästöjä tai ydinperheen ulkopuolelle kuuluvien sukulaisten auttamista. Säästäminen sairauden tai muiden yllättävien kulujen varalle on Intiassa välttämätöntä, sillä valtio ei tarjoa riittävää sosiaaliturvaa. Perheen lasten odotetaan myös pitävän huolta isovanhemmista ja muista tukea tarvitsevista ydinperheen ulkopuolelle kuuluvista sukulaisista. Edellä mainituista seikoista johtuen tässä raportissa esitettyä laskelmaa voidaan Finnwatchin näemyksen mukaan pitää maltillisena. Laskelma vertautuu hyvin muun muassa kansainvälisen Asia Floor Wage Alliancen vuonna 2013 päivitettyyn elämiseen riittävän palkan arvioon Intiassa. AFWAn arvio riittävästä palkasta Intiassa on 16 240 rupiaa⁹⁹. Kuten edellä todettiin, Finnwatchin haastattelemat työntekijät pitivät 20 000 rupian kuukausipalkkaa elämiseen riittävänä.

Wärtsilä ei halunnut kommentoida tässä raportissa esitettyä elämiseen riittävän palkan laskelmaa tarkemmin vaan katsoi elinkustannusten vaihtelevan suuresti yksittäisten työntekijöiden kulutustottumusten ja -mieltymysten mukaan.

4.2 TYÖNTEKIJÄT EIVÄT OLE TYYTYVÄISIÄ TEHTAAN EPÄVIRALLISEN AMMATTILIITON TOIMINTAAN

Kenttätutkimuksen aikaan Wärtsilän Khopolin tehtaalla ei toiminut omaa virallista ammattiliittoa. Tämän sijaan tehtaalla toimi sisäinen ammattiliitto, jota ei ole virallisesti rekisteröity ammattiliitoksi. Sisäinen ammattiliitto on kuitenkin liittynyt General Kamgar Unionin alaisuuteen, ja se uusi rekisteröitymisensä em. ulkopuoliseen ammattiliittoon alkuvuodesta 2014.

Wärtsilän Khopolin tehtaan johto kertoi Finnwatchille kutsuneensa itse Mumbaiin kaupungissa päämajaansa pitävän General Kamgar Union -ammattiliiton tehtaalle. Tällä on Wärtsilän mukaan pyritty välttämään hankaluu- det ja konfliktit erilaisia poliittisia tavoitteita ajavien ammattiliittojen kanssa. Yritys kertoi

Finnwatchille, että se pitää tyypillisesti 3–4 vuoden välein pidettäviä työehtosopimusneuvotteluja tarpeettomina. Kaikki Wärtsilän Khopolin tehtaan vakituiset työntekijät liittyvät automaattisesti sisäiseen ammattiliittoon työsuhteensa alkaessa.

Myös useat Finnwatchin haastattelemat työntekijät vahvistivat, että sisäinen ammattiliitto oli muodostettu pitämään muut ammattiliitot poissa tehtaalta. Entinen työntekijäkomitean johtaja kertoi, että ulkopuoliset liitot edustavat lähinnä niiden omia poliittisia intressejä työntekijöiden etujen sijaan.

Tätä tutkimusta varten haastatellut työntekijät eivät kuitenkaan olleet tyytyväisiä sisäisen ammattiliiton toimintaan. Työntekijät arvioivat, että sisäinen ammattiliitto on epädemokraattinen eikä puutu työntekijöiden kannalta olennaisiin kysymyksiin. Erityistä tyytymättömyyttä herätti se, ettei epävirallinen ammattiliitto mahdollista tuotannollisten työntekijöiden osallistua palkkausta tai työoloja koskeviin neuvotteluihin, eikä liitto ole menestynyt palkkaneuvotteluissa johdon kanssa.

Wärtsilä selitti Finnwatchille solmineensa General Kamgar Union -ammattiliiton kanssa jo 1990-luvulla sopimuksen, jonka mukaan kaikkien työntekijöiden palkkoja nostetaan vuosittain 8–10 prosenttia. Sopimuksesta johtuen tehtaalla ei käydä lainkaan kollektiivisia palkkaneuvotteluja. Kaikki palkoista käytävät keskustelut toteutetaan yksittäisen työntekijän ja esimiehen kanssa osana kehityskeskusteluja. General Kamgar Unionin edustaja vierailee tehtaalla kerran vuodessa suhdetoinnin merkeissä.

Työntekijät, joiden lyhytaikaisia työsuhteita oli ketjutettu (ks. seuraava luku 4.3), olivat pyytäneet liitolta apua, mutta heille oli kerrottu, ettei tehtaan sisäinen epävirallinen ammattiliitto voi auttaa. Sekä Wärtsilä että Finnwatchin tutkimukseen haastateltu tehtaan sisäisen epävirallisen ammattiliiton edustaja vahvistivat kritiikin ja kertoivat, ettei liitto valvo sopimus- ja vuokratyöntekijöiden työehtoja.

Tehtaan sisäisen epävirallisen ammattiliiton edustajat vaihtuivat kenttätutkimuksen aikana maaliskuussa 2014. Wärtsilän Khopolin

⁹⁹ CCC, Asia Floor Wage in local currency, <http://www.cleanclothes.org/livingwage/asia-floor-wage-in-local-currency> (viitattu 22.1.2015)

tehtaan osastot valitsivat ammattiliiton komitean uudet jäsenet yhteisymmärryksessä ilman vaaleja.

4.3 SOPIMUSTYÖNTEKIJÖIDEN LYHYITÄ TYÖSOPIMUKSIA KETJUTETAAN

Wärtsilän Khopolin tehdas käyttää kahta rekrytointiyritystä sopimus- ja vuokratyöntekijöiden palkkaukseen. Työvoimaa välittävät yritykset ovat Kedari Labour Service ja Kamala Labour Service. Tuotannollisten sopimustyöntekijöiden palkkaamisesta vastaava Kedari Labour Service toimii Wärtsilän tiloissa, ja sopimustyöntekijöiden välityksestä vastaa yksi henkilö, joka on myös itse töissä Wärtsilässä.

Finnwatchin aloittaessa kenttätutkimuksen tammikuussa 2014 Kamala Labour Servicen kautta palkatut vuokratyöntekijät työskentelivät vartiointitehtävissä, siivoojina ja puutarhanhoidossa. Myöhemmin huhtikuussa 2014 Wärtsilä palkkasi kymmeniä sopimustyöntekijöitä Kedari Labour Servicen kautta Khopolin tehtaalleen. Työntekijät tekevät tehtaalla hitsausta, sähkötöitä sekä mekaanikon töitä. Wärtsilän mukaan sopimustyöntekijät on palkattu tehtaalle vastaamaan tuotantohuippuihin.

Haastateltavien mukaan sopimustyöntekijöille tarjotaan useita lyhytaikaisia työsopimuksia yksi toisensa jälkeen. Usein työsuhde kestää vain kuusi kuukautta kerrallaan. Kenttätutkimuksen aikana Finnwatchin tutkijat tapasivat neljä entistä vuokratyöntekijää, jotka olivat tehneet Wärtsilän Khopolin tehtaalla monia vuosia lyhyitä, väliaikaisia työjaksoja. Heidän työsuhteensa oli lopetettu kuuden kuukauden välein muutamaksi viikoksi, minkä jälkeen heidät oli palkattu uudelleen.

Wärtsilä kertoi Finnwatchille palkkaavansa sopimustyöntekijöitä FIFO-periaatteella (engl. first in, first out, suom. ensimmäisenä sisään, ensimmäisenä ulos).

Työntekijöiden mukaan sopimustyöntekijät olivat valittaneet työvoimaa välittävän yrityksen maksavan heille aika ajoin tavalista alhaisempia ylityökorvauksia. Ylityökorvausten vähennyksiä oli tehty Intian

muista osavaltioista saapuneiden työntekijöiden palkkoihin. Työntekijät olleivat syyksi sen, että nämä työntekijät eivät välttämättä olleet tietoisia paikallisista vähimmäispalkkavaatimuksista.

Sopimustyöntekijöiden palkka maksetaan työntekijöille kuukausittain Wärtsilän tehtaalla kanttiinissa. Varsinainen kuukausipalkka maksetaan työntekijöille shekillä, mutta ylityöt maksetaan käteisellä. Ylityökorvaukset merkitään kynällä palkkakuitteihin ilman tietoa ylityökorvausten perusteena käytetystä tuntimäärästä. Myös sopimustyöntekijöiden kanttiinistoksista tehtävät vähennykset merkitään palkkakuitteihin kynällä. Käytäntö on omiaan aiheuttamaan epäselvyyksiä ja väärinkäsityksiä palkan maksussa.

Kiireaikoina ylitöitä tehdään tehtaalla huomattaviakin määriä. Esimerkiksi heinäkuussa 2014 niin tehtaalla sopimustyöntekijät kuin vakituiset työntekijät tekivät tuotannossa neljä tuntia ylitöitä lähes päivittäin. Ylitöitä ei kuitenkaan tehdä ympäri vuoden vaan ne ajoittuvat tilausten toimittamisesta aiheutuviin tuotantohuippuihin.

Finnwatchin haastattelemat tehtaalla entiset sopimustyöntekijät eivät olleet saaneet kirjallisia työsopimuksia. Wärtsilä kiisti tiedon ja kertoi kaikkien työntekijöiden saavan kirjalliset sopimukset. Wärtsilän vastaus tarkastettiin tammikuussa 2015 vielä erikseen jo aiemmin haastatelluilta sopimustyöntekijöiltä, jotka pysyivät edelleen kannassaan. Työntekijöiden mukaan heidät oli kutsuttu töihin puhelinsoitolla eikä virallista työsopimusta oltu tehty.

Tehtaalla sopimus- ja vuokratyöntekijät ovat vakituisia työntekijöitä heikommassa asemassa. Sopimustyöntekijät voidaan erottaa milloin vain, jos heidän työpanokselleen ei ole enää tarvetta. He eivät voi olla tehtaalla epävirallisen ammattiliiton jäseniä (ks. luku 4.2) ja heille tarjottava sairaskorvaus ja muut edut ovat heikommalla tasolla kuin ne, joita tarjotaan tehtaalla vakituisille työntekijöille.

Sopimus- ja vuokratyöntekijöillä on myös heikot mahdollisuudet saada äänensä kuuluville, ja he voivat ainoastaan kääntyä heitä vuokraavan rekrytointiyrityksen puoleen.

Finnwatchin haastattelemat entiset sopimus-työntekijät kertoivat, että he olivat pyytäneet tehtaalla epäviralliselta ammattiliitolta apua, jotta he saisivat vakituiset työsopimukset, mutta liitto oli kertonut ettei se voi auttaa heitä.

4.4 SYRJINNÄN EHKÄISEMISEEN TULEE KIINNITTÄÄ LISÄÄ HUOMIOTA?

Wärtsilän Khopolin tehtaalla työskentelee vain muutamia naisia ja kastijärjestelmän ulkopuoliseksi katsottuja daliteja. Työntekijöiden mukaan tehtaalla 200 työntekijästä alle kymmenen on daliteja ja vielä harvempi naisia. Jotkut haastatelluista työntekijöistä mainitsivat, että daliteja syrjittiin aika ajoin. Esimerkkinä mainittiin tilanne, jossa harjoittelujakson jälkeen vakituista työtä oli tarjottu dalit-työntekijän sijaan vähemmän pätevälle, mutta ylempään kastiin kuuluvalla työntekijälle. Kiusaamista kohdistui haastateltavien mukaan joskus myös muslimeihin.

Maharashtran dalit-yhteisö kasvaa ja nykyisellään heitä on yli 10 prosenttia osavaltion asukkaista. Wärtsilän tehtaassa on kuitenkin liian vähän työntekijöitä, jotta tässä selvityksessä saaduista tiedoista voitaisiin tehdä pidemmälle meneviä johtopäätöksiä työvoiman jakautumisen perusteista Wärtsilässä. Myös haastatteluissa esiin tulleet työntekijöiden raportoimat kiusaamis- ja syrjintätapaukset ovat todennäköisesti yksittäisiä tapahtumia.

Vaikka vahvoja johtopäätöksiä ei voidakaan tehdä, on selvää, että Intian kontekstissa syrjimättömyyteen ja aktiivisiin korjaaviin toimenpiteisiin on kiinnitettävä erityistä huomiota. Wärtsilän vastuullisuuslinjaukset kieltävät syrjinnän, mutta yrityksellä ei ole erillistä politiikkaa, joka edistäisi syrjittyjen ryhmien, kuten dalitien, erityiskohtelua. Finnwatchin tutkimuksen teon aikana Wärtsilä kuitenkin kertoi aikomuksestaan lisätä monimuotoisuuden kannustavia indikaattoreita Intian henkilöjohtajien tulostavoitteisiin.

4.5 TYÖTURVALLISUUDESTA JA -TERVEYDESTÄ HUOLEHDITAAN HYVIN

Tätä tutkimusta varten haastatellut työntekijät arvioivat, että työturvallisuusasiat on järjestetty tehtaalla hyvin siitä huolimatta, että työhön liittyy sen luonteen vuoksi turvallisuusriskejä. Esimerkiksi korkealla työtään tekevät työntekijät käyttävät asianmukaisia turvavarusteita, kuten turvavaljaita ja köysiä. Työntekijöille annetaan maksutta hanskat, työvaatteet, kypärä, turvakengät, kuulo- ja hengityssuojaimet.

Tehtaalla sattui edellisen kerran suurempi onnettomuus vuonna 2009. Tehtaan oma terveysklinikka hoitaa työntekijöitä ja lähialueen asukkaita ilmaiseksi kahtena päivänä viikossa. Vakituksilla työntekijöillä on laaja sairausvakuutus, joka kattaa myös heidän perheenjäsenensä. Vuokra- ja sopimustyöntekijöillä on vaatimattomampi ryhmävakuutus, joka ei kata heidän perheenjäseniään. Wärtsilän mukaan kattava vakuutus on työsuhde-etu, jonka tehdas haluaa tarjota vain vakituksille työntekijöilleen.

Jokainen tehtaalla työntekijä osallistuu työturvallisuuskoulutukseen kuukausittain. Jos tuotantotapoihin tai käytettyihin laitteisiin tulee muutoksia, kuukausittaisten koulutusten lisäksi järjestetään erillisiä turvallisuuskoulutuksia. Tämän lisäksi tehdas tiedottaa työntekijöilleen terveysasioista, antaa ensiapukoulutusta sekä tiedottaa HIV/AIDSista. Työntekijät kertoivat, että tehdas myös järjestää säännöllisiä terveystarkastuksia työntekijöilleen.

Wärtsilän Khopolin tehdas noudattaa 5S-järjestelmää, joka on työpaikan tilojen ja työprosessien organisointiin tähtäävä menetelmä¹⁰⁰. Järjestelmän avulla voidaan myös vaikuttaa positiivisesti työturvallisuuteen. Finnwatchin tutkijan vierailu tehtaalla vahvisti työntekijöiden kertomuksen siitä, että tehdas on siisti ja että sen työtehtävät on järjestetty asianmukaisesti. Edellä mainituilla seikoilla voidaan katsoa olevan positiivinen vaikutus myös työturvallisuuteen.

¹⁰⁰ Wärtsilä Intian oma video 5S-järjestelmästä on saatavilla osoitteessa <https://www.youtube.com/watch?v=eUASAA-6ERI>

5. Wärtsilä Intiassa – Wärtsilän alihankkijan Echjay Forgingsin työolot

Tutkimusta varten toteutettiin kenttätutkimus myös Wärtsilän alihankkijan Pushpaman Forgingsin Echjay Forgings -yksikössä. Yritys on perustettu vuonna 1960 ja sen pääkonttori sijaitsee Mumbaissa. Echjay Forgingsin tehdas sijaitsee Honadin kylässä, Khopolissa, Maharasthran osavaltiossa.¹⁰¹

Echjay Forgings tuottaa Wärtsilälle laippoja, joiden avulla putkia kiinnitetään toisiinsa. Wärtsilä on tehnyt Echjay Forgingsille toimittajaluokituksen (ks. luku 2.3) vuonna 2014, ja yritys on hyväksytty Wärtsilän globaaliin toimittajätietokantaan. Toimittajätietokannassa olevat alihankkijat voivat toimittaa tuotteita kaikille Wärtsilän yksiköille. Wärtsilä kertoi Finnwatchille ”...Echjay Forgingsiin on sovellettu arviointimenettelyä soveltuvin osin. Echjay Forgings on suoritettu pre-assessment ja toimittajareittaus¹⁰², joihin sisältyy työelämänoikeuksiin liittyviä asioita. Toimittajalle ollaan tekemässä myöskin auditointia, jonka tulokset eivät ole vielä käytettävissä.”¹⁰³

Finnwatchin kenttätutkimusta varten Echjay Forgingsin työntekijöitä haastateltiin työelämän oikeuksiin erikoistuneen kansalaisjärjestö Cividepin toimesta huhti- ja marraskuussa 2014. Työntekijähaastattelut toteutettiin tehdasalueen ulkopuolella. Lisäksi Finnwatchin oma tutkija vieraili tehtaassa asuntolassa Honadin kylässä ja tapasi työntekijöitä tammikuussa 2015. Yhteensä tutkimukseen on haastateltu 50 työntekijää.

Haastatteluihin osallistui tehtaassa vakituisia työntekijöitä, sopimustyöntekijöitä, siirtotyöntekijöitä sekä kolme tehtaassa entistä työntekijää. Haastatellut työntekijät olivat 25–53 vuotiaita miehiä. Puolet haastatelluista oli naimisissa ja heillä oli keskimäärin 4–5 elätettävää. Myös naimattomilla haastateltavilla oli

useita perheenjäseniä, jotka olivat riippuvaisia heidän palkkatuloistaan.

Kenttätutkimuksessa haastatellut työntekijät työskentelevät tehtaassa tuotannollisissa tehtävissä. Työntekijät muun muassa kuumentavat teräsosia, käyttävät konevasaroita tai metallia leikkaavia CNC-koneita sekä käsittelevät terästankoja ja hoitavat lastauksia.

Työntekijöiden nimiä ei mainita raportissa heidän henkilöllisyytensä suojelemiseksi. Työntekijöiden lisäksi Echjay Forgingsissa toiminut ammattiliitto Kamgar Congress Union antoi tietoja Finnwatchin tutkijoiden käyttöön.

Finnwatchin tutkimustoiminnan eettisen ohjeiston mukaisesti Echjay Forgings on saanut kommentoida tässä raportissa esitettyjä löydöksiä. Vastauksessaan Echjay Forgings ilmaisi hyvin vahvasti, ettei Finnwatchin tulisi julkaista raporttia. Yrityksen mukaan raportti on ”todella vastenmielinen ja epämääräinen sekä erittäin ennakkoluuloinen Echjay Forgingsia kohtaan”. Lisäksi yritys epäili raportilla olevan muita kuin julkilausuttuja motiiveja.

Echjay Forgingsin näkemykset on sisällytetty seuraaviin löydöksiä esitteleviin alalukuihin. Lisäksi yritykselle annettiin mahdollisuus julkistaa oma lausunto Finnwatchin raportin liitteenä. Tämä lausunto on julkaistu sivulla 31.

