

## **IOI Groupin työolot Malesian Sabahissa**



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



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

Finnwatch on suomalaisen yritystoiminnan globaaleja vaikutuksia tutkiva kansalaisjärjestö. Finnwatchin taustalla vaikuttaa 11 kehitys-, ympäristö-, ay- ja kuluttajajärjestöä: Solidaarisuus, Eettisen kaupan puolesta, Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK, Attac, Kirkon Ulkomaanapu, Kepa, Kehys, Dalitien solidaarisuusverkosto, Maan ystävät, Kuluttajaliitto ja Suomen Lähetysseura.

Taitto: Petri Clusius/Amfibi ky  
Julkaisuajankohta: Kesäkuu 2018  
Kannen kuva: Carol Mitchell, CC BY-NC-ND 2.0

# Sisältö

<b>JOHDANTO</b> .....	4
<b>1. TYÖELÄMÄN OIKEUKSIIN LIITTYVÄT RISKIT SABAHISSA</b> .....	5
<b>2. FINNWATCHIN KENTTÄTUTKIMUS KOLMELLA IOI GROUPIN TILALLA</b> .....	6
2.1 IOI:n uudet vastuullisuuslinjaukset parantaneet työntekijöiden oikeuksien toteutumista.....	6
2.2 Työntekijöiden lapset ovat koulussa, puolisoiden työskentely herättää kysymyksiä .....	7
2.3 Suoritepalkalla työskentelevien palkoissa ongelmia.....	8
2.4 Palveluntarjoajat ja vuokratyövoima riskiryhmässä .....	10
2.5 Työntekijät eivät ole kuulleetkaan ammattiliitoista, työntekijäkomiteat ovat toiminnassa....	11
2.6 Työntekijöiden asuinalueet siistejä, työehtoihin ollaan tyytyväisiä.....	11
<b>3. YHTEENVETO</b> .....	12
<b>4. SUOSITUKSET</b> .....	13

## Johdanto

Finnwatch on seurannut työelämän oikeuksien toteutumista Nesteen ja Paulig-konsernin alihankkijana toimineen IOI Groupin öljypalmutiloilla jo vuodesta 2014 asti.<sup>1</sup>

Ensimmäinen Finnwatchin vuonna 2014 julkaistu raportti toi esiin vakavia ongelmia IOI:n tiloilla. Yrityksen todettiin muun muassa maksavan laillista minimipalkkaa alhaisempia palkkoja, takavarikoivan työntekijöiden passeja, estävän ammatillista järjestäytymistä sekä perivän korkeita rekrytointimaksuja.<sup>2</sup> Finnwatch havaitsi myös vakavia puutteita palmuöljyteollisuuden yleisesti käyttämissä sertifiointijärjestelmissä ja niiden puitteissa tehtävässä valvonnassa.<sup>3</sup>

Pitkän IOI Groupin kanssa käydyn dialogin seurauksena Finnwatch tutki uudelleen vuonna 2016 yrityksen Malesian niemimaalla sijaitsevat tilat. Työntekijähaastatteluihin perustuneen selvityksen pohjalta julkaistu seurantaraportti osoitti joidenkin asioiden parantuneen. IOI oli poistanut työsopimuksesta muun muassa työtaisteluita rajoittavat kirjaukset, nostanut koeajalta maksettavan palkan minimipalkkatasolle ja lisännyt työntekijöiden koulutusta. Rekrytointimaksuihin liittyviä ongelmia yritys korjasi vielä myöhemmin vuoden 2017 aikana.

Malesian niemimaa on kuitenkin vain yksi IOI Groupin toiminta-alueista Malesiassa. Tätä raporttia varten Finnwatch halusi tarkastella yrityksen työoloja Malesian niemimaan ulkopuolella, Sabahissa.