Finnwatch ottaa kaikki oikeustoimiin liittyvät uhkaukset hyvin vakavasti ja katsoo, että niillä yritetään rajoittaa sanavapautta sekä kansalaisjärjestöjen mahdollisuuksia tuoda esiin työelämän oikeuksiin liittyviä loukkauksia.

5.1 TEHDAS TAISTELEE AMMATTILIITON KANSSA OIKEUDESSA

Tutkimukseen haastateltujen tehtaassa entisten työntekijöiden mukaan tehdas estää aktiivisesti työntekijöiden vapaata järjestäytymistä. Konflikti Kamgar Congress Union

101 Echjay Forgingsin kotisivu, <http://www.echjay.com/>

102 Toimittajareittaus tarkoittaa toimittajaluokitusta (engl. supplier rating). Wärtsilän vuosiraportin mukaan ”luokitus perustuu esivalintakyselyihin ja suoritettuihin auditointeihin.”

103 Wärtsilä, Marko Vainikka, sähköposti 26.2.2015

-ammattiliiton ja tehtaan välillä alkoi vuonna 2010 sen jälkeen kun suurin osa tehtaan työntekijöistä liittyi ko. ammattiliittoon. Ennen Kamgar Congress Union -ammattiliittoa tehtaalla oli toiminut tehtaan sisäinen ammattiliitto, Maharashtra Rajya Rashtriya Kamgar Sangh Union, joka ei työntekijöiden mukaan edistänyt työehtojen paranemista eikä puuttunut tehtaan ongelmiin.

Työntekijöiden vaihdettua ammattiliittoa vuonna 2010, uusi ammattiliitto Kamgar Congress Union lähestyi Echjay Forgingsin johtoa ja esitti vaatimuksia työolojen parantamiseksi. Pitkä vaatimuslista sisälsi muun muassa palkkojen nostamisen lainmukaisen minimipalkan mukaiseksi sekä suojavarusteiden hankkimisen työntekijöille työnantajan kustannuksella.

Tehdas vastasi vaatimuksiin sulkemalla tehtaan väliaikaisesti. Osa tehtaan työntekijöistä kutsuttiin myöhemmin takaisin, mutta kaikkiaan 287 henkilöä menetti työpaikkansa. Tällä hetkellä 35 työntekijää hakee parhailaan oikeutta ammattiliiton nostaman oikeuskanteen kautta.

Finnwatchin haastattelemat, työpaikkansa tehtaan sulkemisen yhteydessä menettäneet työntekijät eivät ole koskaan saaneet kirjallista vahvistusta työsuhteensa päättymisestä. Yksi haastateltu työntekijä kertoi saapuneensa tehtaalle normaalisti työvuoroon, mutta portilla hänelle oli ilmoitettu ettei hän pääsekään sisään. Hänet luvattiin kutsua myöhemmin takaisin töihin, mutta kutsua ei koskaan tullut siitä huolimatta, että työntekijä oli useita kertoja yhteydessä työnantajaansa. Kamgar Congress Union on useaan otteeseen vaatinut erotettujen työntekijöiden ottamista takaisin töihin.¹⁰⁴

Ammattiliiton kanssa alkaneen kiistan jälkeen tehdas on entisten työntekijöiden mukaan rekrytoinut enenevässä määrin siirtotyöläisiä Intian toisista osavaltioista (ks. seuraava luku 5.2).

Echjay Forgingsin näkemys tapahtumien kulusta poikkeaa edellä mainitusta

selonteosta. Echjay Forgingsin mukaan tehtaan sopimus Rajya Rashtriya Kamgar Sangh Union -ammattiliiton kanssa oli voimassa 28.07.2008–31.03.2011 välisenä aikana. Tämän perusteella tehdas katsoo, ettei uudella Kamgar Congress Union -ammattiliitolla ollut laillista oikeutta vaatia muutoksia työehtoihin kesken sopimuskauden vuonna 2010. Echjay Forgings painotti Finnwatchille, että työehtosopimuksen ollessa voimassa on laitonta molemmille osapuolille osallistua uusiin neuvotteluihin. Työntekijöiden näkemyksen mukaan neuvottelu oli perusteltua, sillä tehdas ei ollut noudattanut sopimusta.

Echjay Forgings katsoo, että kaikki Kamgar Congressin antamat lausunnot ovat täysin virheellisiä. Yrityksen mukaan Kamgar Congress Union oli pyrkinyt mustamaalaamaan Echjay Forgingsia ohjeistamalla työntekijöitä hidastamaan tuntuvasti tuotantotahtiaan sekä vahingoittamaan kalliita koneita. Echjay Forgingsin mukaan tehdas oli antanut lukuisia varoituksia, joissa työntekijöitä vaadittiin pitäytymään laittomuuksista. Finnwatchille toimitettiin kopioita näistä ilmoituksista.

Yrityksen mukaan jokaiselle erotetulle työntekijälle tarjottiin lain mukaisia korvauksia. Echjay Forgings kertoi lisäksi Finnwatchille, että erotettuja työntekijöitä koskeva luku 287 oli itsessään liioiteltu. Finnwatch pyysi tietoa oikeasta luvusta, mutta Echjay Forgings ei halunnut jatkaa dialogia.

Echjay Forgings vahvisti Finnwatchille, että tehtaan sulkenut työsulku alkoi maaliskuussa 2010. Yrityksen mukaan sen oli ryhdyttävä työsulkuun, sillä työntekijät jatkoivat työtahdin hidastamista ja koneiden vahingoittamista.

Kenttähaastatteluihin osallistuneet työntekijät kertoivat, että useaa työolojen parantamista vaativaa työntekijää oli uhkailtu erotuksella ja että osa valituksen tehneistä oli jopa erotettu. Uhkailu ja erottamiset ovat aiheuttaneet pelkoa työntekijöiden keskuudessa. Työntekijöiden mielestä toimilla pyritään rajoittamaan työntekijöiden osallistumista ammattiliiton toimintaan.

¹⁰⁴ Kamgar Congress Union, kirje Echjay Forgingsille 21.7.2010 ja 14.12.2010. Kopiot kirjeistä on toimitettu Finnwatchille.



Wärtsilälle laippoja toimittavan Echjay Forgingsin tehdas sijaitsee Honadin kylässä, Khopolissa, lähellä Wärtsilän omaa tehdasta.

Echjay Forgings kielsi väitteet, joiden mukaan tehdas rajoittaisi järjestäytymistä. Yrityksen mukaan tehdas nykyisellä sisäisellä ammattiliitolla, Pushpaman Forging Kamgar Sabhalla, on tehdas kanssa pitkäaikainen työehtosopimus. Echjay Forgingsin näkemyksen mukaan yrityksen työntekijät olivat huomanneet, ettei Kamgar Congress Union edistä heidän etujaan, ja työntekijät olivat siksi jättäneet kyseisen ammattiliiton ja perustaneet sen tilalle oman tehdas sisäisen liiton. Tehtaan mukaan sillä on uusi 24.09.2012–31.03.2016 välillä voimassa oleva työehtosopimus, joka on neuvoteltu sisäisen liiton kanssa. Finnwatch pyysi saada kopion uudesta työehtosopimuksesta, mutta Echjay Forgings ei halunnut vastata lisäkysymyksiin.

5.2 SOPIMUSTYÖLÄISIÄ TYÖSKENTELEE TEHTAALLA ILMAN VIRALLISTA TYÖSUHDETTA

Kenttätutkimukseen osallistuneilla vakituisilla työntekijöillä oli hallussaan kirjalliset työsopimukset. Työsopimuksissa mainitaan työntekijän nimi, työn kuvaus, palkka, työhöjeiden noudattamista koskevat säännöt (työntekijän tulee aina totella annettuja määräyksiä) sekä rajoitukset laittomia lakkoja koskien. Työsopimukset on kirjoitettu englannin kielellä eikä niitä työntekijöiden mukaan ollut selitetty tai käännetty paikallisille kielille. Moni

haastateltavista työntekijöistä ei ymmärtänyt työsopimuksen sisältöä.

Echjay Forgings vahvisti, että vakituisilla työntekijöillä on kirjalliset englanninkieliset työsopimukset ja yritys antoi Finnwatchille kopion sopimuksesta. Yrityksen mukaan työehdot on selitetty työntekijöille ennen työsuhteen alkua. Yritys kielsi väitteet siitä, että useat työntekijät eivät ymmärtäisi sopimuksen sisältöä. Tehtaan mukaan myös työntekijöiden valitsema ammattiliitto allekirjoittaa sopimuksen ja selittää sopimuksen sisällön työntekijöille ennen allekirjoitusta.

Kenttätutkimukseen osallistuneet työntekijät kertoivat, että tehtaalla työskenteli tutkimuksen tekohetkellä arviolta 70 vakituista työntekijää. Suurin osa tehdas työntekijöistä oli sopimustyöntekijöitä.

Haastateltavien sopimustyöntekijöiden mukaan heillä ei ollut kirjallisia työsopimuksia. Joillain haastateltavilla sopimustyöntekijöillä oli hallussaan keltainen työkortti, johon merkitään tehdyt työpäivät ja -tunnit. Työkorteissa ei mainita Echjay Forgingsin nimeä ja vain joissain korteissa on mainittu sopimustyöntekijöitä välittävän yrityksen nimi. Ne joilla ei ollut edes työkorttia, kertoivat työnantajan pitävän kirjaa tehdyistä työtunneista. Käytännössä työntekijöillä ei ole mitään virallista dokumenttia ja todistetta työsuhteestaan, minkä vuoksi he ovat erittäin haavoittuvassa asemassa.

Työkortti ilman työvoimavälittäjän ja tehtaan nimeä. Kaikilla työntekijöillä ei ole mitään todistetta työsuhteestaan tehtaassa.

EMPLOYMENT CARD Form X (See Rule 57)

Name and address of Contractor _____

Name and location of work _____

Name and address of establishment in/under which contract is carried on _____

Name and Address of Principal Employer _____

Echjay Forgings vahvisti vastauksessaan, että tehtaalla on 77 vakituista työntekijää, mutta se ei halunnut kertoa Finnwatchille sopimustyöntekijöiden määrää. Pyydettyä vahvistamaan tiedon siitä, että sopimustyöntekijät eivät saa kirjallisia työsuhteita, Echjay Forgings ei vastannut.

Yrityksen mukaan sillä on Maharashtran osavaltion työviranomaisten myöntämät voimassa olevat luvat sopimustyöntekijöiden palkkaamista varten. Tehtaan työehdot määräytyvät työntekijöiden ja työvoimavälittäjän välille solmitun sopimuksen kautta, minkä lisäksi toimintaa ohjaa Intian työlainsäädäntö. Echjay Forgingsin mukaan sopimustyöntekijät eivät ole heikossa asemassa, sillä heillä kaikilla on työtuntikortit, joihin on kirjoitettu työvoimavälittäjän nimi. Tämä väite ei Finnwatchin näkemyksen mukaan pidä paikkaansa.

Intian työlain mukaan tehtaalla ei saa palkata sopimustyöntekijöitä tai päivätyöntekijöitä työhön, joka on luonteeltaan vakituista. Kun työntekijä on työskennellyt yrityksessä 240 päivää, tulee hänen saada vakituinen työsuhteinen. Monet haastatelluista työntekijöistä olivat työskennelleet jo useita vuosia yhtäjaksoisesti sopimustyöntekijöinä saamatta vakituista työtä.

Näyttää siltä, että tehtaan johto on asteittain vähentämässä vastuutaan työntekijöistä muuttamalla työsuhteet vakituisista sopimustyösuhteiksi sekä palkkaamalla uusia sopimustyöntekijöitä muista osavaltioista.

Haastateltujen entisten työntekijöiden mukaan tehtaan työntekijöitä pakotettiin allekirjoittamaan normaalisti irtisanoutumisen yhteydessä allekirjoitettava eläkemaksatuslomake (Provident Fund Withdrawal Form), jonka yhteydessä heidän työnantajansa vaihtui tehtaasta sopimustyövoimavälittäjään. Sekä ammattiliiton edustajat että entiset työntekijät katsoivat, että näiden toimien päämäärä oli lannistaa työntekijöitä vaatimasta heidän oikeuksiaan Kamgar Congress Union -ammattiliiton kautta.

Sopimustyöjärjestelmässä juridinen vastuu on rekrytointiyrityksellä ja näin ollen työntekijä ei voi nostaa syytettä tehtaan johtoa vastaan. Käytännössä tämä on nähtävissä myös Echjay Forgingin Kamgar Congress Union -ammattiliitolle laatimassa kirjeessä, jossa tehdas kertoo, että se ei ole vastuussa 287 työntekijän erottamisesta maaliskuussa 2010, sillä työntekijöiden tosiasiallinen työnantaja oli sopimustyövoimavälittävä yritys¹⁰⁵. Yrityksen mukaan tehtaan palkkalistoilla oli tuolloin ainoastaan 104 työntekijää.¹⁰⁶

5.3 SIIRTOTYÖNTEKIJÄT EIVÄT SAA SAIRASLOMAKORVAUKSIA EIKÄ HEILLÄ OLE VUOSILOMIA

Tehtaalla on kolme kahdeksan tunnin työvuoroa päivässä kuutena päivänä viikossa.

¹⁰⁵ Pushpaman Forgings, letter to Kamgar Congress Union on 6.1.2011.

¹⁰⁶ Pushpaman Forgings, letter to Kamgar Congress Union on 26.6.2010.

Tämä koskee sekä vakituisia että paikallisia sopimustyöntekijöitä.

Sopimustyösuhteessa olevat siirtotyöntekijät työskentelevät kuitenkin 12 tunnin vuoroja kuutena päivänä viikossa. Osa työntekijöistä kertoi ylitöiden olevan pakollisia, kun taas osa kertoi tekevänsä ylitöitä velvollisuuden tunnosta. Muutamat haastateltavat totesivat, ettei heillä ole mitään muutakaan tekemistä kuin tehdä töitä. Palkkojen ollessa hyvin alhaiset, työntekijät halusivat tehdä ylitöitä, jotta he voivat lähettää rahaa toisessa osavaltiossa asuvalle perheelle.

Vakituiset työntekijät ovat oikeutettuja seitsemään lomapäivään ja seitsemään sairauspoissaoloon vuodessa. Jokaista 20 työpäivää kohden on yksi palkallinen lomapäivä. Kaikki muut poissaolot käsitellään luvattomina poissaoloina.

Siirtotyöläiset eivät ole lainkaan oikeutettuja palkallisiin vapaisiin. Siirtotyöntekijöille maksetaan päiväkohtaista palkkaa, joten he ovat käytännössä päivätyöläisiä, joille ei makseta palkkaa jos he ovat sairaita tai poissa muista syistä.

Echjay Forgings kertoi, että kaikkien tehtaan työntekijöiden sopimuksissa noudatetaan sisäisen liiton kanssa solmittua työehtosopimusta ja Intian tehdastyöstä säädettyä lakia (Factory Act). Tehtaan mukaan on mahdollista, että osa työntekijöistä tekee satunnaisesti ylitöitä, mutta tällöin heille maksetaan lain mukaista palkkaa. Echjay Forgingsin mukaan tehtaalla on tiettyjä sopimuksessa sovittuja etuja mukaan lukien vuosilomat.

Echjay Forgings selitti myös, että yritys työllistää työntekijöitä ”tekemään tilauksia”. Finnwatch pyysi lisätietoja käytännöstä, mutta tehdas ei vastannut lisäkysymyksiin.

Tehdas lisäsi, että se kiistää ”kaiken, mitä olette havainneet tai raportoineet”.

5.4 PALKKAKUITTEJA EI ANNETA, PALKAT ALHAISIA EIKÄ YLITÖITÄ KORVATA

Maaliskuun 2010 työsulun ja uuden työehtosopimuksen myötä palkkoja on nostettu aika ajoin. Haastateltavien vakituisten

työntekijöiden sekä sopimustyöntekijöiden kuukausipalkat vaihtelivat 10 000–12 000 rupian (123,4–246,8 euroa) välillä. Sopimustyösuhteessa olevien siirtotyöntekijöiden kuukausipalkka vaihteli 6 500–9 100 rupian (80,2–112,3 euroa) välillä. Kaikki sopimustyöntekijät kertoivat, että ylitöistä maksetaan ainoastaan peruspalkkaa ilman ylityölisä. Sopimustyöntekijöiden alhaisimmat palkat vaikuttavat olevan alle laillisen minimipalkan.

Echjay Forgingsin mukaan kaikille työntekijöille maksetaan palkka sopimuksen mukaisesti ja työntekijät ovat oikeutettuja kuuden kuukauden välein tarkistettavaan lakisääteisiin lisiin. Yritys painotti, että kaikille työntekijöille maksetaan työlain mukaista minimipalkkaa. Finnwatch pyysi Echjay Forgingsilta tarkempaa lisätietoa palkoista, mutta yritys ei ollut halukas jatkamaan keskustelua.

Moni haastatelluista työntekijöistä ei ole tyytyväinen saamaansa palkkaan ja he kertoivat tarvitsevansa vähintään 20 000 rupiaa eläkkeeseen kohtuullisesti ja pystyäkseen säästämään (ks. myös kappale 4.1).

Muun muassa Haryanan, Uttar Pradeshin, Madhya Pradeshin, Jammun ja Kashmirin sekä Assamin, Arunachal Pradeshin, Uttaranchalin, Uttarakhandin, Biharin ja Jharkhandin osavaltioista saapuneiden siirtotyöntekijöiden täytyy lisäksi lähettää rahaa kotiin heidän perheilleen. Haastatteluihin osallistuneet siirtotyöntekijät kertoivat Finnwatchille, että he pyrkivät lähettämään kuukausittain noin 4 000–6 000 rupiaa (49,4–74 euroa) perheilleen.

Echjay Forgings ei halunnut kommentoida työntekijöiden tyytymättömyyttä palkkaukseen.

Haastateltujen työntekijöiden mukaan työeläkemaksut vähennetään suoraan vakituisten ja sopimustyöntekijöiden palkasta. Tehdas ei toimita sopimustyöntekijöille palkkatositteita, joten heillä ei ollut tästä mitään todisteita. Työntekijöiden mukaan tehdas ei vähennä muita lainmukaisia sosiaaliturvamaksuja heidän palkastaan. Työntekijät kertoivat, että heille ei oltu selvitetty mahdollisten sairastuvakuutuksien kattavuutta ja että heille ei ole annettu mitään dokumentteja tähän liittyen.

Työntekijöiden asuinalue on likainen eikä käytössä ole kunnollisia wc- tai peseytymistiloja.

FINNWATCH / SONJA VARTIALA



Echjay Forgings vahvisti, että kaikki vakituiset työntekijät kuuluvat työeläkevakuutuksen piiriin ja että työntekijät kuuluvat yrityksen korvauspolitiikan piiriin.

5.5 TYÖNTEKIJÖIDEN ASUINOLOSUHTEET OVAT HYVIN PUUTTEELLISET

Echjay Forgingsin tehtaan vieressä sijaitsee siirtotyöntekijöille tarkoitettu majoitus. Työntekijät asuvat pienissä noin 12–20 neliömetrin kokoisissa huoneissa, joissa on sähköt, peltikatto ja betonilattia. Huoneissa on yksi lukuilla peitettävä pieni ikkuna-aukko. Osa työntekijöistä maksaa majoituksesta 300 rupiaa kuukaudessa, osa saa majoituksen maksutta.

Asuntolan huoneet jaetaan 3–4 hengen kesken. Huoneissa ei ole sänkyjä ja työntekijät nukkuvat ohuilla patjoilla lattialla. Huoneissa ei ole ilmastointia, lämmitysjärjestelmää, juoksevaa vettä tai wc:tä.

Majoitusalueen ainoa vesipiste on asuntolan yhteyteen sijoitettu pumppukaivo. Samaa vettä käytetään juomiseen, pesemiseen sekä vessaan. Keitto- ja pesuvedet johdetaan maahan huoneiden ulkopuolella olevien avoviemäreiden kautta.

Tehtas ei ole järjestänyt jätehuoltoa asuntolaan, ja asuntolan kaatopaikka sijaitsee työntekijöiden asuntojen vieressä. Kuumana kesäpäivänä asuntoalue haisee pahalta.

Asuntolassa on ainoastaan kuusi vessaa, joita ei huolleta. Moni työntekijä suosii vessan sijaan läheistä pensaikkaa.

Echjay Forgingsin mukaan se on yrittänyt parhaansa mukaan tarjota osalle työntekijöistä asuntoja ja lopuille maksetaan Maharashtran osavaltion säätämää vuokratukea. Echjay Forgings painotti Finnwatchille, että tehdas sijaitsee Honadin kylässä, jossa ei ole kunnan palveluita eikä vesiyhteyttä ja tällä hetkellä yritys toimittaa nämä palvelut.

Echjay Forgingsin mukaan asuntola on tarkoitettu siirtymävaiheen asuntolaksi ja työntekijöiden odotetaan etsivän oma asunto, jota varten yritys maksaa heille lain mukaista vuokratukea. Echjay Forgings kertoi olevansa pahoillaan siitä, että kaikki työntekijät eivät ole halukkaita etsimään omaa asuntoa ja ovat sen sijaan majoittuneet pysyvästi asuntolaan. Yrityksen mukaan asuntolan kunnossapito, jätehuolto ja siisteydestä huolehtiminen on asuntolassa asuvien työntekijöiden vastuulla samaan tapaan kuin jos he asuisivat asuntolan ulkopuolella.

5.6 TYÖNTEKIJÄT VALITTAVAT TEHTAAN TYÖTURVALLISUUDESTA

Haastateltujen työntekijöiden mukaan tehtaalla sattuu runsaasti onnettomuuksia. Vaarallisimmat työpisteet sijaitsevat terästä sulattavan uunin läheisyydessä sekä

iskuvasaran lähistöllä. Osa työntekijöistä altistuu kuumalle teräkselle ja he käyttävät ras-kaita koneita sekä vaarallisia työvälineitä. Tästä huolimatta työntekijöille on annettu vain epävirallisia ohjeita terveyteen ja turvalli-suuteen liittyen.

Työntekijöiden mukaan tehdas ei ole ryhtynyt riittäviin korjaaviin toimenpiteisiin onnetto-muoksien jälkeen. Haastateltujen työntekijöi-den mukaan useat työntekijät ovat saaneet vammoja esimerkiksi päähän, sormiin ja rintaan. Tehtaalla sattuu jatkuvasti pieniä onnettomuuksia, ja isoja onnettomuuksia muutamia kertoja vuodessa. Työntekijöiden mukaan tehdas tarjoaa heille ensiapuhoitoa ja sairausvakuutuksen (vain vakituisille työntekijöille). Onnettomuuden tai sairastapauksen sattuessa tehdas lähettää työntekijät valit-semaansa klinikkaan tai sairaalaan. Tehtaalla ei ole omaa terveydenhuoltoa, lääkäriä tai hoitajaa.

Vuonna 2005 eräs työntekijä menetti kaikki sormet ja kämmenen tehtaalla sattuneessa onnettomuudessa. Onnettomuudessa alasi-men vasara mursi työntekijän käden kun työntekijän jalka oli osunut vahingossa lat-tialla sijainneeseen käynnistyspolkimeen. Alasimen ympärillä ei ollut suojalaatikkoa. Onnettomuuden jälkeen tehdas siirsi käynnis-tyspolkimen lattialta seinälle, mutta ei lisän-nyt suojalaatikkoa. Työntekijälle maksettiin korvauksena 300 000 rupiaa (3 702 euroa).

Tehtaan työntekijöille ei tarjota asianmukaisia suojavarusteita. Osalla työntekijöistä on käy-tössään ainoastaan suojahansikkaat. Työntekijöillä ei myöskään ole käytössään kypäriä, käsineitä ja turvakengkiä. Useat haastatellut työntekijät kertoivat, että kypärät jaetaan työntekijöille vain kun auditoijat saapuvat teh-taille. Kun auditointi päättyy, kypärät kerätään takaisin. Auditoijien tullessa tehtaalle osaa työntekijöistä pyydetään pysymään kotona ja osa piilotetaan pois tuotantotiloista. Haasta-teltujen työntekijöiden mukaan kypäriä ei riitä kaikille.

Echjay Forgings Pvt. Ltd. lausunto, päivämäärä: 16.1.2015.¹⁰⁷

Echjay Forgings Pvt. Ltd. (Echjay) vastasi Finnwatchin ensimmäiseen yhteydenot-ton ja antoi alustavat kommentit. Saa-tuaan oikeudellisia neuvoja Echjay päätti olla vastaamatta jatkokysymyksiin sillä oikeusprosessi on vielä kesken.

Tämän lisäksi, Echjay on nimenomaisesti kieltänyt Finnwatchia tai sen yhteistyö-kumppaneita julkaisemasta missään julkisessa muodossa sähköisesti ja painet-tuna mitään, mikä liittyy keskeneräiseen oikeusprosessiin.

¹⁰⁷ Echjay Forgingsin vastaukset tutkimukseen antoi tehtaan edustaja Saru Doshi.

Echjay Forgingsin mukaan työntekijöillä on käytössä kaikki tarvittavat turvavälineet. Tehdas kieltää väitteet siitä, että suojava-rusteet annettaisiin työntekijöille ainoastaan tarkastusten ajaksi ja että tehdas piilottelisi työntekijöitään auditoinneissa.

Yrityksen mukaan kaikki työntekijät on vakuu-tettu työlain mukaisesti. Echjay Forgings kertoi lisäksi, että vakituisille työntekijöille ja heidän perheenjäsenille (vakuutus kattaa neljä henkilöä) on maksettu tehtaan toimesta ryhmäsairausvakuutus. Tehtaan mukaan on mahdotonta, että kukaan esimiehistä olisi luvannut asentaa suojalaatikon iskuvasaran ympärille. Tehtaan mukaan se estäisi iskuva-saran käytön.

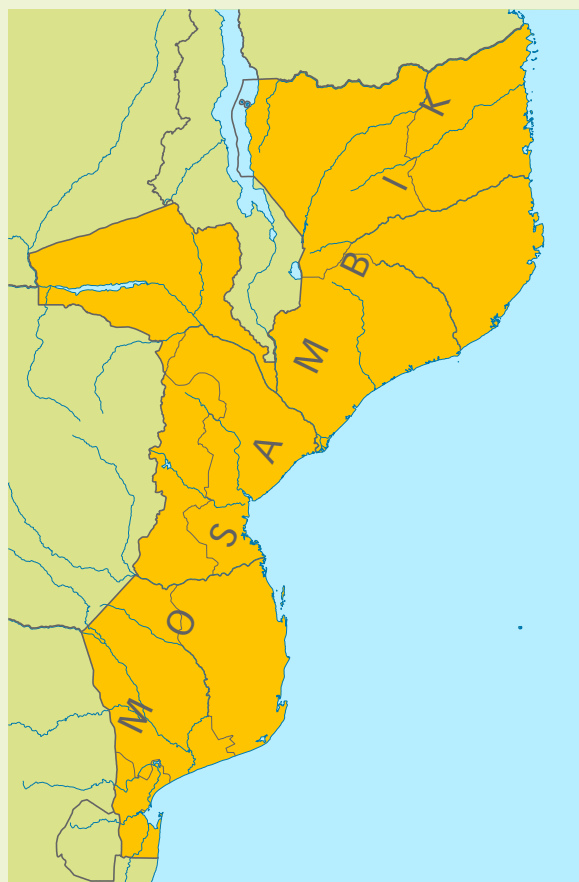
6. Ihmisoikeusriskien arviointi – Työelämänoikeudet Mosambikissa

Mosambik on luonnonvaroiltaan rikas valtio itäisessä Afrikassa. Portugalin siirtomaapolitiikka, vuosia kestänyt itsenäisyysota ja sitä seurannut 16 vuoden mittainen sisällissota haurastuttivat valtiota kuitenkin niin, että Mosambik on yhä yksi maailman köyhimmistä maista. Sisällissodan loputtua vuonna 1992 yli 80 prosenttia mosambikilaisista eli köyhyydessä ja maa luokiteltiin maailman köyhimmäksi valtioksi. Sotien aikana Mosambikin infrastruktuuri tuhouttiin täysin, julkinen terveydenhuolto oli olematonta ja valtion velka ylsi lähes 200 prosenttiin bruttokansantuotteesta.¹⁰⁸

Rikkaiden luonnonvarojen myötä lisääntyneiden ulkomaisten investointien ja kansainvälisen kehitysteistyön ansiosta Mosambik on kuitenkin saanut taloutensa nousuun, ja viimeisen kymmenen vuoden aikana maan talouskasvu on ollut eteläisen Afrikan nopeimpia.

Keskimääräinen yli seitsemän prosentin talouskasvu ei kuitenkaan ole vielä nostanut maata köyhyydestä ja Mosambik luokitellaan edelleen maailman köyhimpien maiden joukkoon¹⁰⁹. Vuoden 2014 YK:n moniulotteisen köyhyysindeksin mukaan arviolta 70 prosenttia mosambikilaisista elää köyhyydessä ja noin 44 prosenttia vakavassa köyhyydessä.¹¹⁰ Yli puolet elää edelleen ostovoimalla mitattuna köyhyysrajan alapuolella, ja vuonna 2010 yli 40 prosenttia hallituksen budjetista oli riippuvainen ulkopuolisista kehitysapuvaroista¹¹¹.

Lähes 80 prosenttia mosambikilaisista saa elantonsa maanviljelystä ja perheomisteisilta peltokaistaleilta. Maan asukkaat ovat erittäin haavoittuvassa asemassa ilmastonmuutoksen voimistuessa. Kuivuus ja toisaalta myös tulvat heikentävät ruokaturvaa



CC BY-SA 3.0 NORDNORDWEST/WIKIPEDIA

enenevässä määrin¹¹². Työmahdollisuudet maanviljelyn ohella sekä työelämänoikeuteen liittyvät kysymykset ovatkin avainasemassa vahvistettaessa Mosambikin yhteiskuntaa.

Mosambik on uusinut työlakinsa vuonna 2007 ja ratifioinut yhteensä kahdeksan ILO:n perussopimusta ja kymmenen yleissopimusta.¹¹³ Uuden työlain ja kansainvälisten sopimusten lisäksi Mosambikin uusin köyhyyden vähentämistä koskeva kehitys-suunnitelma PARP¹¹⁴ sisältää hallinnollisia tavoitteita

108 Republic of Mozambique, 2010, Report on the Millenium Development Goals, s.6–7, saatavilla osoitteessa: http://www.mz.undp.org/content/dam/mozambique/docs/Millennium_Development_Goals/UNDP_MOZ_MDG_%20%202010_Report_.pdf

109 Ibid.; African Development Fund, 2013, Mozambique: Technical Assistance to Enable Large Scale Gas and Power Investments in Mozambique, s. iv, saatavilla osoitteessa: <http://www.afdb.org/en/documents>

110 UNDP, 2014, Human Development Report 2014, s. 180, saatavilla osoitteessa: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-report-en-1.pdf>

111 UNICEF, 2011, Child Poverty and Disparities in Mozambique 2010, s. 3–8, saatavilla osoitteessa: <http://www.unicef.org/mz/cpd/documents/CPD-Summary.pdf>

112 Maailmanpankki, 2014, Program document for the tenth poverty reduction support development policy financing, s. 10, saatavilla osoitteessa: http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2014/11/13/000470435_20141113101213/Rendered/PDF/902990PGDOP146010Box385366B000U0090.pdf

113 ILO, Ratifications for Mozambique, saatavilla osoitteessa: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102964 (viitattu 20.10.2014); ja ILO, 2011, Mozambique Decent Work Country Programme 2011–2015, s. 3–4, saatavilla osoitteessa: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/mozambique.pdf>

114 Plano de Acção para Redução da Pobreza, Poverty Reduction Strategy Paper

työllisyyteen liittyen. PARPin yksi kolmesta päätavoitteista on työllisyyden edistäminen.¹¹⁵

Lainsäädännöllisesti katsoen työntekijän oikeudet on turvattu suhteellisen hyvin, mutta ongelmana Mosambikissa on lain toimeenpano. Köyhyys, heikko hallinnollinen kapasiteetti ja laajalle levinnyt korruptio heikentävät työlain toimeenpanoa ja valvontaa.¹¹⁶

2000-luvulta lähtien Mosambikiin suuntautuneet ulkomaalaiset suorat investoinnit ovat lisääntyneet huomattavasti. Metsäteollisuus sekä kivihiili- ja maakaasulöydökset ovat houkutelleet ulkomaisia yrityksiä maahan. Investoinnit eivät kuitenkaan ole aina parantaneet paikallisten työllisyyttä ja työelämänoikeuksien toteutumista toivotulla tavalla.¹¹⁷

Seuraavissa alaluvuissa esitellään Mosambikin ihmisoikeustilannetta tavoitteena koostaa karkea ihmisoikeusriskien arviointi yritystoiminnalle maassa. Kirjallisiin lähteisiin perustuvassa riskien kartoituksessa on keskitytty erityisesti työelämän oikeuksiin. Muita tärkeitä Mosambikin toimintaympäristössä huomioitavia kysymyksiä ovat muun muassa vero- ja maa- ja oikeuskysymykset, HIV/AIDS:in vaikutukset sekä lisääntyneet väkivaltaisuuksien oppositioryhmittymä Renamon ja hallituksen välillä.

6.1 TYÖLAINSÄÄDÄNTÖ TAKAA AY-OIKEUDET, LAIN TOIMEENPANO JA VALVONTA HEIKKOA

Mosambikin perustus- ja työlaki takaavat järjestäytymis- ja neuvottelu-oikeuden. Työlaki takaa oikeuden liittyä ammattiliittoon ja kieltää kaikenlaisen ammattiliiton jäseniin kohdistuvan syrjinnän. Työntekijöillä on kollektiivinen neuvottelu-oikeus ja oikeus työtaisteluun sekä lakkoihin.¹¹⁸ Laki kuitenkin rajoittaa julkisen sektorin järjestäytymisvapautta. Julkisten alojen työntekijät saivat vasta kesäkuussa 2014 oikeuden järjestäytyä ja samalla julkisten alojen ammattiliitto tunnustettiin virallisesti. Laki ei kuitenkaan koske kaikkia

ammattiryhmiä, kuten poliiseja, ja lakko-oikeutta ei myönnetty lainkaan julkisen sektorin työntekijöille.¹¹⁹

Lain takaama yhdistymisvapaus ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus toteutuu kuitenkin vain harvoin. Suurin syy tähän on se, että vain vähemmistö Mosambikin työvoimasta kuuluu ammattiliittoon. On arvioitu, että vain noin 2,5 prosenttia työvoimasta on jonkin ammattiliiton jäsen. Virallista palkkaa saavista työntekijöistä arviolta 20 prosenttia työskentelee työehtosopimuksen piirissä ja koko työvoimasta vain vajaa kaksi prosenttia kuuluu työehtosopimuksen piiriin.¹²⁰ Yleisemmin voidaan todeta, että ammatillisen järjestäytymisen ohella Mosambikin kansalaisjärjestökenttä on vasta muotoutumassa.

Vuonna 2013 Mosambikissa toimi yli 23 ammattiliittoa ja kaksi ammattiliittojen keskusjärjestöä¹²¹. OTM-CS keskusjärjestön alaisuudessa toimi yhteensä 16 ammattiliittoa sekä yksi epävirallisen sektorin työntekijöitä edustava yhdistys. OTM-CS:n kuuluvien ammattiliittojen jäsenmäärä oli vuonna 2014 arviolta 130 000 henkeä.¹²² CONSILMO nimisen keskusjärjestön piiriin kuuluu puolestaan neljä ammattiliittoa, joiden jäsenmäärä oli vuonna 2013 arviolta 106 000 henkeä.¹²³

Ay-liikkeen maailmanjärjestö ITUC:in mukaan ammattiliittojen oikeuksia ei valvota tarpeeksi Mosambikissa. Järjestön mukaan vain murto-osa työnantajista on allekirjoittanut työehtosopimuksen työntekijöiden tai niitä edustavan liiton kanssa. ITUC on kritisoinut Mosambikia myös siitä, että viranomaiset eivät tee tarpeellisia toimenpiteitä vaatiakseen työnantaja kunnioittamaan työlainsäädäntöä. Järjestön mukaan lakko-oikeus ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus evätään usein ja ITUC on raportoinut tapauksista, joissa ammattiliittojen jäseniä on uhkailtu ja erotettu laittomasti.¹²⁴

115 IMF, 2011, Republic of Mozambique: Poverty Reduction Strategy Paper 2011–2014, s. 18, saatavilla osoitteessa: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2011/cr11132.pdf>

116 IMF, 2011, Republic of Mozambique: Poverty Reduction Strategy Paper 2011–2014, s. 9–13, saatavilla osoitteessa: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2011/cr11132.pdf>

117 African Development Fund, 2013, Mozambique: Technical Assistance to Enable Large Scale Gas and Power Investments in Mozambique, s. 2–4, saatavilla osoitteessa: <http://www.afdb.org/en/documents>

118 The Government of Mozambique, 2007, Labour Law 2007, s. 64, saatavilla osoitteessa: <http://www.mcli.co.za/mcli-web/news/2007/2007-373/LabourLaw2007finalversioneng.pdf>

119 AllAfrica, 2014, Assembly grants union rights to state workers 2014, <http://allafrica.com/stories/201406270295.html> (viitattu 29.9.2014); AllAfrica, 2014, Mozambique: Law on service trade unions rights launched, <http://allafrica.com/stories/201411180265.html> (viitattu 12.1.2015); ja SASK Työmaa maailma, 2014, Mosambikin hallitus pelkää lakko-oikeutta, <http://www.sask.fi/kaikki-2/12-artikkeli/506-mosambikin-hallitus-pelkaa-lakko-oikeutta> (viitattu 15.12.2014)

120 Ulandssekretariatet, 2014, Mozambique – Labour Market Profile 2014, s. 4, saatavilla osoitteessa: http://www.ulandssekretariatet.dk/sites/default/files/uploads/public/PDF/LMP/Imp_mozambique_2014_final_version.pdf

121 Ibid.

122 Nämä numerot eivät sisällä julkisen alan työntekijöitä. OTM-Central Sindical, 2014, Boletim semestral: Trabalhador, saatavilla osoitteessa: http://www.otm.org.mz/images/Boletim_informativo/Boletim%20OTM-CS%202014.pdf

123 ITUC, Trade Union Development Projects Director, <http://projects.ituc-csi.org/consilmo> (viitattu 15.1.2015)

124 ITUC, 2009, Internationally Recognised Core Labour Standards in Mozambique, s.3., saatavilla osoitteessa: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Mozambique_report-final_2_.pdf

Tämän lisäksi keskusjärjestö OTM-CS:n arvioidaan olevan vahvasti linkittynyt maan johtavaan puolueeseen Frelimoon, vaikka lain mukaan ammattiliitot eivät saa olla mukana puoluepolitiikassa. Keskusjärjestöä on kritisoitu siitä, että se on liian hallitusmielinen ja ajanut ennemminkin puolueen kuin työntekijöiden etua.¹²⁵

Heikosta valtiotason valvonnasta huolimatta työläkää valvovan tarkastusviraston tietoon tuli vuonna 2013 useita tapauksia, joissa työntekijöiltä oli eväty oikeus kollektiiviseen neuvotteluun. Tarkastusviraston mukaan joissain yrityksissä ammattiliittotoiminta oli kielletty kokonaan.¹²⁶

6.2 USEAT TYÖPAIKAT OVAT EPÄVIRALLISEN TALOUDEN PIIRISSÄ

Mosambikissa on arviolta 11,8 miljoonaa työikäistä ihmistä, joista lähteistä riippuen noin 80–90 prosenttia työskentelee epävirallisen talouden piirissä¹²⁷. Maanviljely on merkittävin mosambikilaisten elinkeino, ja suurin osa saa elantonsa perheomisteisilta peltokaistaleilta.¹²⁸ Vain noin yhdeksän prosenttia työvoimasta on Maailmanpankin arvion mukaan virallisesti palkattua. Alueellisesti luvut ovat hyvin tavanomaisia, sillä Saharan eteläpuolisella alueella jopa noin 80 prosenttia ihmisistä työskentelee epävirallisen talouden piirissä¹²⁹.