IOI Groupilla on Malesian Sabahin osavaltiossa yhteensä 57 öljypalmutilaa. Tilat toimittavat öljypalmuterttuja kymmenelle IOI:n omistamalle puristamolle. IOI:n palmuöljytuotannosta 67 prosenttia tulee Sabahista, ja

Sabahin toiminnot työllistävät 75 prosenttia kaikista IOI:n työntekijöistä.

Tämän raportin ensimmäinen luku tarkastelee yleisesti öljypalmutuotantoon liittyviä ihmisoikeusriskejä Sabahissa. Raportin toinen luku käy läpi Finnwatchin kenttätutkimuksen tulokset kolmelta IOI Groupin Sabahissa sijaitsevalta tilalta. Finnwatchin eettisen ohjeiston mukaisesti IOI Group on saanut kommentoida kaikkia löydöksiä ennen tämän raportin julkaisua ja yrityksen näkemykset on sisällytetty raportin toiseen lukuun. Raportin kolmannessa luvussa esitetään yhteenveto ja neljännessä luvussa käydään läpi IOI:lle, palmuöljyn sertifiointijärjestelmille ja poliittisille päättäjille annettavat suositukset.

1 Paulig-konserni lopetti ostot IOI:lta vuonna 2015. Myös Neste lopetti ostot yritykseltä vaiheittain vuosien 2015 ja 2016 aikana. Vuoden 2017 lopussa Neste kuitenkin palasi IOI:n asiakkaaksi.

2 Finnwatch, 2014, Viidakon lait, saatavilla osoitteessa: [https://www.finnwatch.org/images/pdf/palmuoljy\\_web.pdf](https://www.finnwatch.org/images/pdf/palmuoljy_web.pdf)

3 Finnwatch, 2015, Viidakon uudet lait, saatavilla osoitteessa: [https://www.finnwatch.org/images/pdf/Palmuljy\\_followup\\_FI\\_2015.pdf](https://www.finnwatch.org/images/pdf/Palmuljy_followup_FI_2015.pdf)

# 1. Työelämän oikeuksiin liittyvät riskit Sabahissa

Sabah on Borneon saarella sijaitseva Malesian osavaltio. Öljypalmuviljelmien merkittävä raivaus Sabahissa alkoi 1970–80-luvun taitteessa, minkä jälkeen viljelyalan kasvu on ollut nopeaa<sup>4</sup>. Vuonna 2016 öljypalmuviljelmiä oli osavaltiossa yli 1,5 miljoonan hehtaarin alueella<sup>5</sup>.

Olosuhteet ja työelämän oikeuksiin liittyvät riskit poikkeavat merkittävästi Sabahin ja Malesian niemimaan välillä. Erot johtuvat erityisesti Sabahin yhteisestä maarajasta Indonesian kanssa, mikä on mahdollistanut siirtotyöntekijöiden vapaamman liikkumisen maiden välillä. Siirtotyöläisten määrä on kasvanut alueella räjähdysmäisesti käsi kädessä öljypalmun viljelyn lisääntymisen kanssa. 1990-luvun alussa alueella oli alle 9 000 siirtotyöläistä, vuoteen 2002 mennessä luku oli 13-kertaistunut. On arvioitu, että Sabahin noin neljästä miljoonasta asukkaasta lähes kolmannes ei ole Malesian kansalaisia.<sup>6</sup> Maahanmuuttajista suurin osa on indonesia-laisia ja toiseksi suurin osa filippiiniläisiä.

Malesian niemimaahan verrattuna merkittävin ero siirtolaisuudessa on, että siirtolaiset saapuvat Sabahissa maahan perheenjäsentensä kanssa. Vaikka perheenjäsenten mukana tuominen on työntekijöiden elämän laadun ja lasten oikeuksien toteutumisen kannalta usein hyvä asia, sillä on myös varjopuolensa. Riski lapsityövoiman hyväksikäytölle on Sabahin palmuöljytiloilla merkittävästi suurempi kuin Malesian niemimaalla. Riskinä on myös puolisoitten tekemä epävirallinen palkaton työ, mikä altistaa puoliset työriistolle ja aiheuttaa ongelmia esimerkiksi tilanteissa,

joissa työpaikalla sattuu työtaturma. Ilman vakuutusta ja työ sopimusta työskentelevä invalidisoituva työntekijä voi jäädä kokonaan ilman korvauksia.