Kuten maanviljelyä harjoittavien keskuudessa, myös kaupungeissa virallisen talouden ulkopuolella työskentelevillä on harvoin hallussaan työsopimus tai jos kirjallinen työsopimus on tehty, siinä määritellään usein ainoastaan työtunnit ja palkka. Muut työntekijän oikeuksiin kuuluvat asiat, kuten esimerkiksi vuosilomat, äitiysloma ja vakuutusturva jäävät useimmiten työsopimuksen ulkopuolelle¹³⁰. Arviolta vain puolella

työssä käyvistä on jonkinlainen työsopimus. Yritykset suosivat määräaikaista työsopimuksia, sillä ne eivät sido työnantajaa lakisääteisiin maksuihin ja muihin velvoitteisiin.¹³¹

6.3 PALKAT JÄÄVÄT USEIN MINIMIPALKKAVAATIMUKSIA ALHAISEMMIKSI

Mosambikin minimipalkka vaihtelee teollisuudenalasta riippuen ja hallitus julkaisee vähimmäispalkkamäärät vuosittain. Minimipalkat jaotellaan 15 eri kategoriaan ammattialasta riippuen. Minimipalkka oli vuonna 2014 vähimmillään 2 857 Mosambikin meticalia eli noin 71 euroa ja ylimmillään 7 465 meticalia eli noin 184 euroa kuukaudessa. Maatalousalalla sekä julkisella sektorilla oli alhaisimmat minimipalkat ja vastaavasti finanssialan vähimmäispalkat olivat maan suurimmat. Tässä raportissa tarkastellulla rakennusalaalla (ks. luku 7) minimipalkka vuonna 2014 oli 3 953 MTZ eli noin 98 euroa.¹³²

Työlain mukaan ylityöstä ennen kello kahdeksaa illalla tulee maksaa 50 prosenttia enemmän kuin normaalista tuntipalkasta ja yöylityöstä tulee maksaa kaksinkertainen palkka kuten myös virallisina lomapäivinä työskentelystä. Yövuorolisä on 25 prosenttia normaalipalkasta.¹³³

On arvioitu, että suurin osa Mosambikin yksityisen sektorin työntekijöistä saa minimipalkkaa alhaisempaa korvausta työstään, kun taas julkisella sektorilla palkat vastaavat useimmiten lain määrittämiä korvauksia. Erityisesti pienissä yrityksissä työskentelevät henkilöt saavat usein laittoman pientä palkkaa. Suurin osa Mosambikin virallisen sektorin aloista on pienyrityksiä ja palkkataso on alhainen.¹³⁴

6.4 VAJAATYÖLLISYYDEN LISÄKSI HAASTEENA LAITTONAN PITKÄT TYÖPÄIVÄT

Mosambikin työlaki määrittelee enimmäistuntimääräksi 8 tuntia päivässä ja 48 tuntia viikossa. Ylityötunteja saa tehdä enimmillään neljä tuntia päivässä, 56 tuntia viikossa ja 200 tuntia vuodessa. Työpäivän aikana tulee olla yksi vähintään puolen tunnin tauko. Myös ennen ylityöaikaa työntekijällä on oikeus levätä

125 Ulandssekretariatet, 2013, Mozambique – Labour Market Profile 2013, saatavilla osoitteessa: http://www.ulandssekretariatet.dk/sites/default/files/uploads/public/PDF/LMP/mozambique_2013_final_web.pdf

126 AllAfrica.com, Mozambique: Labour Inspectorate Warns of Violations of Workers' Rights, <http://allafrica.com/stories/201402260214.html> (viitattu 10.3.2014)

127 ILO, Key indicators of the labour market database, http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm

128 Maailmanpankki, 2013, World development report 2014, s. 307, saatavilla osoitteessa: <http://econ.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTDEC/EXTRESEARCH/EXTWDRS/EXTNWDR2013/0,,contentMDK:23459971~pagePK:8261309~piPK:8258028~theSitePK:8258025,00.html>

129 Maailmanpankki, 2013, World Development Report – Jobs, s.50, saatavilla osoitteessa: http://siteresources.worldbank.org/EXTNWDR2013/Resources/8258024-1320950747192/8260293-1322665883147/WDR_2013_Report.pdf

130 ILO, 2011, Mozambique Decent Work Country Programme 2011–2015, s. 1–4, saatavilla osoitteessa: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/mozambique.pdf>

131 Eurofound, 2012, Working Conditions in Mozambique, saatavilla osoitteessa: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1094.htm>

132 Wageindicator.org, Minimum Wage Mozambique, saatavilla osoitteessa: <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/mozambique> (viitattu 18.8.2014)

133 The Government of Mozambique, 2007, Labour Law 2007, s. 64, saatavilla osoitteessa: <http://www.mcli.co.za/mcli-web/news/2007/2007-373/LabourLaw2007finalversioneng.pdf>

134 Newenham-kahindi et al., 2013, Effective People Management in Africa, s. 72–75

puoli tuntia. Viikossa on yksi kokonainen lepopäivä, jonka lisäksi työlaki määrittää vuosilomat riippuen työsuhteen pituudesta.¹³⁵

Mosambikin työtarjoja on jakautunut niin, että ihmiset ovat joko työttömiä tai vajaatyöllistettyjä tehden palkallista työtä vain muutamia tunteja viikossa, tai he saattavat tehdä työaikalain määrittämiä työtunteja pidempiä päiviä. On arvioitu, että suuri osa virallisesti työllistetyistä työskentelee pitkiä päiviä ylittäen lakisääteiset tuntimäärät. Eurofound raportoi vuonna 2012, että noin 60 prosenttia virallisen talouden työntekijöistä tekee yli 50 tunnin viikkoja. Raportin mukaan useassa yksityisen sektorin työpaikassa tulostavoitteet ovat erittäin vaativia ja työntekijät joutuvat kovan paineen alle. Eurofoundin selvityksen mukaan erityisesti turismisektorilla on pitkät työajat, jossa erityinen 12-tuntinen työvuoro ilman lomapäiviä tarkoittaa yhteensä 72 työtuntia viikossa.¹³⁶

6.5 TYÖTERVEYS- JA TURVALLISUUS PUUTTEELLISTA

Mosambik ei ole ratifioinut ILO:n keskeisimpiä sopimuksia koskien työterveyttä ja -turvallisuutta. Ainoat ratifioidut sopimukset käsittelevät työntekijän korvausoikeutta työperäisen sairauden ja työtapaturman seurauksena (sopimukset nro. 17 ja 18).¹³⁷

ILO:n työelämän oikeuksien toteutumista tarkastelevan raportin mukaan vain harva työnantaja toimeenpanee kansalliset lakisääteiset ohjeistukset koskien työterveyttä ja -turvallisuutta Mosambikissa. Työturvallisuuspuutteita löytyy erityisesti epävirallisen talouden piirissä olevilla työpaikoilla, jonka työntekijät ovat käytännössä ilman sosiaaliturvaa, eikä heidän työterveyttään ja -turvallisuuttaan valvota millään tavalla¹³⁸.

Huomattava osa Mosambikin työvoimasta työskentelee alalla, joka luokitellaan vaaralliseksi tai fyysisesti raskaaksi. Työ esimerkiksi kaupallisilla plantaaseilla ja muulla maanviljelysektorilla on fyysisesti raskasta ja ilman asianmukaisia työvälineitä jopa vaarallista.

Erityisesti naisten työturvallisuutta heikentää myös hyvin yleinen työpaikoilla tapahtuva seksuaalinen häirintä. Naisiin kohdistuvaa seksuaalista häirintää raportoidaan tapahtuvan niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla.¹³⁹

6.6 LAPSITYÖVOIMAN HYVÄKSIKÄYTTÖ ON YLEISTÄ

Mosambikissa alle 18-vuotiaat eivät saa työskennellä täyspäiväisesti. 15–18-vuotiaat saavat työskennellä korkeintaan 38 tuntia viikossa ja 7 tuntia samana päivänä. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan nuorten koulutuksesta, terveydestä sekä moraalisesta ja fyysisestä kehittämisestä. Vaarallinen ja fyysisesti raskas työ on kokonaan kielletty alaikäisiltä. Alle 18-vuotiaan työllistämiseen vaaditaan lapsen terveys-tarkastus, jossa todetaan, että lapsi on kykeneväinen kyseiseen työhön. Lapsille tulee maksaa vähintään lainmukaista minimipalkkaa.¹⁴⁰

Mosambik on ratifioinut ILO:n perussopimukset koskien lapsien vähimmäistyöikää sekä pahimpien lapsityövoiman muotojen kielltoa¹⁴¹. Vuonna 2008 työlain lisäksi laadittiin erityinen lapsia koskeva lisäsäädös, jonka tarkoitus on estää lapsityövoiman käyttö. Säädös muun muassa kumoaa vuoden 2007 laissa esiintyvän mahdollisuuden erityislupaan, jonka avulla 12–15-vuotias lapsi sai työskennellä¹⁴².

Lainsäädännöstä huolimatta lapsityövoima on hyvin yleistä Mosambikissa erityisesti epävirallisessa taloudessa. On vaikea arvioida lapsityöläisten todellista määrää virallisten tilastojen puuttuessa, mutta lapsityövoiman yleisyys Mosambikissa ilmenee useista maassa tehdyistä raporteista. Vuonna 2008 Maailmanpankki arvioi, että tytöistä 28 prosenttia ja pojista 27 prosenttia työskenteli vähintään tunnin viikossa¹⁴³.

Taloudellisen tilanteen pakottamana erityisesti maaseudulla on hyvin yleistä, että lapset työskentelevät. Lapset toimivat muun muassa plantaaseilla sadonkorjuun aikaan, metsäteollisuudessa ja kotitaloustöissä kotiapulaisina sekä ovat riskissä joutua

135 The Government of Mozambique, 2007, Labour Law 2007, s. 51–55, saatavilla osoitteessa: <http://www.mcli.co.za/mcli-web/news/2007/2007-373/LabourLaw2007finalversioneng.pdf>

136 Eurofound, 2012, Working Conditions in Mozambique, saatavilla osoitteessa: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1094.htm>

137 ILO, Up to date conventions not ratified by Mozambique, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:102964 (viitattu 15.1.2015)

138 ILO, 2011, Mozambique Decent Work Country Programme 2011–2015, s. 6, saatavilla osoitteessa: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/mozambique.pdf>; ja Eurofound, 2012, Working Conditions in Mozambique, saatavilla osoitteessa: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1094.htm>

139 United States Department of State, 2012, Mozambique 2012 Human Rights Report, saatavilla osoitteessa: <http://www.state.gov/documents/organization/204358.pdf>

140 The Government of Mozambique, 2007, Labour Law 2007, s. 19–21, saatavilla osoitteessa: <http://www.mcli.co.za/mcli-web/news/2007/2007-373/LabourLaw2007finalversioneng.pdf>

141 ILO, 2011, Mozambique Decent Work Country Programme 2011–2015, s. 8, saatavilla osoitteessa: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/mozambique.pdf>

142 UNICEF, 2011, Child Poverty and Disparities in Mozambique 2010, s. 23, saatavilla osoitteessa: <http://www.unicef.org/mz/cpd/documents/CPD-Summary.pdf>

143 Maailmanpankki, World Development Indicators, saatavilla osoitteessa: <http://databank.worldbank.org> (viitattu 12.3.2014)

prostituution uhreiksi. Maaseudulla lapset työskentelevät usein myös perheiden omilla peltokaistaleilla. Etenkin tytöt osallistuvat kotitöihin ja perheen viljelypalstan huolehtimiseen rutiininomaisesti. Kaupallisilla plantaaseilla lapsille maksetaan usein urakkapalkkaa tuntipalkan sijaan.¹⁴⁴ Lapsille saatetaan antaa rahapalkan sijasta myös muu korvaus, kuten esimerkiksi kouluvälineitä¹⁴⁵.

Pohjois-Mosambikissa on raportoitu, että aikuiset, jotka työskentelevät kaupallisilla plantaaseilla ottavat lapsensa mukaan töihin saadakseen lisäansioita¹⁴⁶. On myös tapauksia, joissa lapsien on todettu työskentelevän ilman palkkaa maksaakseen vanhempien velkoja ja heidät on näin sidottu pakko-työhön velalla¹⁴⁷. Kaupungeissa lapset työskentelevät lähinnä epävirallisen talouden piirissä muun muassa katumyyjinä, roskien kerääjinä, autonvartijoina ja kotitaloustöissä¹⁴⁸.

6.7 SUKUPUOLISYRJINTÄ ON YLEISTÄ

Mosambikin työlaissa kielletään kaikenlainen syrjintä sukupuolen perusteella. Tästä huolimatta naiset ovat hyvin haavoittuvassa asemassa ja sukupuolisyryntää tapahtuu niin julkisen kuin yksityisen sektorin työpaikoilla.¹⁴⁹

Vaikka naisten kokonaistyöllisyys onkin jopa hieman korkeampi kuin miesten, vain murto-osa naisista työllistyy virallisen talouden piirissä. Naiset saavat usein vähemmän palkkaa, vaikka tekisivät samaa työtä kuin

miehet. Naisia myös palkataan miehiä harvemmin korkeapalkkaisiin töihin.¹⁵⁰

Työpaikalla tapahtuva seksuaalinen häirintä on yleistä Mosambikissa. Naiset ovat myös suuremmassa riskissä joutua sosiaaliturvan ulkopuolelle kuin miehet. Mosambikin työministeriö raportoi vuonna 2014, että nimenomaan raskaana olevat naiset joutuvat usein laittomasti erotetuiksi, sillä työnantajat eivät halua maksaa äitiyslomakorvauksia¹⁵¹.

6.8 SIIRTOTYÖNTEKIJÄT RISKISSÄ JOUTUA PAKKOTYÖN UHREIKSI

Pakkotyövoima on kiellettyä Mosambikissa. Perustuslain tueksi on asetettu lukuisia lisäsäädöksiä, ja Mosambikin hallinto on myös kampanjoinut läänitasolla pakkotyövoimaa vastaan. Vuonna 2012 tällainen kampanjointitilaisuus järjestettiin Ressano Garcian kylässä, jossa tämän tutkimuksen kohteena oleva rakennustyömaa (ks. luku 7) sijaitsee.¹⁵²

Hallituksen ponnisteluista huolimatta pakkotyövoimaa esiintyy etenkin kotitaloustöissä ja maaseudulla. Naiset ja erityisesti naapurimaista Zimbabwesta ja Malawista Mosambikiin tulleet tytöt ovat suurin riskiryhmä joutua pakkotyövoiman uhreiksi. Maaseudun naisia ja lapsia saatetaan huijata hyvän työn ja koulutuksen nimissä muuttamaan kaupunkiin, jossa he joutuvat lähes palkattomaan kotitaloustyöhön tai prostituutioon.¹⁵³

144 United States Department of State, 2012, Mozambique 2012 Human Rights Report, saatavilla osoitteessa: <http://www.state.gov/documents/organization/204358.pdf>; ja United States Department of Labor's Bureau of International Labor Affairs, 2012, Findings on the Worst Form of Child Labor, saatavilla osoitteessa: <http://www.dol.gov/ilab/reports/child-labor/mozambique.htm>

145 ILO, 2011, Mozambique Decent Work Country Programme 2011–2015, s. 8, saatavilla osoitteessa: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/mozambique.pdf>

146 United States Department of State, 2012, Mozambique 2012 Human Rights Report, saatavilla osoitteessa: <http://www.state.gov/documents/organization/204358.pdf>

147 United States Department of Labor's Bureau of International Labor Affairs, 2012, Findings on the Worst Form of Child Labor, saatavilla osoitteessa: <http://www.dol.gov/ilab/reports/child-labor/mozambique.html>

148 ILO, 2011, Mozambique Decent Work Country Programme 2011–2015, s. 29–30, saatavilla osoitteessa: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/mozambique.pdf>

149 ITUC, 2009, Internationally Recognised Core Labour Standards in Mozambique, saatavilla osoitteessa: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Mozambique_report-final__2_.pdf

150 World economic forum, 2014, The global gender gap report 2014, s.276, saatavilla osoitteessa: <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2014>; ja United States Department of State, 2014, Mozambique 2013 Human Rights Report, s.23, saatavilla osoitteessa: <http://www.state.gov/documents/organization/220351.pdf>

151 AllAfrica.com, Mozambique: Labour Inspectorate Warns of Violations of Workers' Rights. <http://allafrica.com/stories/201402260214.html> (Viitattu 10.3.2014); ja United States Department of State, 2014, Mozambique 2013 Human Rights Report, s. 22, saatavilla osoitteessa: <http://www.state.gov/documents/organization/220351.pdf>

152 United States Department of State, 2012, Mozambique 2012 Human Rights Report, s. 27, saatavilla osoitteessa: <http://www.state.gov/documents/organization/204358.pdf>

153 UNICEF, 2011, Child Poverty and Disparities in Mozambique 2010, s. 24, saatavilla osoitteessa: <http://www.unicef.org/mz/cpd/documents/CPD-Summary.pdf>; ja United States Department of State, 2012, Mozambique 2012 Human Rights Report, saatavilla osoitteessa: <http://www.state.gov/documents/organization/204358.pdf>

6.9 ULKOMAISTA OSAAMISTA PAIKALLISTEN KUSTANNUKSELLA

Mosambikin keskimääräinen koulutustaso on maailman heikoimpia, mikä tarkoittaa sitä, että maassa on pula etenkin osaavista työntekijöistä. Tämä on johtanut siihen, että usein koulutusta vaativiin työtehtäviin tuodaan ulkomaista koulutettua työvoimaa.¹⁵⁴ Maassa toimivat ulkomaiset yritykset palkkaavat usein ulkomaista työvoimaa tehtäviin, jotka vaativat erityistä ammatillista osaamista.