Osa siirtolaisista jää Malesiaan pysyvästi ja heidän lapsensa syntyvät Malesiassa. Malesia ei kuitenkaan myönnä siirtolaisten jälkeläisille kansalaisuutta. Kansalaisuudettomat lapset ja aikuiset kärsivät monenlaisesta syrjinnästä kuten koulutuksen, terveydenhuollon ja sosiaaliturvan puutteesta.<sup>7</sup> Yhteiskunnallisesti heikossa asemassa olevat turvaverkkojen ulkopuolella elävät ihmiset joutuvat usein tinkimään työehdoissa ja ottamaan vastaan epävirallisia, huonosti palkattuja ja huonoissa työoloissa tehtäviä töitä.

Ammattiyhdistysliike on Sabahissa vielä heikompi kuin Malesian niemimaalla. Plantaasi työntekijöitä Sabahissa järjestää Sabah Plantation Employees Union -liitto.



4 CIFOR, 2011, The local impacts of oil palm expansion in Malaysia, s. 8, saatavilla osoitteessa: [https://www.cifor.org/publications/pdf\\_files/WPapers/WP-78Andriani.pdf](https://www.cifor.org/publications/pdf_files/WPapers/WP-78Andriani.pdf)

5 Malaysian Palm Oil Board, Malaysian Oil Palm Industry Performance 2016 and Prospects for 2017, saatavilla osoitteessa: [http://www.mpob.gov.my/images/stories/pdf/2017/2017\\_Dr.KushairiPALMEROS2017.pdf](http://www.mpob.gov.my/images/stories/pdf/2017/2017_Dr.KushairiPALMEROS2017.pdf)

6 Malesia, Open Data Portal, Time Series Population Projection by Ethnic Group, [http://www.data.gov.my/data/en\\_US/dataset/time-series-population-projection-by-ethnic-group-and-sex-sabah-2020-2025-2030-2035-and-2040/resource/0ae0ca88-4162-4843-a996-eae9005a3d33?inner\\_span%3DTrue](http://www.data.gov.my/data/en_US/dataset/time-series-population-projection-by-ethnic-group-and-sex-sabah-2020-2025-2030-2035-and-2040/resource/0ae0ca88-4162-4843-a996-eae9005a3d33?inner_span%3DTrue) (viitattu 31.5.2018)

7 Lisätietoa esimerkiksi YK:n pakolaisjärjestö UNHCR:n kampanjasta The Urgent Need to End Childhood Statelessness, <http://www.unhcr.org/ibelong/the-urgent-need-to-end-childhood-statelessness/>

## 2. Finnwatchin kenttätutkimus kolmella IOI Groupin tilalla

Finnwatch sopi keväällä 2017 IOI Groupin kanssa Sabahin palmuöljytilojen tutkimisesta vuoden 2017 lopussa. Tutkimuksen käynnistyessä syksyllä 2017 Finnwatch pyysi IOI:lta listaa yrityksen palmuöljytiloista kyseisellä alueella. Finnwatchin tarkoituksena oli valita tutkittavat tilat itse listasta satunnaisotannalla. IOI ei kuitenkaan antanut Finnwatchille listaa eikä mahdollisuutta valita itsenäisesti tutkimukseen valittavia tiloja. IOI vetosi yrityksen öljypalmutilojen sertifiointisykliin liittyviin kiireisiin ja valitsi itse kolme tilaa, jonne Finnwatchin paikallinen tutkija päästettiin tekemään työntekijöiden haastatteluja.