Mosambikin hallitus on ottanut prioriteetikseen turvata kansalaistensa etuoikeuden työhön asettamalla kiintiöitä ulkomaiselle työvoimalle. Työlain mukaan työnantaja on myös velvollinen palkkaamaan ensisijaisesti mosambikilaisen asemaan, joka vaatii koulutusta tai on hyväpalkkainen. Tämän lisäksi työlaki määrää, että palkkaus tulee olla sama sekä ulkomaiselle että paikalliselle työntekijälle.¹⁵⁵

Mosambikin työtarkastusviraston mukaan maassa rikotaan ulkomaista työvoimaa koskevia säädöksiä jatkuvasti. Ministeriön mukaan maassa on huomattava määrä paperittomia siirtotyöntekijöitä ja usein ulkomaalaiselle työntekijälle maksetaan samasta työstä suurempaa palkkaa kuin mosambikilaiselle. Työministeriö ilmoittikin helmikuussa 2014, että se aikoo tulevaisuudessa panostaa ulkomaalaisen työvoiman käytön valvontaan ja paikallisen työvoiman kouluttamiseen.¹⁵⁶

Suorien investointien ja ulkomaisten yritysten kasvava läsnäolo Mosambikissa on aiheuttanut myös muita haasteita työelämänoikeuksien puitteissa. Ulkomaisia yrityksiä on usein syytetty paikallisten työntekijöiden huonosta kohtelusta, työlain rikkomuksista ja yleisesti huonoista työoloista¹⁵⁷. Työministeriön tarkastuksissa ulkomaisomisteisissa yrityksissä on tullut ilmi paikallisten työntekijöiden epäinhimilliset olot, laittoman alhainen palkkaus, pitkät työvuorot sekä jatkuva laitton uhkailu erottamisella.¹⁵⁸

Ulkomaalaisten työnantajien ja paikallisten työntekijöiden välisten kiistojen ratkomiseksi on perustettu erityisiä sovitteluvirastoja. Vuonna 2012 Mosambikissa perustettiin jokaiseen läänini erillinen sovittelukeskus, jonka tarkoituksena on sovittaa teollisuudessa tapahtuvia riitoja ennen oikeuteen menoa¹⁵⁹.

154 Ulandssekretariatet, 2012, Mozambique – Labour Market Profile 2013, saatavilla osoitteessa: http://www.ulandssekretariatet.dk/sites/default/files/uploads/public/PDF/LMP/mozambique_2013_final_web.pdf

155 The Government of Mozambique, 2007, Labour Law 2007, s. 24, saatavilla osoitteessa: <http://www.mcli.co.za/mcli-web/news/2007/2007-373/LabourLaw2007finalversioneng.pdf>

156 AllAfrica.com, Mozambique: Labour Inspectorate Warns of Violations of Workers' Rights. <http://allafrica.com/stories/201402260214.html> (viitattu 10.3.2014)

157 Ulandssekretariatet, 2013, Mozambique – Labour Market Profile 2013, saatavilla osoitteessa: http://www.ulandssekretariatet.dk/sites/default/files/uploads/public/PDF/LMP/mozambique_2013_final_web.pdf

158 AllAfrica.com, Mozambique: Labour Inspectorate Warns of Violations of Workers' Rights, <http://allafrica.com/stories/201402260214.html> (viitattu 10.3.2014)

159 Ulandssekretariatet, 2013, Mozambique – Labour Market Profile 2013, saatavilla osoitteessa: http://www.ulandssekretariatet.dk/sites/default/files/uploads/public/PDF/LMP/mozambique_2013_final_web.pdf

7. Wärtsilä Mosambikissa – Työelämänoikeudet Central Termica Ressano Garcia -kaasuvoimalan rakennustyömaalla

Wärtsilä solmi vuonna 2012 Mosambikin valtiollisen sähkölaitoksen Electricidade de Moçambiquen sekä eteläafrikkalaisen energiayrityksen Sasol New Energyn kanssa sopimuksen kaasuvoimalan rakentamisesta. Wärtsilä rakensi sopimuksen myötä Central Termica de Ressano Garcia nimisen maakaasuvoimalan, kaasuputkijärjestelmän sekä muuntamon. Wärtsilä toimitti voimalaan 18 maakaasulla toimivaa moottoria. Voimalan oli määrä valmistua marraskuussa 2014.

Mosambikilaisessa Ressano Garcian kylässä sijaitseva kaasuvoimala on maan suurin, sekä koko Afrikan toiseksi suurin maakaasumootoreilla toimiva voimala.¹⁶⁰ Voimala sijaitsee pienessä kylässä¹⁶¹ Moamban maakunnassa, Maputon läänissä lähellä Etelä-Afrikan rajaa.

Wärtsilän Ressano Garcian rakennustyömaalla työskenteli pieni ydinjoukko Wärtsilän omaa henkilöstöä, jotka toimivat lähinnä projektinjohdossa. Wärtsilä oli ulkoistanut aliurakoitsijoille suurimman osan Ressano Garcian työmaan toiminnasta. Aliurakoitsijat vastasivat rakentamisesta, turvallisuuspalveluista, ruokahuollosta ja työterveysklinikan ylläpidosta. Aliurakoitsijoina Wärtsilällä oli ollut projektin eri vaiheissa yhteensä noin kymmenen yritystä. Projektivaiheesta riippuen rakennustyömaalla työskenteli noin 50–800 työntekijää.

Finnwatchin kenttätutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa kaasuvoimalan rakennustyöntekijöiden työelämänoikeuksien toteutumista. Kenttätutkimusta varten haastatettiin yhteensä 17 voimalan rakennustyömaalla työskentelevää työntekijää. Haastateltavat edustivat eri ammattikuntia ja mukana oli muun muassa rakennusvalvojia,

konemekaanikkoja, rakentajia ja kaasuputkijärjestelmästä vastaavia rakentajia. Kenttätutkimuksen haastatteluihin osallistui myös rakennustyömaata valvovia turvamiehiä.

Haastattelut tehtiin rakennustyömaan ulkopuolella, muun muassa työmatkoilla, läheisessä kylässä sekä kahviloissa. Haastattelu-kielenä käytettiin portugalin kieltä. Kenttätutkimus tehtiin maaliskuu–kesäkuussa 2014.

Haastatteluista on tehty yksityiskohtaiset muistiinpanot dokumentointia varten. Osa haastatteluista on nauhoitettu, mutta kaikki haastateltavat eivät suostuneet nauhoitukseen. Tehdasalueella oli juuri ennen kenttätutkimusta erotettu työntekijöitä ja haastateltavat suhtautuivat hyvin varauksellisesti henkilötietojen luovuttamiseen. Haastattelijan tueksi tarkasteltiin myös työsuhteita ja työntekijöiden henkilökortteja, joiden avulla todennettiin haastateltavien työskentely Wärtsilän rakennustyömaalla¹⁶².

7.1 PALKAT EIVÄT RIITÄ ELÄMISEEN

Finnwatchin haastattelemien työntekijöiden palkkaus vastasi Mosambikin laillista minimipalkkatasoa, joka vuonna 2014 oli rakennusalalla 3 953 Mosambikin meticalia eli noin 93 euroa ja turva-alalla 4 228 meticalia eli noin 100 euroa kuukaudessa.¹⁶³

Haastateltujen työntekijöiden kuukausipalkka oli alimmillaan 5 000 meticalia (118 euroa) ja ylimmillään 16 000 meticalia (378 euroa). Keskimäärin työntekijöiden palkka

160 Wärtsilä, tiedote 2012, <http://www.wartsila.com/en/press-releases/wartsila-to-supply-major-power-plant-to-mozambique-biggest-gas-fuelled-plant-ever-to-be-installed-in-the-country> (viitattu 22.9.2014)

161 Ressano Garcian oli viimeisen väestölaskennan aikaan vuonna 2007 noin 9000 asukasta. National institute of statistics Mozambique, <http://www.ine.gov.mz/en> (viitattu 23.9.2014)

162 Ressano Garcian alueella rakennetaan myös muita kaasuvoimaloita ja tämän vuoksi oli tärkeää todentaa, että Finnwatchin haastattelemat työntekijät työskentelevät nimenomaan Wärtsilän työmaalla.

163 Wageindicator.org, Minimum Wage Mozambique, <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/mozambique> (viitattu 18.8.2014) Valuuttakurssina on käytetty Mosambikin meticalin kurssin kuukausikeskiarvoa kesäkuulta 2014, kurssi saatavilla osoitteessa: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm

oli 8 000 meticalia (189 euroa). Vaikka haastatellut saivat selvästi minimipalkkoja ylittävää palkkaa, useat kertoivat, että palkkatyön lisäksi heidän täytyy tehdä muita töitä pystyäkseen kattamaan perheensä ruoka-, asumis- ja muut kuukausittaiset kulut.

Mosambikissa on hyvin yleistä, että palkkatyön ohella perhe viljelee omaa peltokaistalletta tai harjoittaa jotain muuta työtä epävirallisella sektorilla saadakseen riittävät tulot elämiseen. Eräs työntekijä kertoi, että hänen palkkansa yhdistettynä hänen puolisonsa tuloihin ei riitä kolmilapsisen perheen elättämiseen. Vanhempien palkkatyön lisäksi perhe viljelee omaa peltokaistalletaan sekä saa apua haastateltavan äidiltä, joka myy kotona valmistettua leipää kylällä.

Finnwatchin tutkija laati listan kuukauden kuluista Ressano Garcian kylässä. Lista sisällytettiin kuukauden ruoka- sekä asumiskustannukset viiden hengen perheelle. Hintalaskelman perusteella Ressanon alueella viisi-henkinen perhe tarvitsee arviolta noin 15 000 meticalia (354 euroa) elääkseen¹⁶⁴. Haastateltujen työntekijöiden perhekoko on keskimäärin seitsemän henkilöä, minkä vuoksi Finnwatchin esimerkkiä kuukausittaisista kuluista voitaneen pitää varsin maltillisena. Laskelmassa ei myöskään ole huomioitu perinteisistä hääjuhlista koituvia kuluja, jotka voivat olla perheille kymmenien tuhansien meticalien suuruisia.

Finnwatchin laskelman mukaisesti rakennustyöläisen ja vartijoiden keskimääräinen palkka oli vain noin puolet kuukauden kuluista eikä näin ollen riittänyt elämiseen.

164 Tässä raportissa esitetty laskelma on tehty kenttätutkimuksen yhteydessä vuoden 2014 puolella. Finnwatch julkaisi 13.2.2015 oman elämiseen riittävän palkan laskentamallin, jota se tulee käyttämään kaikissa laskentamallin julkaisun jälkeen toteutettavissa tutkimuksissa. Laskentamalli on saatavilla osoitteessa: <http://www.finnwatch.org/images/palkkalaskelmataulukko.pdf>

Taulukko 3: Kuukausittaiset menot 5-henkiselle perheelle.

Ruokakustannukset	Hinta Metical	Hinta euroina
20 kiloa riisiä	750	17,5
5 kiloa linssejä	200	4,7
5 litraa maitoa	450	10,5
3 litraa ruoanlaittoöljyä	350	8
kasvikset kuukaudeksi	500	11,7
Eläinproteiini (kananmunat, kala, liha)	1 500	35
Kahvi/tee	200	4,7
Hedelmät	500	11,7
Pähkinät	250	5,8
Kookos	200	4,7
Ruokakustannukset yhteensä	4 900	114,7
Muut kustannukset		
Vuokra	5 000	117
Vesi ja sähkö	700	16,4
Polttopuu- tai öljy, kaasu	850	19,9
Koulumaksut, oppimateriaalit ja koulukuljetukset	1 000	23,4
Lääkkeet, muut terveydenhoidon kulut	500	11,7
Perinteiset juhlat, xitique ¹⁶⁵	1 500	35
Kuljetus työpaikalle	500	11,7
KUSTANNUKSET YHTEENSÄ	14950	349

Finnwatch pyysi työntekijöitä arvioimaan kuinka paljon perhe tarvitsee rahaa kuukaudessa kattaakseen kaikki kulut ruoasta asuminen, koulutukseen, terveyteen ja muihin menoihin. Haastateltavien mukaan Ressano Garcian alueella perhe tarvitsee arviolta 20 000 meticalia (473 euroa) kuukaudessa, mikä on kolme kertaa enemmän kuin haastateltujen pienimmät palkat.

Wärtsilän mukaan palkkataso noudattaa sopimusta, joka on sovittu asiakkaan ja paikallisten ammattiliittojen välillä.

165 Xitique on mosambikissa perinteinen yhteisöllinen säästö- ja lainajärjestelmä, jota käytetään erilaisiin tarkoituksiin juhlista asuntojen kunnostukseen tai karjan ostoon. Lisätietoa esim. FAO, Mutual Assistance Institutions in Mozambique, <http://www.fao.org/docrep/006/y5083e/y5083e0d.htm> (viitattu 1.10.2014)

Wärtsilän rakennustyömaa
Ressano Garcíassa.



FINNWATCH

7.2 YLITYÖKORVAUKSISSA JA PALKKAVÄHENNYKSISSÄ EPÄSELVYYKSIÄ

Suurin osa Wärtsilän palkkaamista rakennustyöntekijöistä ilmoitti työskentelevänsä kymmenen tuntia päivässä, kuutena päivänä viikossa. Työvuoroon kuuluu yhteensä kaksi tuntia taukoa, jota ei laskettu työajaksi. Wärtsilän mukaan toimipaikan työaika oli 8.00–17.00 ja lauantaisin työskenneltiin kolmena kertana kuukaudessa. Mosambikin työlain mukaan normaalituntimäärä on kahdeksan tuntia päivässä, 48 tuntia viikossa, eli rakennustyöläisten työtuntimäärät vastaavat Mosambikin työlain määrittämiä tuntimääriä.

Huomattava osa Finnwatchin tutkimukseen haastatelluista työntekijöistä ilmoitti kuitenkin tekevänsä myös ylityötunteja. Työntekijöille oli epäselvää, kuinka ylityöt lasketaan ja kuinka paljon korvausta he niistä saavat. Useat työntekijät arvioivat, että he eivät saa Mosambikin työlain mukaista korvausta ylityötunneilta.

Työntekijöiden väitettä oli vaikeaa todentaa, sillä Finnwatch ei onnistunut saamaan käsiinsä työntekijöiden palkkakuitteja. Finnwatchin haastatteleminen työntekijöiden mukaan Wärtsilän työmaalla työskentelevät eivät saa palkkakuitteja. Haastateltavat kertoivat, että palkkakuitteja ei toimiteta rakennustyömaalle vaan palkkakuitit tulee hakea yrityksen toimistosta, joka sijaitsee usein sadan kilometrin päässä sijaitsevassa pääkaupungissa Maputossa. Sen sijaan, että

työntekijät matkustaisivat Maputoon saakka hakeakseen palkkakuitin, he kertoivat tarkastavansa palkan määrän tililtään.

Wärtsilän mukaan yrityksen omien työntekijöiden palkkakuitit toimitetaan rakennustyömaalle tai ulkomaisten työntekijöiden kotimaahan. Wärtsilä kuitenkin vahvisti, etteivät sen alihankkijat välttämättä toimita palkkakuitteja rakennustyömaalle, vaan kuitit toimitetaan alihankkijan toimistolle. Wärtsilä oli ulkoistanut työntekijöiden palkanmaksun ja paikallinen yritys hoitaa palkanlaskennan Mosambikissa. Alihankkijat puolestaan hoitavat itse palkanmaksunsa.

Haastatteluissa tuli ilmi, ettei työntekijöille selvästikään oltu selvitetty työehtoja riittävästi. Monet työntekijät eivät esimerkiksi tiedäneet, ettei työajan taukoja lasketa mukaan työaikaan. Näin ollen he laskivat tekevänsä ylityötunteja, vaikka todellisuudessa työtunnit vastasivat normaalituntimääriä kun taukoajat vähennetään työajasta. Myös Wärtsilän omista työtuntitilastoista käy ilmi, etteivät ylityöt ole yleisiä.

Sekaannuksia aiheutti myös se, että Finnwatchin saamien tietojen mukaan työntekijöille ei oltu annettu projektin työehdot sisältävää Project Labour Agreement (PLA) -dokumenttia eikä projektikalenteria. Myöskään Finnwatch ei, toistuvista pyynnöistä huolimatta, saanut dokumentteja projektityömaalla toimivalta ammattiliitolta SINTICIMiltä. Wärtsilä ei luovuttanut

asiakirjoja Finnwatchille vedoten siihen, että ne ovat tilaajan kanssa solmitun sopimuksen ei-julkinen liite.

Finnwatch katsoo, että työsopimuksen liitteiden tulisi olla työntekijöiden tiedossa, ja tällä voitaisiin välttää ylimääräiset väärinkäsitykset. Wärtsilän mukaan se on informoinut työntekijöitään säännöllisesti PLA:sta, mutta tulee Finnwatchin raportin myötä kiinnittämään tiedonkulkuun entistä enemmän huomiota.

Vastatessaan Finnwatchin raporttiin Wärtsilä kertoi, että yritys on havainnut selkeitä työkuluttuerioja paikallisten ja eurooppalaisten välillä, ja että työnteko ja sopimukset käsitetään varsin eri tavalla kuin Euroopassa. Wärtsilän mukaan toimipaikalla on erityinen resurssi, jonka tehtävänä on tukea työntekijöitä. Yritys kertoo, että se tulee kiinnittämään jatkossa vielä enemmän huomioita siihen, että paikalliset työntekijät varmasti ymmärtävät, mitä heiltä odotetaan ja mistä on sovittu.

Kaikki Finnwatchin haastatteluun osallistuneet kertoivat, että palkoista tehdään kuukausittaisia vähennyksiä lainmukaisen sosiaaliturvamaksun lisäksi. Haastateltavien mukaan vähennykset ovat oikeutettuja ja vähennyksien syiksi nimettiin myöhästymiset sekä virheet työtehtävissä.

Mosambikin työlain mukaan palkasta otettavat vähennykset tulee sopia etukäteen kirjallisesti. Suullinen sopimus vähennyksistä ei lain mukaan ole riittävä. Vähennyksien kokonaismäärä ei saa olla kolmasosaa suurempi kuukausipalkasta.¹⁶⁶

Wärtsilän mukaan Wärtsilä tai sen alihankkijat eivät tee vähennyksiä virheistä tai myöhästymisistä. Tuntipalkalla työskentelevien työntekijöiden palkka on kuitenkin pienempi jos esimerkiksi työntekijä on tullut työpaikalle sovitua myöhemmin.

166 Mosambikin työlaki, 2007, s.63–64, saatavilla osoitteessa: <http://www.mcli.co.za/mcli-web/news/2007/2007-373/LabourLaw2007finalversioneng.pdf>

SINTICIM ON AINOA rakennusalan ammattiliitto Mosambikissa. Se on vaikutusvaltainen, mutta samalla sitä on myös kritisoitu läpinäkymättömyydestä ja läheisistä suhteista työnantajiin. Haastateltujen työntekijöiden mukaan ammattiliitto näkyy työmaalla vain kun se kerää työntekijöiltä jäsenmaksuja.