Koska Finnwatch ei saanut itse valita tutkimuksen kohteeksi valikoituja tiloja, on mahdollista, että tilojen joukkoon on valittu IOI:n toimesta niin sanottuja mallitiloja, joissa työolot ja muut puitteet ovat keskimääräistä paremmalla tasolla. Malesiassa palmuöljytiloille ei ole mahdollista mennä sisään ilman asianomaisen tilan omistajan lupaa eikä tutkimuksen puitteissa ollut mahdollista tehdä työntekijähaastatteluja tilojen ulkopuolella eli ns. off-site haastatteluja. Työntekijät asuvat tilojen sisällä sijaitsevilla asuinalueilla ja heidän tavoittamisensa ilman tilan sisällä olevia kontakteja on lähes mahdotonta.

Finnwatchin paikallinen tutkija vieraili joulukuussa 2017 Sabahissa sijaitsevilla IOI:n valitsemissa Moynod-, Luangmanis- ja Baturong 1-tiloilla. Tiloilta haastateltiin yhteensä 30 työntekijää, joista 25 oli indonesialaisia siirtotyöntekijöitä ja 5 filippiiniläisiä siirtotyöntekijöitä. Työntekijöistä 12 oli naisia ja kaksi työskenteli itsenäisinä palveluntarjoajina.

Haastateltujen työntekijöiden työuran pituus IOI Groupin palveluksessa vaihteli suuresti: osa haastatelluista oli työskennellyt yrityksen palveluksessa vain muutamia kuukausia, kun taas pisimmillään työura IOI:lla oli kestänyt yli 30 vuotta. Keskimäärin haastateltavat työntekijät olivat työskennelleet IOI:n tiloilla 11 vuotta. Työntekijät tekivät tiloilla erilaisia töitä kuten rikkakasvien kitkemistä ja myrkytystä,

lannoitusta, taimien hoitamista, öljypalmu-terttujen keräämistä ja lastaamista, laadunvalvontaa, siivoamista sekä vartiointia.

Haastattelut järjestettiin tiloilla erillisessä huoneessa ilman, että työntekijöiden esimiehet olivat läsnä. Kaikki haastattelut nauhoitettiin. Haastattelut suoritettiin bahasan kielellä, jota kaikki haastatellut työntekijät ymmärsivät. Haastattelukieli ei kuitenkaan ollut haastateltavien äidinkieli, ja siksi on mahdollista, että tämä vaikutti haastatteluissa saatuihin tietoihin.

Työntekijähaastatteluissa saatuja tietoja tarkistettiin käymällä läpi erilaisia tilojen johdon ylläpitämiä dokumentteja kuten työtuntilistoja, palkka- ja lomakirjanpitoa sekä palkkakuitteja. Lisäksi työntekijöitä pyydettiin tuomaan haastatteluun mukanaan omat kopionsa työsopimuksista sekä esimerkkejä heidän saamistaan palkkakuiteista. Finnwatchin paikallinen tutkija haastatteli jokaisella tilalla myös tehtaan johtoa sekä vieraili työntekijöiden asuinalueella ja työntekijöiden asunnoissa. Työntekijöiden asunnossa vierailuun pyydettiin erikseen lupa työntekijältä itseltään.

Joulukuussa tehtyjen työntekijähaastattelujen jälkeen vuoropuhelua IOI Groupin kanssa jatkettiin alkuvuonna 2018, ja yritykseltä pyydettiin vielä lisää vastauksia kysymyksiin sekä kopioita erilaisista dokumenteista. Yritys on saanut kommentoida raporttia, ja sen näkemykset on sisällytetty seuraaviin löydöksiä käsitteleviin tekstikappaleisiin.

### 2.1 IOI:N UUDET VASTUULLISUUSLINJAUKSET PARANTANEET TYÖNTEKIJÖIDEN OIKEUKSIEN TOTEUTUMISTA

Finnwatch on käynyt IOI Groupin kanssa vuoropuhelua yrityksen palmuöljytilojen työoloista vuodesta 2014 lähtien<sup>8</sup>. Ennen

<sup>8</sup> ks. Johdanto-luku sivulla 4



*Huone työntekijän asunnosta Moy-nod-tilalla. Toisin kuin Malesian niemimaalla, Sabahissa siirtotyöntekijät asuvat tiloilla perheidensä kanssa.*

Sabahia koskevan tutkimuksen alkamista vuoropuhelussa saatiin merkittäviä tuloksia, kun IOI julkaisi pitkän konsultaatioprosessin jälkeen kolme uutta työntekijäpolitiikkaa. Yritys sitoutui lopettamaan rekrytointimaksujen perimisen työntekijöiltään, kunnioittamaan ammatillista järjestäytymisvapautta useilla käytännön toimenpiteillä sekä lupasi selvittää elämiseen riittävän palkan tason ja pyrkiä tulevaisuudessa tarjoamaan työntekijöilleen elämiseen riittävää palkkaa.<sup>9</sup> Jo sitä ennen, kesäkuussa 2017, IOI Group oli julkaisut sosiaalisen vastuun kysymyksiä korostavan päivityksen kestävästä palmuöljytuotantoa koskevaan politiikkaansa.<sup>10</sup>

Tätä raporttia varten haastatellut öljypalmutilojen johtajat Malesian Sabahissa olivat tietoisia tehdyistä linjauksista ja osasivat kertoa niiden aiheuttamista muutoksista tilojen käytännön toimintaan. Kaikki haastatellut johtajat vahvistivat tilojen palauttaneen työntekijöille heidän passinsa. Lisäksi johto raportoi palkanmaksussa tehdyistä muutoksista: suoritusperusteista palkkaa saavien työntekijöiden palkkoja oli tarkistettu ylöspäin, minimipalkan maksu varmistetaan erillisellä seurannalla ja tiloilla oli aloitettu valmistelut

rekrytointimaksut kieltävän politiikan toimeenpanosta. Haastateltujen mukaan tämä tarkoittaa, että tiloilla työskentelevien siirtotyöntekijöiden palkoista ei tulla enää jatkossa vähentämään passeihin liittyviä maksuja. Muista rekrytointiin liittyvistä maksuista oli luovuttu jo aiemmin. Lisäksi IOI kertoi tiloilla otettavan elokuussa 2018 käyttöön vajaan jääviä työpäiviä koskeva minimipalkkapolitiikka (ks. luku 2.3).

## **2.2 TYÖNTEKIJÖIDEN LAPSET OVAT KOULUSSA, PUOLISOIDEN TYÖSKENTELY HERÄTTÄÄ KYSYMYKSIÄ**

Lähes kaikki tutkittujen tilojen siirtotyöntekijät ovat ottaneet perheensä mukaan Malesiaan. Sekä työntekijät, että heidän perheensä asuvat tiloilla IOI Groupin tarjoamassa asunnossa. Haastatelluilla työntekijöillä oli keskimäärin kaksi lasta, joiden ikä vaihteli seitsemästä kuukaudesta 27 vuoteen. Kymmenellä haastatellulla työntekijällä ei ollut ollenkaan lapsia.

Suurin osa haastatelluista vahvisti puolison tai täysi-ikäisten lasten auttavan tiloilla tehtävissä palkkatöissä säännöllisesti tai satunnaisesti. IOI:n mukaan alaikäiset lapset eivät saa osallistua tilojen töihin, ja kaikki haastatellut perheelliset työntekijät kertoivat alaikäisten lasten käyvän koulua.

Tutkituilla kolmella IOI:n tilalla lapsille on tarjolla maksuton ala- ja yläkoulu.