Mosambikin ammattiliittoja syytetään yleisesti korruptoituneisuudesta ja yritysten etujen ajamisesta työntekijöiden kustannuksella. Työlain mukaan ammattiliittojen tulee olla poliittisesti riippumattomia, mutta historiallisista syistä ammattiliitot toimivat hyvin lähellä valtapuolue Frelimoa.¹⁶⁷

Epäluottamus ammattiliittoja kohtaan on aiheuttanut myös sen, että usein lakot ja työntekijöiden mielenilmaisut tapahtuvat itsenäisesti ilman ammattiliiton tukea. Tämä puolestaan tarkoittaa sitä, että lakot ovat laittomia ja usein heikosti organisoituja. Lakkojohtajien sekä ennalta sovittujen tavoitteiden ja toimintatapojen puuttuessa lakot saattavat helposti riistäytyä käsistä ja kääntyä väkivaltaisiksi¹⁶⁸.

7.3 LEVOTTOMAT LAKOT JOHTANEET IRTISANOMISIIN, AMMATTILIITTOON EI LUOTETA

Haastattelujen aikana tuli ilmi, että Wärtsilän aliurakoitsijoiden toimesta oli erotettu iso joukko rakennustyöntekijöitä ja vartijoita alkuvuonna 2014. Haastateltavien mukaan erotukset johtuivat palkkakiistoista sekä siitä, että erotetut työntekijät olivat vaatineet kirjallisia työsopimuksia. Itse irtisanotuja työntekijöitä ei onnistuttu tavoittamaan tutkimukseen.

Wärtsilä kertoi Finnwatchille, että irtisanomiset oli tehty sopimusten puitteissa, ja että

167 Ulandssekretariatet, 2012, Mozambique – Labour Market Profile 2013, saatavilla osoitteessa: http://www.ulandssekretariatet.dk/sites/default/files/uploads/public/PDF/LMP/mozambique_2013_final_web.pdf

168 Simião Simbine, SASK, haastattelu Finnwatchin kanssa 1.10.2014



irtisanomisaikoja oli noudatettu sekä vaadittavat korvaukset maksettu. Wärtsilän mukaan irtisanomisten syyt liittyivät alkoholin käyttöön sekä varastamiseen. Lisäksi Wärtsilä kertoi Finnwatchille, että ennalta sovittuihin työaikoihin oli projektin aikana jouduttu teemmään muutoksia siten, että työtuntien määrä viikossa kasvoi. Tämä puolestaan oli johtanut lakkoihin työmaalla. Irtisanotut henkilöt olivat Wärtsilän mukaan käyttäytyneet väkivaltaisesti lakkojen aikana. Yrityksen mukaan irtisanottuja työntekijöitä on ollut kuitenkin vain muutamia ja näille työntekijöille on maksettu irtisanomisesta asianmukaiset korvaukset.

Wärtsilän kaasuvoimalatyömaalla toimi rakennusliitto SINTICIM¹⁶⁹, jonka pääkonttori sijaitsee pääkaupungissa Maputossa. Haastateltavien työntekijöiden mukaan suuri osa työmaan rakennusmiehistä kuuluu ammattiliittoon. Työntekijät kuitenkin suhtautuvat ammattiliittoon varautuneesti, eikä liittoa koettu tehokkaaksi tai luotettavaksi esimerkiksi irtisanomistilanteiden sovittelussa.

SINTICIM oli neuvotellut Wärtsilän projektissa sovelletun projektikohtaisen työehtosopimuksen, johon jokaisen Wärtsilän alihankkijan tekemän työsopimuksen oli määrä perustua. Kuten edellisessä luvussa todettiin, Finnwatch ei saanut sopimusta käsiinsä. Wärtsilä vetosi siihen, että työehtosopimus on liikesalaisuuden piiriin kuuluva sopimusliite, jota yrityksellä ei ole lupaa luovuttaa eteenpäin. Finnwatch ei myöskään tavoittanut

SINTICIMiä saadakseen siltä kopiota sopimuksesta. Vaikuttaakin siltä, että työehdoista solmittu sopimus on käytännössä salainen. Työehtosopimukseen kuuluu myös projektikalenteri, joka määrittää muun muassa työntekijöiden työvuorot, työajat ja palkkapäivät.

7.4 TYÖTURVALLISUUS HYVÄLLÄ TASOLLA MUTTA KUUMUUS AIHEUTTAA ONGELMIA

Rakennustyömaalla työterveyden kannalta erityisen riskialttiita töitä olivat pinnoite- ja hitsaustyöt. Työntekijät altistuivat työmaalla myös sementtipölylle.

Ressano Garcian kaasuvoimalarakennuksilla haittoja aiheuttaa myös kuuma auringonpaiste, sillä työtä tehdään ulkona jopa kuusi tuntia yhtä mittaa. Alueella, jossa rakennustyömaa sijaitsee, ilmasto on erittäin kuivaa ja kuumaa, ja lämpötila saattaa nousta jopa +45 asteeseen. Työntekijät kertoivat voivansa levätä välillä varjossa, mutta haastateltujen mukaan rakennusalueella ei ole kunnan varjoalueita, kuten esimerkiksi isoja puita tai aurinkokatoksia.

Työntekijöillä on käytössään työvaatteet, hanskat, hengityssuojaimet sekä lasit. Hitsaustöitä tekevillä työntekijöillä oli käytössä asianmukainen hitsausnaamio. Työntekijät kertoivat käyttävänsä hengityssuojaimia myös käsitellessään rakennusaineita. Työntekijöiden kertomus saa vahvistuksen myös työsopimuksista, joissa evätään työntekijän pääsy työmaalle ellei hän ole pukeutunut

¹⁶⁹ Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Industria de Construcao Civil, Madeira e Minas de Mocambique

asianmukaisesti suojavarusteisiin. Lähes kaikki haastatellut kertoivat saaneensa koulutusta työturvallisuusasioissa.

Koulutuksesta ja suojavarusteista huolimatta rakennuksilla työskentelevät kertoivat kärsivänsä usein hengitystieongelmista kuten yskästä ja flunssasta sekä päänsärystä. Haastateltavat liittivät oireet työmaan pölyyn sekä kuumuuteen.

Rakennustyömaalla on pieni ensiapuklinikka, jossa hoidetaan työstä johtuvia vammoja tai muita loukkaantumisia. Wärtsilä kertoi Finnwatchille, että ensiapuklinikkaa arvostettiin rakennustyömaalla paljon, sillä alueellisesti klinikkapalveluiden saatavuus työpaikalla ei ole itsestäänselvyys.

Wärtsilän mukaan klinikalla käy keskimäärin 180 potilasta kuukausittain ja 45 potilasta viikoittain. Työtapaturmia on tapahtunut Wärtsilän mukaan vain muutamia ja useimmiten klinikalla hoidetaan flunssia, lihaskramppeja, vatsaoireita ja malariaa. Klinikalla hoidetaan keskimäärin kaksi malariatapausta kuukaudessa.

Haastateltujen työntekijöiden mukaan työterveysklinikkan käyttö oli kokonaan kielletty rakennustyömaata vartioivilta turvamiehiltä. Wärtsilä kiisti tiedon ja kertoi, että kaikilla toimipaikalla työskentelevillä on oikeus käyttää klinikkan palveluita.

7.5 OSAAJAT ULKOMAILTA, RAKENTAJAT MOSAMBIKISTA

Wärtsilän rakennustyömaalla johtotehtäviin ja muihin osaamista vaativiin tehtäviin on valittu pääasiassa ulkomaalaisia työntekijöitä. Wärtsilän mukaan sen toimittamien ratkaisujen käyttöönotto vaatii erityisosaamista, joka on Wärtsilän ydinliiketoimintaa. Tätä erityisosaamista hyödynnetään kaikissa Wärtsilän projekteissa samalla tavalla. Paikallista työvoimaa pyritään Wärtsilän mukaan työllistämään muissa tehtävissä mahdollisuuksien mukaan.

TURVAMIESTEN TYÖOLOJAT ovat olleet Mosambikissa tapetilla aiemminkin. Vuonna 2012 OPais-lehti julkaisi raportin, jonka mukaan vain vähemmistö yksityisistä turvapalveluyrityksistä noudattaa työlakia. Raportissa ilmenee hyvin samantapaisia ongelmia, joista turvamiehet raportoivat Wärtsilän rakennustyömaalla. Palkat ovat alhaiset ja niistä tehdään laittomia vähennyksiä, työvuorot ovat pitkiä, eikä turvamiehille makseta ylityökorvauksia. Työturvallisuudesta ei huolehdita, työntekijöillä ei ole kirjallisia työsuojeluohjeita ja yritysten toimistoja on vaikea löytää.¹⁷⁰

Turva-alan työntekijät ovat osoittaneet säännöllisesti mieltä työolojen parantamiseksi. Syyskuussa 2013 yksityisen turvapalveluyrityksen työntekijät osoittivat mieltään pääkaupungissa Maputossa. Lakkoon osallistuneet työntekijät kertoivat, että heidän palkoistaan oli vähennetty 100 meticalia (2,5 euroa) kuukausittain viimeisen kolmen vuoden ajan.¹⁷¹ Vuonna 2011 toisen turvallisuuspalveluyrityksen työntekijät vaativat ylityökorvauksia ja epämääräisten vähennyksien palauttamista. Lakko sai ikävän lopun, kun poliisi käytti väkivaltaa mielenosoittajia vastaan.¹⁷²

Turvallisuusala on ainoa ala Mosambikissa, jossa työntekijöitä edustaa kaksi ammattiliittoa. Vartioiden ammattiliitoista suurin on SINTESP, jonka rinnalle erään kansainvälisen turvallisuusyrityksen työntekijät perustivat ammattiliitto SINTESPRIMON ollessaan tyytymättömiä heitä aiemmin edustaneen liiton toimintaan. Keskusjärjestöt ja muut ammattiliitot ovat Finnwatchin saamien tietojen mukaan kehottaneet vartioita edustavia liittoja yhdistymään, sillä Mosambikin ammattiyhdistysliikkeen virallinen linja on jo vuosia ollut 'yksi ammattiliitto kullekin ammattialalle'. Turva-alan liitot nähdään usein toistensa kilpailijoina ja liittojen voimavarat hupenevat valta-asemakamppailuun työntekijöiden auttamisen sijaan.

170 AllAfrica, Mozambique: Private Security Workers in Inhuman Conditions, <http://allafrica.com/stories/201207061134.html> (viitattu 4.8.2014)

171 AllAfrica, Mozambique: Security Guards On Strike, <http://allafrica.com/stories/201309120839.html> (viitattu 4.8.2014)

172 Global voices, Mozambique: Police Attack Protesting Workers, <http://globalvoicesonline.org/2011/04/13/mozambique-police-attack-protesting-workers/> (viitattu 4.8.2014)

Ressano Garcián kylä.



Projektin loppuvaiheessa Wärtsilä toi työmaalle noin 10–20 prosenttia työntekijöistä Mosambikin ulkopuolelta. Wärtsilällä on voimassa oleva käyttö- ja kunnossapitosopimus kaasuvoimalan kanssa, ja myös rakennusvaiheen loputtua Wärtsilä tulee kouluttamaan paikallista työvoimaa kaasuvoimalan käyttöä varten. Wärtsilä kertoo, että sillä on näin mahdollisuus tukea paikallista osaamista ja koulutustasoa.

7.6 TURVAMIESTEN TYÖOLOT RAKENNUSTYÖMAAN HUONOIMMAT

Wärtsilä oli ulkoistanut rakennustyömaan vartiointin ja ostanut turvapalvelut eteläafrikkalaiselta FUSEG-Fusiladores nimiseltä yritykseltä. Kaikista haastatelluista työntekijöistä rakennustyömaata vartioivien turvamiesten työolot olivat selvästi huonoimmat.

Wärtsilä kertoi Finnwatchille, että projektin alussa turvallisuuspalveluista vastasi aliurakoitsijayritys MUCOQUE, joka toimi rakennustyömaalla myös muissa tehtävissä. Kun projekti eteni vaiheeseen, jossa työntekijöitä oli paikalla enemmän, turvallisuuspalveluita varten hankittiin toinen yritys, joka keskittyy ainoastaan työmaan turvallisuuteen.

Haastatellut turvamiehet oli palkattu keväällä 2013, jolloin työnantajana toimi vielä

MUCOQUE. Muutaman kuukauden jälkeen työntekijöille ilmoitettiin, että työnantaja muuttuu. Uudella työnantajalla, FUSEG-Fusiladoresilla ei työntekijöiden mukaan ole toimistoa Ressano Garciassa, eikä työntekijöillä ole työnantajansa yhteystietoja tai esimiestensä nimiä. Turvamiehet luulivat itse, että he ovat nykyisin Wärtsilän alaisia.

Finnwatchin haastattelemien turvamiesten mukaan heillä ei ole työsopimusta, jonka työnantaja olisi allekirjoittanut. Haastateltavat kertoivat, että työnantaja ei ole suostunut allekirjoittamaan sopimusta, jonka he saivat työsuhteen alettua. Väite sai vahvistuksen Finnwatchille toimitetusta sopimuksesta, josta löytyi vain työntekijän allekirjoitus. Wärtsilän mukaan turvallisuuspalvelun toimittaja pitää työsopimukset toimipaikalla osana henkilökohtaisia arkistoja ja yrityksen saamien tietojen mukaan kaikki työntekijät ovat saaneet allekirjoitetut työsopimukset.

Wärtsilän voimalatyömaalla työskentelevien vartijoiden työsopimus edellyttää työntekijöiltä "joustavuutta". Työsopimuksen mukaan työntekijöiden tulee tehdä ylitöitä lyhyelläkin varoituksella, ja työntekijä sitoutuu olemaan kieltäytymättä ylitöistä jos hän on saanut niistä ennakkotiedon "kohtuullisessa ajassa". Työntekijälle työsopimus ei tarjoa turvaa – työsopimuksen mukaan työsuhte voidaan päättää koska tahansa kun työntekijän palveluksia ei enää tarvita.

Wärtsilän mukaan sen turvapalveluiden toimittajan työsopimukset noudattavat ”paikallisia sopimuksia ja ohjeistuksia, jotka määrittää paikallinen viranomainen”.

Vuoden 2014 alkupuolella useita turvamiehiä erotettiin epäselvistä syistä johtuen. Työntekijöiden mukaan tammikuussa 2014 kymmeniä turvamiehiä erotettiin heidän vaadittuaan kirjallisia työsopimuksia, jotka myös työnantaja on allekirjoittanut. Sama toistui helmikuussa 2014, jolloin työntekijöitä erotettiin palkkakiistojen vuoksi. Työntekijöiden mukaan myös huhtikuussa 2014 kymmeniä työntekijöitä erotettiin, mutta erotuksen syy oli haastateltaville epäselvä. Finnwatchin tavoittamille turvamiehille oli ilmoitettu, että työtä ei enää riittänyt kaikille, mutta kaksi päivää erotuksien jälkeen uudet työntekijät aloittivat samoissa tehtävissä.

Työntekijöiden mukaan työolosuhteet poikkeavat huomattavasti sopimustekstistä. Finnwatchin haastattelemat turvamiehet kertoivat työskentelevänsä keskimäärin 75 tuntia viikossa. Työvuorot jakautuvat päivä- ja yövuoroihin. Turvamiesten päivävuorot kestävät 10 tuntia ja yövuorot 14 tuntia. Joskus turvamiehet joutuvat tekemään jopa 24-tuntisia työvuoroja, jos seuraavaan työvuoroon ei ole työntekijää.

Turvamiesten työsopimuksen mukaan heidän kuuluisi työskennellä 48 tuntia viikossa, minkä jälkeen heille tulee maksaa ylityökorvausta. Mosambikin lain mukaan myös yötyöstä tulisi maksaa ylimääräistä korvausta, joka lain mukaan on 25 prosenttia normaalipalkasta.¹⁷³

Turvamiehet kertoivat Finnwatchin tutkijalle, että he eivät ole saaneet riittävää korvausta ylityötunneista. Heillä ei myöskään ole mahdollisuutta vaikuttaa työajan pituuteen – jos työvuoron loputtua jatkajaa ei tule paikalle, täytyy turvamiehen jäädä vuoroon kunnes korvaava työntekijä tavoitetaan.

Työsopimuksen mukaan turvamiesten päiväpalkka on 166 meticalia, jolloin laskennallinen kuukausipalkka kahdeksan tunnin työstä

on 4 316. Haastatellut turvamiehet kertoivat saavansa kuukaudessa noin 5 000 meticalia (118 euroa), josta joskus tehdään vähennyksiä myöhästymisien ja virheiden seurauksena. Maksettujen ylityöiden ja yötyöiden korvaukset olivat näin ollen vähän alle 700 meticalia.

Wärtsilän rakennuttama kaasuvoimala sijaitsee noin viiden kilometrin päässä Ressano Garcian kylästä, jossa paikalliset työntekijät asuvat. Turvamiesten työsopimuksessa on maininta, jonka mukaan työnantaja järjestää työntekijöille kuljetuksen työmaalle. Kuljetusta ei kuitenkaan olla järjestetty, vaan turvamiehet joutuvat kävelemään työmatkan. Pituuden ja kuumuuden lisäksi työmatkan tekee raskaaksi maasto, joka on hyvin mäkiästä. Turvamiehet kokivat työmatkan hyvin raskaaksi, sillä kymmenen tunnin työpäivän lisäksi he joutuivat kävelemään päivittäin yhteensä kymmenen kilometriä kuumuudessa.

¹⁷³ Mosambikin työlaki, 2007, s.64, saatavilla osoitteessa <http://www.mcli.co.za/mcli-web/news/2007/2007-373/LabourLaw2007finalversioneng.pdf>

8. Yhteenveto

Wärtsilä toimi Finnwatchin tutkimuksen aikana melko avoimesti. Yrityksen edustajat tapasivat Finnwatchin tutkijoita Helsingissä sekä päästivät Finnwatchin tutkijat myös Intiassa sijaitsevaan tehtaaseen tapamaan tehtaan johtoa sekä kiertämään tehdasalueella. Tehdasalueella saatiin ottaa myös kuvia erikseen lupaa pyydettyä. Wärtsilä myös kommentoi Finnwatchin raportin löydöksiä ja hankki Finnwatchille tilastotietoja palkoista ja muista tutkimuksen kohteena olevista kysymyksistä.

Tutkimuksen teon aikana oli kuitenkin ongelmia saada tietoja Wärtsilän alihankkijoita koskevasta vastuullisuusvalvonnasta. Wärtsilän vastaukset olivat sekavia eikä niihin onnistuttu saamaan selkoa edes useilla tarkentavilla jatkokysymyksillä. Finnwatch ei saanut nähdä Echjay Forgingsin toimittajaluokituksen yhteydessä tehtyjä auditointiraportteja, ja myöhemmin kävi ilmi, ettei auditointia oltu tehty. Tapaaminen Wärtsilän auditoinneista vastaavan henkilön kanssa ei onnistunut kohdullisessa ajassa. Wärtsilä valitteli aikataulupaineita lomiin ja vuosiraportointiin liittyen. Vastausaikaa oli kuitenkin aina annettu useita viikkoja ja kysymyksistä muistuteltiin toistuvasti. Alihankintaketjun valvonta vaikuttaakin olevan Wärtsilän keskeisin kehittämiskohde.

Seuraavissa kappaleissa on esitetty yhteenvedot Finnwatchin selvityksen tuloksista ja niistä tehdyistä johtopäätöksistä. Tuloksia peilataan mahdollisuuksien mukaan Wärtsilän omiin julkilausuttuihin vastuullisuuslinjauksiin.

YHTEENVETO VASTUULLISUUSLINJAUKSISTA

Wärtsilän vastuullisuuslinjaukset kattavat tärkeitä työelämän oikeuksia. Erityisesti työterveys ja -turvallisuuslinjaukset ja niiden toimeenpano vaikuttavat olevan kunnianhimoisella tasolla. Linjausten kunnianhimoisen taso oli nähtävissä myös käytännössä: työtapa-urmat Wärtsilässä ovat laskeneet viimeisen viiden vuoden aikana huomattavasti. Työturvallisuuteen keskittyminen näkyi positiivisesti

myös Finnwatchin kenttätutkimuskohteissa Intiassa ja Mosambikissa.

Henkilöstöpolitiikassa on otettu hyvin huomioon syrjinnän ehkäisy ja yhtäläisten työmahdollisuuksien sekä palkan takaaminen kaikille etnisestä taustasta, sukupuolesta tai uskonnosta riippumatta. Palkkausta käsittelevissä linjauksissa ei kuitenkaan ole huomioitu elämiseen riittävää palkkaa. Palkkaus tulee linjauksien mukaan olla 'oikeudenmukainen' ja 'kannustava', mutta linjauksissa ei erikseen määritellä miten oikeudenmukainen palkka määritellään. Linjauksien voidaan tulkita tarkoittavan esimerkiksi valtion minimipalkkaa, mikä ei läheskään aina vastaa elämiseen riittävää palkkaa. Huomattavaa on, että alihankkijoille tarkoitettu toimintakäsikirjassa palkkauksessa ei mainita sanoja 'oikeudenmukainen' ja 'kannustava' lainkaan, vaan ainoa vaatimus on valtion minimipalkan noudattaminen.¹⁷⁴

Alihankkijoiden osalta Wärtsilän vuosikertomuksista saa kuvan systemaattisesti ja pitkäjänteisesti tehdystä vastuullisuusvalvonnasta, joka perustuu avoimiin kriteereihin (mm. julkisesti saatavilla oleva Wärtsilän toimittajakäsikirja, Supplier Handbook) ja kattaa 95 prosenttia yrityksen alihankinnan arvosta. Wärtsilän virallisessa vuosiraportissa olevat tiedot ovat kuitenkin ristiriidassa yrityksen Finnwatchille antamien tietojen kanssa. Wärtsilän vastausten perusteella on epäselvää mitä Wärtsilän toimittajaluokitus tarkoittaa, mille Wärtsilän tavarantoimittajille on suoritettu auditointeja ja mitä nämä auditoinnit sisältävät. Yritys ei priorisoi alihankintaketjuna valvontaa käyttämällä työkaluna erilaisia riskimaalintauksia.

Wärtsilän tapa arvioida tavarantoimittajia hankinnan arvon mukaan on ongelmallinen. Maissa, joissa ihmisoikeusriskit ovat suurimmat, tuotetaan usein alhaisen jalostusasteen tuotteita, joiden arvo voi olla hyvinkin alhainen korkean jalostusasteen tuotteisiin

¹⁷⁴ Wärtsilä, Suppliers handbook, 2012, saatavilla osoitteessa: <http://www.wartsila.fi/fi/about/suppliers/supplier-handbook>

verrattuna. Rahallisen arvon sijaan riskimaalistas yhdistettynä muihin indikaattoreihin (esim. ostovolyymit, ostojen säännöllisyys) voisi olla parempi tapa priorisoida auditointien piiriin saatettavia toimittajia. Finnwatch ei suosittele yrityksille omia vastuullisuusauditointeja. Uskottavin valvonta tehdään kolmannen osapuolen riippumattomilla, kriteereiltään ja toteutustavaltaan standardoiduilla auditoinneilla.

Wärtsilä ei myöskään tee ihmisoikeusriskien arviointia aloittaessaan uusia rakennushankkeita riskimaissa. Näin yritykseltä voi jäädä huomioimatta tärkeitä asioita, joilla saattaa olla suora vaikutus sekä Wärtsilän omien työntekijöiden että alihankkijoiden henkilöstön työelämänoikeuksien toteutumiseen.

YHTEENVETO WÄRTSILÄN INTIAN TEHTAAN TYÖOLOISTA

Wärtsilän Khopolissa sijaitseva tehdas on siisti ja hyvin hoidettu, ja työntekijät vahvistivat tehtaan huolehtivan työturvallisuusasioista hyvin. Työturvallisuus vaikutti olevan järjestetty Wärtsilän vastuullisuuslinjausten mukaisesti.

Muilta osin tehtaan työoloista löytyi kuitenkin parannettavaa. Iso osa tehtaan työntekijöistä saa vain minimipalkan mukaista palkkaa, joka ei työntekijöiden oman arvion ja Finnwatchin laatiman laskelman mukaan riitä elämiseen. Alimmat palkat ovat vain noin puolet paikallisesti arvioidusta elämiseen riittävästä palkasta.

Tyytymättömyyttä herättänyt palkkataso on sidoksissa tehtaan ongelmallisiin työmarkkinasuhteisiin. Wärtsilän Intian tehtaan johto on itse kutsunut tehtaalle ammattiliiton ja on sopinut sen kanssa palkkaratkaisun, jolla johdon mukaan "vältytään" säännöllisiltä työehtosopimusneuvotteluilta. Monet työntekijät olivat tyytymättömiä liiton toimintaan eikä se edustanut lainkaan tehtaan sopimustyöntekijöitä. Wärtsilän yritysvaluunat korostavat vapaata ammatillista järjestäytymisoikeutta ja yrityksen läheistä yhteistyötä ammattiliiton kanssa voidaan pitää tämän linjauksen hengen vastaisena.

Wärtsilä käyttää tehtaalla huomattavia määriä sopimustyöntekijöitä. Tehtaan tuotannollisista työntekijöistä vain 60 on vakituisia työntekijöitä sopimustyöntekijöiden määrän vaihdellessa 100–120 välillä. Osa Finnwatchin haastattelemissa työntekijöistä kertoi työsuhteita ketjutetun vuosien ajan. Sopimustyöntekijöiden palkkaus ja työsuhte-edut ovat heikomalla tasolla kuin vakituisten työntekijöiden. Wärtsilä perustelee sopimustyöntekijöiden määrää tehtaan tuotannon vaihteluilla. Finnwatchin näkemyksen mukaan on kuitenkin kyseenalaista siirtää kausivaihteluista aiheutuvia riskejä näin voimakkaasti työntekijöille.

YHTEENVETO WÄRTSILÄN INTIALAISEN ALIHANKKIJAN ECHJAY FORGINGSIN TYÖOLOISTA

Wärtsilän intialaisen alihankkijan Echjay Forgingsin työntekijät raportoivat vakavista puutteista tehtaan työoloissa: tehtaan sopimustyöntekijöinä palkkaamat siirtolaiset saivat hyvin alhaista päiväkohtaista palkkaa eikä heillä ollut riittäviä dokumentteja työsuhteestaan tehtaalla. Siirtotyöntekijöiden ylityö ei korvattu lain mukaisesti eikä palkoista annettu palkkakuitteja. Siirtotyöntekijät muodostavat ison osan tehtaan työntekijöistä.

Siirtotyöläisten asuinolosuhteet tehtaan tarjoamissa asunnoissa ovat heikot. Asuinalueella ei ole jätehuoltoa eikä riittävää sanitaatiota. Pienissä huoneissa asuu useita työntekijöitä.

Haastatellut työntekijät kertoivat ongelmista tehtaan työturvallisuudessa. Tehtaalla on sattunut vakavia onnettomuuksia ja sen työturvallisuuskulttuuri on työntekijöiden mukaan puutteellinen: tehtaan työntekijöille ei tarjota riittäviä suojarusteita tai koulutusta. Työntekijät raportoivat tehtaan huijaavan auditoinneissa.

Finnwatchin haastattelemissa tehtaan entisten työntekijöiden ja ammattiliiton edustajien mukaan tehdas rajoittaa aggressiivisesti työntekijöiden vapaata järjestäytymisoikeutta. Vuodesta 2010 jatkunut konflikti on huipentunut työntekijöiden lakkoon, tehtaan käynnistämään kuukausia kestäneeseen työsulkuun sekä lopulta oikeusjuttuun. Echjay Forgings

syyttää paikallista ammattiliittoa tehtaan kiristämisestä ja hidastuslakosta.

Echjay Forgings käyttäytyi hyökkäävästi tutkimuksen teon aikana: yritys uhkasi haastaa Finnwatchin oikeuteen raportin julkaisemisesta ja vihjaili Finnwatchin raportin takana olevan ”salattuja motiiveita”. Yritys kieltäytyi vastaamasta Finnwatchin jatkokysymyksiin ja vetosi siihen, että osa raportissa käsitellyistä asioista, erityisesti koskien yrityksen suhdetta paikalliseen ammattiliittoon, on parhaillaan ratkaistavana tuomioistuimessa.

Tämän raportin tehtävänä ei ole ottaa kantaa Echjay Forgingsin ja Kamgar Congress Unionin väliseen oikeudenkäyntiin. Osapuolten nostamiin kanteisiin liittyvien todisteiden ja lausuntojen tarkastelu on tuomioistuinten tehtävä. Vakava konflikti tehtaan ja ammattiliiton välillä on kuitenkin painava syy Echjay Forgingsin asiakkaille auditoida tehtaan työoloja tarkemmin. Finnwatchin tutkimukseen haastateltujen tehtaan nykyisten työntekijöiden kertomusten myötä on perusteltua olettaa, että Echjay Forgingsin työoloissa ja muissa käytännöissä on huomattavasti parannettavaa.

YHTEENVETO WÄRTSILÄN VOIMALARAKENNUSTYÖMAAN TYÖOLOISTA MOSAMBIKISSA

Wärtsilän rakennustyömaalla Mosambikissa työelämänoikeudet toteutuivat kohtuullisen hyvin. Keskeisimmät rakennustyöläisten ongelmat liittyivät elämiseen riittämättömiin palkkoihin, epäselvyyksiin palkkavähennyksissä ja ylityökorvauksissa sekä heikkoon ammattiyhdistysliikkeeseen. Ongelmat ammatillisessa järjestäytymisessä eivät ole Wärtsilän syytä, mutta johtavat tilanteeseen, jossa Wärtsilältä voidaan edellyttää erityistä huolellisuutta työelämän oikeuksien toteutumiseksi.

Vartijoiden tilanne oli rakennustyömaan huolestuttavin. Vartijat olivat hyvin tyytymättömiä työoloihinsa, eikä heillä ollut toimivaa kanavaa, jonka kautta he olisivat voineet viedä huolensa soviteltavaksi työnantajan kanssa.

Ongelmat Wärtsilän rakennustyömaata valvovien turvamiesten työelämänoikeuksissa liittyvät Mosambikin turvallisuuspalvelualan yleisesti huonoihin työoloihin.

Suuri osa rakennustyöläisten raportoimista ongelmista on selitettävissä työntekijöiden epätietoisuudella ja väärinkäsityksillä. Haastatteluista tuli ilmi, että usein työntekijät eivät ymmärtäneet työehtoja tai eivät yksinkertaisesti olleet kuulleet niistä. Esimerkiksi työaikoihin ja ylityökorvauksiin liittyvät ristiinriidat työnantajan ja työntekijän välillä johutuivat mitä ilmeisimmin siitä, että työntekijät eivät olleet tietoisia työtuntien oikeasta laskutavasta.

Wärtsilä kertoi Finnwatchille, että yrityksellä on toimipaikalla työntekijöitä tukeva resurssi, joka tukee työntekijöitä työehtoihin ja -olosuhteisiin liittyvissä kysymyksissä. Työntekijät eivät kuitenkaan aina ymmärrä mitä heiltä odotetaan ja mistä on sovittu. Wärtsilä kertoi Finnwatchille kiinnittävänsä asiaan jatkossa enemmän huomiota.

Myös paikallinen koulutustaso heijastuu työehtojen sisäistämiseen. Suurin osa haastateltavista työläisistä oli käynyt vain peruskoulun, mikä omalta osaltaan vaikuttaa työelämän oikeuksien tiedostamiseen sekä kykyyn vaikuttaa työelämänoikeuksien toteutumiseen.

Työelämän oikeuksien toteutumista Mosambikissa hankaloittaa ammattiliiton toimimattomuus. Rakennustyöntekijöitä edustava ammattiliitto ei edusta työntekijöitä riittävällä tavalla. Työntekijöillä ei ole väylää puuttua ongelmakohtiin ja saada tarvittavaa tukea työelämän oikeuksiin liittyvissä asioissa ammattiliitolta. Ammattiyhdistysliike kokonaisuudessaan on verrattain uusi asia Mosambikissa ja liittojen huono maine sekä niihin kohdistuneet korruptioepäilyt selittävät omalta osaltaan liittojen vaikeuksia toimia työntekijöiden edunvalvojina.

9. Suositukset

WÄRTSILÄLLE

- Wärtsilän on julkisesti ja käytännön toiminnassaan sitouduttava YK:n liike-elämää ja ihmisoikeuksia koskeviin ohjaaviin periaatteisiin.
- Wärtsilän yritys vastuulinjauksiin on sisällytettävä vaatimus elämiseen riittävästä palkasta¹⁷⁵.
- Wärtsilän on otettava käyttöön ihmisoikeusriskien arvioinnit koskien sen omia tehtaita, eri maissa tehtäviä rakennusprojekteja sekä alihankkijoita. Olemassa olevien alihankkijoiden työelämän oikeuksiin liittyvää valvontaa on priorisoitava tehokkaasti esimerkiksi hyödyntämällä riskimaalistoja.
- Alihankkijoiden vastuullisuutta koskevassa valvonnassa tulee hyödyntää kolmannen osapuolen toteuttamia vastuullisuusauditointeja ja -sertifiointeja. Auditointien laatuun on kiinnitettävä erityistä huomiota.
- Wärtsilän omille tuotantolaitoksille on suositeltavaa hankkia kolmannen osapuolen verifioima vastuullisuussertifiointi, kuten esimerkiksi SA8000.
- Wärtsilän tulee antaa vuosiraportissaan tarkempaa tietoa sen alihankkijoihin sovellettavasta vastuullisuusvalvonnasta. Vuosiraporteissa nyt annettuja tietoja toimittajaluokituksista ja niihin liittyvistä auditoinneista voidaan tällä hetkellä pitää epäselvänä tai jopa harhaanjohtavana.
- Wärtsilän ei tule lopettaa ostoja Echjay Forgingsista vaan pyrittävä vuoropuhelun kautta selvittämään ja korjaamaan Finnwatchin tutkimuksessa esiin tulleita ongelmia.

PÄÄTTÄJILLE

- YK:n liike-elämää ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet on toimeenpantava kunnianhimoisesti. Yrityksille tulee muun muassa säätää sitova ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusvelvoite.
- Suomen tulee varmistaa, että Team Finland -verkoston palveluissa huomioidaan myös liiketoimintaan liittyvät ihmisoikeusriskit. Yrityksille tulee tarjota tietoa ihmisoikeusvelvoitteiden toteuttamisesta.

¹⁷⁵ Elämiseen riittävän palkan laskentamalleja ja niihin liittyviä suosituksia on esitetty Finnwatchin raportissa "Elämiseen riittävä palkka ihmisoikeutena – Laskentamalli ja suositukset", saatavilla osoitteessa: <http://finnwatch.org/images/pdf/RaporttiERP.pdf>

Lähteet

- Abbas Rameez & Varma Divya, 2014, Internal Labor Migration in India Raises Integration Challenges for Migrants, Migration Information Source, saatavilla osoitteessa, <http://www.migrationpolicy.org/article/internal-labor-migration-india-raises-integration-challenges-migrants> (viitattu 7.12.2014).
- African Development Fund, 2013, Mozambique: Technical Assistance to Enable Large Scale Gas and Power Investments in Mozambique, saatavilla osoitteessa: <http://www.afdb.org/en/documents>
- AlJazeera, 2012, Millions of Indian Workers Strike for Rights, saatavilla osoitteessa: <http://www.aljazeera.com/news/asia/2012/02/201222842550702681.html> (viitattu 23.11.2014)
- Al Jazeera, 2013, Muslims Masquerade as Hindus for India Jobs, <http://www.aljazeera.com/indepth/features/2013/12/muslims-masquerade-as-hindus-india-jobs-2013129134443863250.html> (viitattu 10.12.2014)
- AllAfrica, 2014, Assembly grants union rights to state workers 2014, <http://allafrica.com/stories/201406270295.html> (viitattu 29.9.2014)
- Allafrica, 2013, Mozambique: Labour Inspectorate Warns of Violations of Workers' Rights, <http://allafrica.com/stories/201402260214.html> (viitattu 10.3.2014)
- AllAfrica, 2014, Mozambique: Law on service trade unions rights launched, <http://allafrica.com/stories/201411180265.html> (viitattu 12.1.2015)
- Allafrica, Mozambique: Private Security Workers in Inhuman Conditions, <http://allafrica.com/stories/201207061134.html> (viitattu 4.8.2014)
- Allafrica, Mozambique: Security Guards On Strike, <http://allafrica.com/stories/201309120839.html> (viitattu 4.8.2014)
- Al-Tuwaijri, Sameera, Beyond Death and Injuries: The ILO's Role in Promoting Safe and Healthy Jobs, saatavilla osoitteessa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_094524.pdf
- Arvopaperimarkkinat, 1 luku, 3§, saatavilla osoitteessa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120746>
- 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
- Bhowmik Sharik, India: Nation-wide Strike on 20-21 February 2013, Global Labour Column, <http://column.global-labour-university.org/2013/02/india-nation-wide-strike-on-20-21.html#more> (viitattu 12.11.2014)
- Bonded Labour System Abolition Act 1976; http://pblabour.gov.in/pdf/forms_procedures/procedure01_bonded_labour_system_abolition_act_1976.pdf (viitattu 10.12.2014).
- Business.Gov.In, Occupational Health and Safety, http://business.gov.in/legal_aspects/occupational.php (viitattu 10.12.2014)
- Business Standard, 2014, Consider Job Reservation for SCs in Private Sector: Panel, http://www.business-standard.com/article/pti-stories/consider-job-reservation-for-scs-in-private-sector-panel-114103001411_1.html (viitattu 10.12.2014)
- Business Standard, 2011, Government to Say Off to Core ILO Conventions, http://www.business-standard.com/article/economy-policy/govt-to-stay-off-core-ilo-conventions-111031100019_1.html (viitattu 23.11.2014)
- Business Standard, 2012, Essential Services Maintenance Act Comes Into Force in Maharashtra, http://www.business-standard.com/article/pti-stories/essential-services-maintenance-act-comes-into-force-in-maha-112080300577_1.html (viitattu 9.12.2014)
- Business Standard, 2014, Shri Bandaru Dattatreya Chairs National Consultation on Child Domestic Work & Trafficking, http://www.business-standard.com/article/government-press-release/shri-bandaru-dattatreya-chairs-national-consultation-on-child-domestic-work-trafficking-114120901286_1.html (viitattu 10.12.2014)
- Center for Human Rights and Global Justice & Human Rights Watch, 2007, Caste Discrimination Against Dalits Or So Called Untouchables in India, <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/docs/ngos/chrgi-hrw.pdf> (viitattu 10.12.2014)