<sup>9</sup> Finnwatch, tiedote 31.10.2017, Major Malaysian Palm Oil Company Announces Groundbreaking Labor Policies, <https://www.finnwatch.org/en/news/495-major-malaysian-palm-oil-company-announces-groundbreaking-labor-policies>

<sup>10</sup> Finnwatch, tiedote 12.6.2017, Reponses to IOI Groups' Updated "Sustainable Palm Oil Policy", <https://www.finnwatch.org/en/news/455-response-to-ioi-group-s-updated-sustainable-palm-oil-policy>

Koulupalveluita tarjoavat joko kansalaisjärjestö Humana tai Indonesian hallituksen tukema CLC<sup>11</sup>. Vain yksi haastatelluista työntekijöistä kertoi lapsensa osallistuvan Malesian kansalliseen kouluun, joka ei ole yleensä avoin siirtotyöntekijöiden lapsille.

Puolisoille tarjottavat työsuhteet vaihtelivat tilojen välillä seuraavasti:

- Moynod-tilalla työntekijöiden puolisoilla on viralliset työsuhteet IOI:n palkkatoilla. Tämä johtuu IOI:n mukaan siitä, että molemmat puoliset ovat tulleet itsenäisesti IOI:n palvelukseen ja muuttaneet yhteiseen talouteen vasta tämän jälkeen.
- Luangmanis-tilalla puoliset osallistuivat öljypalmuterttujen keräämiseen epävirallisesti varsinaisen työntekijän sopimuksen alaisuudessa. Palkka puolisoita tekemästä työstä maksetaan varsinaiselle työntekijälle ja perheen oma asia on päättää miten (yleensä perheen miehelle maksettu) palkka jaetaan. Luangmanis-tila kuitenkin tarjoaa varsinaisen työntekijän puolisoille suojavarusteet, työterveyshuollon sekä huolehtii hänen puolestaan maahantulon liittyvistä virallisista prosesseista. IOI:n mukaan puolisoita epävirallinen työnteko tilalla on harvinaista ja Luangmanis-tilalla tällaisia töitä tekee vain 2–3 henkilöä. Yrityksen mukaan osalla epävirallista öljypalmuterttujen keräämistä harjoittavista puolisoista on myös virallinen työsuhteiden huoltotöitä tekemänä yleistyöntekijänä.
- Baturong 1 -tilalla sovellettiin yhdistelmää Moynod- ja Luangmanis-tilojen käytännöistä. Baturong 1 -tilalla osa työntekijöistä jakaa palkkansa epävirallisesti työskentelevän puolisonsa kanssa, samalla kun osa puolisoista työskentelee itsenäisen IOI:n kanssa solmitun sopimuksen alla. Perheet voivat itse päättää kumpaa käytäntöä he soveltavat. Myös Baturong 1 -tilalla virallisesti tai epävirallisesti työskenteleville puolisoille tarjottiin samat edut kuin muille työntekijöille.

Finnwatchin hallussa olevista puolisoita (joilla on virallinen työsuhteiden IOI:n kanssa) palkkakuiteista on nähtävissä, että heille on maksettu työstä Malesian minimipalkkain

mukaista korvausta (35,38 ringittiä päivässä). Epävirallisten työntekijöiden palkkataso jää kuitenkin hämärän peittoon.

IOI:n mukaan työntekijöitä ei kannusteta tuomaan puolisoitaan töihin, jos näillä ei ole virallisia työsuhteita IOI:n kanssa. Epävirallinen työskentely ilman asianmukaisia lupia on paikallisen lain vastaista: Malesiassa työskentely on kielletty työntekijän puolisona maahan tulleilta henkilöiltä<sup>12</sup>. Kaikilla IOI:n palkkaamien siirtotyöntekijöiden puolisoilla ei ole virallista työsuhteita Malesiassa.

Epävirallisesti työtä tekevät puoliset eivät myöskään ole vakuutusturvan piirissä eikä IOI korvaa, jos he esimerkiksi loukkaantuvat vakavasti. Epävirallisesti työtä tekevät puoliset työskentelevät palmuöljytiloilla siis omalla riskillään. IOI ei myöskään valvo millä tavalla palkka jakaantuu perheen sisällä tilanteessa, jossa palkka tehdystä työstä maksetaan vain virallisessa työsuhteessa olevalle puolisoille.