- Clean Clothes Campaign, Asia Floor Wage in local currency, <http://www.cleanclothes.org/living-wage/asia-floor-wage-in-local-currency> (viitattu 22.1.2015)
- Crime in Maharashtra 2013, Chapter 5 Crime Against Women, saatavilla osoitteessa: <http://mahacid.com/13Chapter-5%28127-142%29.pdf>
- Dalits' Access to Education, saatavilla osoitteessa: http://idsn.org/fileadmin/user_folder/pdf/New_files/Key_Issues/Education/DALIT_EDUCATION_ID-SNbriefingpaper.pdf
- Dalitien solidaarisuusverkosto, <http://dalit.fi/kastisyrinta/> (viitattu 10.12.2014)
- DNA India, <http://www.dnaindia.com/money/report-wartsila-sees-khopoli-unit-as-global-hub-1184228> (visited on 28.4.2014)
- Echjay Forgingsin kotisivu, <http://www.echjay.com/>
- Economic Survey of Maharashtra 2013-2014, saatavilla osoitteessa: https://mahades.maharashtra.gov.in/files/publication/esm_2013-14_eng.pdf
- Economic Times, 2014 Final Law for Complete Ban Child Labour, <http://economictimes.indiatimes.com/news/economy/policy/final-law-for-complete-ban-child-labour-soon/articleshow/45442534.cms> (viitattu 10.12.2014)
- Eurofound, 2012, Working Conditions in Mozambique, saatavilla osoitteessa: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1094.htm>
- Food and Agriculture Organisation, Mutual Assistance Institutions in Mozambique, <http://www.fao.org/docrep/006/y5083e/y5083e0d.htm> (viitattu 1.10.2014)
- Franciscans International, 2012, Modern Slavery In India - Cases of Bonded Labour, saatavilla osoitteessa: http://franciscansinternational.org/fileadmin/docs/Contemporary_Forms_of_Slavery/Modern_Slavery_in_India__Bonded_Labour_Cases_FINAL_17_Sept_2012.pdf
- Freedom House, 2014, Freedom of the Press, India, <https://freedomhouse.org/report/freedom-press/2014/india#.VIXP03uQmTU>
- Global Employment Trends 2014, saatavilla osoitteessa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf
- Global Voices, Mozambique: Police Attack Protesting Workers, <http://globalvoicesonline.org/2011/04/13/mozambique-police-attack-protesting-workers/> (viitattu 4.8.2014)
- Government of India, Report of the Working Group on Occupational Safety and Health, saatavilla osoitteessa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/policy/wcms_211795.pdf
- Government of Mozambique, 2007, Labour Law 2007, saatavilla osoitteessa: <http://www.mcli.co.za/mcliweb/news/2007/2007-373/LabourLaw2007finalversioneng.pdf>
- Guardian, 2013, Rescues Fear India Will Drop New Law Banning Child Labour, <http://www.guardian.co.uk/law/2013/feb/23/india-law-child-labour> (viitattu 10.12.2014)
- Hindu, Triple Murder of Dalit Family Rocks Maharashtra, 2014, <http://www.thehindu.com/news/national/triple-murder-of-dalit-family-rocks-maharashtra/article6527697.ece> (viitattu 10.12.2014)
- Human Rights Watch Report 2014, India, <http://www.hrw.org/world-report/2014/country-chapters/india?page=2> (viitattu 10.12.2014)
- Human Rights Watch, World Report 2013, India, <http://www.hrw.org/world-report/2013/country-chapters/india?page=2> (viitattu 10.12.2014)
- India budget, Macroeconomical Framework Statement 2014-2015, saatavilla osoitteessa: <http://indiabudget.nic.in/ub2014-15/frbm/frbm1.pdf>
- India Labour Market Update, 2013, saatavilla osoitteessa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/genericdocument/wcms_232565.pdf
- International Dalit Solidarity Network, Caste Discrimination in Business Operations, <http://idsn.org/business-csr/> (viitattu 10.12.2014)
- International Labor Organisation, 2005, A Global Alliance Against Forced Labour, Report I, saatavilla osoitteessa: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-i-b.pdf>
- International Labor Organisation, 2011, Challenges, Prospects and Opportunities of Ratifying ILO Conventions Nos. 87 and 98 in India, saatavilla osoitteessa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_165765.pdf
- International Labor Organisation, 2011, Equality at Work, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, saatavilla osoitteessa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_154779.pdf

- International Labor Organisation, 2014, Global Employment Trends, saatavilla osoitteessa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf
- International Labor Organisation, Global Wage Report 2012/13, saatavilla osoitteessa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_194843.pdf
- International Labor Organisation, India, Decent Work Country Programme 2013-2017, saatavilla osoitteessa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/genericdocument/wcms_232655.pdf
- International Labor Organisation, India Labour Market Update, Dec 2013, saatavilla osoitteessa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/genericdocument/wcms_232565.pdf
- International Labor Organisation, Key indicators of the labour market database, http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm (viitattu 9.9.2014)
- International Labor Organisation, 2011, Mozambique Decent Work Country Programme 2011-2015, saatavilla osoitteessa: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/mozambique.pdf>
- International Labor Organisation, Natlex, 2014, India, http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=IND&p_classification=04&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY (viitattu 10.12.2014)
- International Labor Organisation, Occupational Safety and Health, India 2013, http://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_YEAR:IND,2013:NO (viitattu 10.12.2014)
- International Labor Organisation, Ratifications for India, 2014, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102691 (viitattu 23.11.2014)
- International Labor Organisation, Ratifications for Mozambique, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102964 (viitattu 20.10.2014)
- International Labor Organisation, Up to date conventions not ratified by Mozambique, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:102964 (viitattu 15.1.2015)
- International Monetary Fund, 2011, Republic of Mozambique: Poverty Reduction Strategy Paper 2011-2014, s. 18, saatavilla osoitteessa: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2011/cr11132.pdf>
- International Monetary Fund, 2014, World Economic Outlook, saatavilla osoitteessa: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2014/02/pdf/text.pdf>
- International Trade Union Confederation, <http://survey.ituc-csi.org/Union-busting.htm> (viitattu 3.4.2014)
- International Trade Union Confederation, Annual Survey of Violations of Trade Union Rights - India 2012, <http://survey.ituc-csi.org/India.html?edition=336#tabs-1> (viitattu 23.11.2014)
- International Trade Union Confederation, 2009, Internationally Recognised Core Labour Standards in Mozambique, saatavilla osoitteessa: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Mozambique_report-final_2_.pdf
- International Trade Union Confederation, Trade Union Development Projects Director, <http://projects.ituc-csi.org/consilmo> (viitattu 15.1.2015)
- Intian perustuslaki, osa III, <http://lawmin.nic.in/olwing/coi/coi-english/coi-indexenglish.htm> (viitattu 10.12.2014)
- Kesko, Yritysvastuuraportti 2013, saatavilla osoitteessa: <http://yhteiskuntavastuu2013.kesko.fi/gri/tunnusluvut/sosiaaliset-vaikutukset/ihmisoikeudet>
- Largest companies, Suurimmat yritykset liikevaihdon mukaan – Suomi, saatavilla osoitteessa: <http://www.largestcompanies.fi/toplistat/suomi/suurimmat-yritykset-liikevaihdon-mukaan-ilman-tytaryhtiota>
- Maailmanpankki, 2014, Program document for the tenth poverty reduction support development policy financing, saatavilla osoitteessa: http://www.wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2014/11/13/000470435_20141113101213/Rendered/PDF/902990PGD0P146010Box385366B000U0090.pdf
- Maailmanpankki, World Development Indicators, saatavilla osoitteessa: <http://databank.worldbank.org> (viitattu 12.3.2014)
- Maailmanpankki, 2013, World development report 2014, saatavilla osoitteessa: <http://econ.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTDEC/EXTRESE-ARCH/EXTWDRS/EXTNWDR2013/0,,contentMDK:23459971~pagePK:8261309~piPK:8258028~theSitePK:8258025,00.html>

- Maharashtra Essential Services Maintenance Act, 2011, saatavilla osoitteessa: <http://bombayhighcourt.nic.in/libweb/acts/2012.12.pdf>
- Maharashtra Recognition of Trade Unions and Prevention of Unfair Labour Practices Act, 1971, saatavilla osoitteessa: <http://bombayhighcourt.nic.in/libweb/acts/1972.01.pdf>
- Minimum Wage Comparison: Asian Countries, WageIndicator Minimum Wage Report Series 01, saatavilla osoitteessa: http://www.wageindicator.org/documents/publicationslist/publications-2012/120627Minimum%20Wage%20Comparison_Asian%20Countries_Representation.pdf
- Ministry of Labour and Employment, About Child Labour, <http://labour.gov.in/content/division/child-labour.php> (viitattu 10.12.2014)
- National Alliance of Women India, 4th and 5th NGO Alternative Report on CEDAW, saatavilla osoitteessa: <http://nirantar.net/website/INDIA%204&5%20ALT%20CEDAW.pdf>
- National Campaign for Dalit Human Rights, 2014, Where is state protection as violence against Dalits rise in Maharashtra, asks NCDHR, <http://www.ncdhr.org.in/media-library/press-release/where-is-state-protection-as-violence-against-dalits-rise-in-maharashtra-asks-ncdhr/> (viitattu 10.12.2014)
- National Commission for Protection of Child Rights, 2014, <http://ncpcr.gov.in/showfile.php?lid=930> (viitattu 10.12.2014)
- National institute of statistics Mozambique, <http://www.ine.gov.mz/en> (viitattu 23.9.2014)
- National Policy on Safety, 2009, Health, Environment at Work Place, saatavilla osoitteessa: <http://labour.gov.in/upload/uploadfiles/files/Policies/SafetyHealthEnvironmentatWorkPlace.pdf>
- New York Times, 2014, For India's Persecuted Muslim Minority, Caution Follows Hindu Party's Victory, http://www.nytimes.com/2014/05/17/world/asia/india-muslims-modi.html?_r=2 (viitattu 10.12.2014)
- OTM-Central Sindical, 2014, Boletim semestral: Trabalhador, saatavilla osoitteessa: http://www.otm.org.mz/images/Bolentim_informativo/Biletim%20OTM-CS%202014.pdf
- Pandita, Sanjiv, Status of Occupational Safety and Health in India, InfoChange2009, saatavilla osoitteessa: <http://infochangeindia.org/agenda/occupational-safety-and-health/status-of-occupational-safety-and-health-in-india.html> (viitattu 10.12.2014)
- Papola, Trilok Singh, 2013, Role of Labour Regulation and Reforms in India, saatavilla osoitteessa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_232497.pdf
- Paycheck, FAQs on Minimum Wages in India, <http://www.paycheck.in/main/salary/minimumwages/minfaqfolder/minimum-wages-in-india#Inf1> (viitattu 10.12.2014)
- Paycheck.in, Gender Pay Gap in India, <http://www.paycheck.in/main/world-map-gender-pay-gap/gender-pay-gap-in-india-1> (viitattu 10.12.2014)
- Political Weekly, 2014, <http://www.epw.in/commentary/occupational-health-and-safety-india.html> (viitattu 10.12.2014)
- Prime Minister's High Level Committee, Social, Economic and Educational Status of the Muslim Community of India, saatavilla osoitteessa: http://www.minorityaffairs.gov.in/sites/upload_files/moma/files/pdfs/sachar_comm.pdf
- Pushpaman Forgings, letter to Kamgar Congress Union on 6.1.2011
- Pushpaman Forgings, letter to Kamgar Congress Union on 26.6.2010
- SASK, 2009, Ihmeellinen Intia: uusi talous, vanhat ongelmat, http://issuu.com/akava/docs/ihmeellinen_intia_-_uusi_talous_vanhat_ongelmat (viitattu 14.12.2014)
- SASK Työmaana maailma, 2014, Mosambikin hallitus pelkää lakko-oikeutta, <http://www.sask.fi/kaikki-2/12-artikkeli/506-mosambikin-hallitus-pelkää-lakko-oikeutta> (viitattu 15.12.2014)
- Sen Ratna, 2013, Organizing the Unorganized Workers: The Indian Scene, The Indian Journal of Industrial Relations, saatavilla osoitteessa: http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Jhabvala_Unorganized_Workers_IJIR.pdf
- Shyam Sundar K.R, 2011, Non-regular workers in India: Social dialogue and organizational and bargaining strategies and practices, saatavilla osoitteessa: http://www.labour-rights-india.eu/documents/WP-30_India_full.pdf
- Simião Simbine, SASK, haastattelu Finnwatchin kanssa 1.10.2014
- Suomen suurlähetystö, Delhi, Maatiedosto Intia, <http://www.finland.org.in/Public/default.aspx?nodeid=43332&culture=fi-FI&contentlan=1&displayall=1> (viitattu 10.12.2014)

- State wise details of working children in the age group of 5-14 years as per Census 2011 and 2001, <http://labour.gov.in/upload/uploadfiles/files/Divisions/childlabour/Census-2001%262011.pdf> (viitattu 10.12.2014)
- Rajeev Meenakshi, 2009, Contract Labour Act in India: A Pragmatic View, IGDR Proceedings/Project Reports Series, saatavilla osoitteessa: <http://www.igdr.ac.in/pdf/publication/PP-062-33.pdf>
- Republic of Mozambique, 2010, Report on the Millennium Development Goals, saatavilla osoitteessa: http://www.mz.undp.org/content/dam/mozambique/docs/Millennium_Development_Goals/UNDP_MOZ_MDG_%20%202010_Report_.pdf
- Rustagi Preet, 2010, Employment Trends for Women in India, saatavilla osoitteessa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_146129.pdf
- Sexual Harassment of Women at Workplace (prevention, prohibition and redressal) Act 2013, saatavilla osoitteessa: <http://wcd.nic.in/wcdact/womenactsex.pdf>
- Times of India, 2014, Sexual Harassment at Workplace Law Gets Tepid Response, <http://timesofindia.indiatimes.com/business/india-business/Sexual-harassment-at-workplace-law-gets-tepid-response/articleshow/34450315.cms> (viitattu 10.12.2014)
- Times of India, Trade unions' 10-point wishlist for new government, 2014, <http://timesofindia.indiatimes.com/business/india-business/Trade-unions-10-point-wishlist-for-new-government/articleshow/34508139.cms> (viitattu 10.12.2014).
- Ulandssekretariatet, 2013, Mozambique – Labour Market Profile 2013, saatavilla osoitteessa: http://www.ulandssekretariatet.dk/sites/default/files/uploads/public/PDF/LMP/mozambique_2013_final_web.pdf
- Ulandssekretariatet, 2014, Mozambique – Labour Market Profile 2014, saatavilla osoitteessa: http://www.ulandssekretariatet.dk/sites/default/files/uploads/public/PDF/LMP/lmp_mozambique_2014_final_version.pdf
- Unesco, Internal Migration in India Initiative - For a Better Inclusion of Internal Migrants in India, saatavilla osoitteessa: http://www.unesco.org/new/fieldadmin/MULTIMEDIA/FIELD/New_Delhi/pdf/Policy_briefs_full_low_02.pdf
- United Nations, Millenium Development Goals Report 2014, saatavilla osoitteessa: <http://www.un.org/millenniumgoals/2014%20MDG%20report/MDG%202014%20English%20web.pdf>
- United Nations Childrens Fund, 2011, Child Poverty and Disparities in Mozambique 2010, saatavilla osoitteessa: <http://www.unicef.org/mz/cpd/documents/CPD-Summary.pdf>
- United Nations Development Programme, 2014, Human Development Report 2014, saatavilla osoitteessa: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-report-en-1.pdf>
- United Nations Development Programme, 2009, Migration and Human Development in India, saatavilla osoitteessa: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdrp_2009_13.pdf
- United Nations ESCAP, Statistical Yearbook for Asia and Pasific 2013, Income Poverty and Inequality, saatavilla osoitteessa: <http://www.unescap.org/sites/default/files/D.1-Income-poverty-and-inequality.pdf>
- United States Department of Labour, Findings of the Worst Forms of Child Labour 2013, India, saatavilla osoitteessa: <http://www.dol.gov/ilab/reports/child-labor/findings/2013TDA/india.pdf>
- United States Department of State, 2012, Mozambique 2012 Human Rights Report, saatavilla osoitteessa: <http://www.state.gov/documents/organization/204358.pdf>
- United States Department of State, 2014, Mozambique 2013 Human Rights Report, saatavilla osoitteessa: <http://www.state.gov/documents/organization/220351.pdf>
- United States Department of Labor's Bureau of International Labor Affairs, 2012, Findings on the Worst Form of Child Labor, saatavilla osoitteessa: <http://www.dol.gov/ilab/reports/child-labor/mozambique.htm>
- Wageindicator.org, Minumum Wage Mozambique, saatavilla osoitteessa: <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/mozambique> (viitattu 18.8.2014)
- World Bank, GDP Ranking, PPP based, 2013, saatavilla osoitteessa: http://databank.worldbank.org/data/download/GDP_PPP.pdf

World Bank, 2013, Exclusion and Discrimination in the Labor Market, saatavilla osoitteessa: http://siteresources.worldbank.org/EXTNWDR2013/Resources/8258024-1320950747192/8260293-1320956712276/8261091-1348683883703/WDR2013_bp_Exclusion_and_Discrimination_Das.pdf

World Bank, 2011, Perspectives on Poverty in India, saatavilla osoitteessa: http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2011/05/05/000356161_20110505044659/Rendered/PDF/574280PUB0Pers1351B0Extop0ID0186890.pdf

World economic forum, 2014, The global gender gap report 2014, saatavilla osoitteessa: <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2014>

Wärtsilä, Code of Conduct, saatavilla osoitteessa: <http://www.wartsila.com/en/sustainability/approach/Ourcommitment/CodeofConducWärtsilä>,

Wärtsilä, Henkilöstökäytännöt, saatavilla osoitteessa: <http://www.wartsila.com/fi/kestava-kehitys/Socialresponsibility/Employeepractices>

Wärtsilä Intian oma video 5S-järjestelmästä on saatavilla osoitteessa <https://www.youtube.com/watch?v=eUASAA-6ERI>

Wärtsilä, Marko Vainikka, sähköposti 4.2.2015

Wärtsilä, mission and vision, <http://www.wartsila.com/fi/about/yhtio-johto/strategia/MissionVision>

Wärtsilä, Suppliers handbook, 2012, saatavilla osoitteessa: <http://www.wartsila.fi/fi/about/suppliers/supplier-handbook>

Wärtsilä, tiedote 2012, <http://www.wartsila.com/en/press-releases/wartsila-to-supply-major-power-plant-to-mozambique-biggest-gas-fuelled-plant-ever-to-be-installed-in-the-country> (viitattu 22.9.2014)

Wärtsilä, työterveys- ja turvallisuus, <http://www.wartsila.com/fi/kestava-kehitys/Socialresponsibility/Occupationalhealthandsafety>

Wärtsilän vuosikertomus, 2013, saatavilla osoitteessa: <http://www.wartsilareports.com/fi-FI/2013/ar/liiketoiminta/pikakatsaus/>

Wärtsilä, Wärtsilä in India, http://www.wartsila.com/en_IN/about-us/wartsila-in-india (viitattu 28.4.2014)



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