IOI:n mukaan yritys tarjoaisi puolisoille virallisia työsuhteita kaikilla tiloilla, mutta puoliset eivät halua sopimuksia. Ongelmana IOI:n mukaan on, että Sabahin osavaltion laki ei salli työntekijöitä palkattavan tuntipalkkaiseen työhön vaan kaikille työntekijöille on joka päivä maksettava vähintään minimipalkka, joka on laskettu kahdeksan tuntisen työpäivän mukaan.<sup>13</sup> Koska työntekijöiden puoliset haluavat työskennellä vain muutamia tunteja silloin tällöin, eivät he yrityksen mukaan voi olla virallisten työsuhteiden piirissä.

IOI ei kuitenkaan ole kieltänyt työntekijöitä tuomasta puolisoitaan töihin, vaan siirtää vastuun käytännön jatkamisesta työntekijöille.

### 2.3 SUORITEPALKALLA TYÖSKENTELEVIEN PALKOISSA ONGELMIA

IOI:n tiloilla Malesiassa käytetään yleisesti suoritepohjaista ns. piece rate -palkkausta.

<sup>12</sup> Immigration department of Malaysia, <https://esd.imi.gov.my/portal/latest-news/announcement/employment-for-dependent-pass-holder/> (viitattu 2.3.2018)

<sup>13</sup> Sabah Labour Ordinance, Chapter 1 Section 3(a) ja (b), saatavilla osoitteessa: [https://www.sabahlaw.com/Labour\\_Ordinance.htm](https://www.sabahlaw.com/Labour_Ordinance.htm)



Finnwatchin tutkimukseen haastatelluista työntekijöistä lähes 70 prosenttia kertoi saavansa suoritteisiin perustuvaa palkkaa.

Suoritepohjaiseen palkkaan liittyvät keskeiseltä osin tuotantotavoitteet, joihin työntekijän on päästävä saadakseen lain mukaista minimipalkkaa. Palkkaa ei siis sidota suoraan työntekijän tekemiin työtunteihin vaan suoritteisiin<sup>14</sup>.

Lähes kaikki Finnwatchin tutkimukseen haastatellut työntekijät pitivät tuotantotavoitteita kohtuullisina. Vain yksi torjunta-aineita levittävä työntekijä koki, että asetetut tavoitteet olivat liian korkeita.

Vaikka työntekijät pitivät tuotantotavoitteita kohtuullisina, kaikilla tutkituilla tiloilla esiintyi lain mukaisen kuukausittaisen minimipalkan alittavia palkkoja. Haastatellut työntekijät, jotka olivat saaneet minimipalkan alittavia palkkoja, kertoivat tämän johtuvan muun muassa palkattomista poissaoloista. Osa kertoi olleensa poissaolopäivinä sairaana, mutta heille ei ollut maksettu sairaspäivistä korvauksia. Näissä tapauksissa he eivät olleet ilmoittaneet sairaudestaan tilan johdolle tai käyneet tilan terveysklinikalla.

Merkittävin syy minimipalkkoja alhaisempiin palkkoihin liittyi kuitenkin perheenjäsenten työskentelyyn tilanteissa, joissa heillä oli oma sopimus IOI:n työntekijänä. Näissä tapauksissa työntekijät olivat tehneet tiloilla töitä vain muutamina päivinä viikossa ja siksi heidän palkkansa ei yltänyt kuukausittaiseen minimipalkkaan. Epävirallisesti tilalla työskentelevien työntekijöiden (ks. s. 8) palkkatasoja ei voitu tarkistaa, sillä korvaus heidän työstään sisältyy heidän puolisoilleen maksettavaan palkkaan.

Yksittäisessä Finnwatchin läpikäymässä tapauksessa työntekijälle oli maksettu minimipalkkaa matalampaa palkkaa myös silloin kun hän oli lähtenyt töistä kotiin ennen kahdeksan tunnin työpäivän päättymistä eikä ollut sen vuoksi päässyt päiväkohtaiseen tavoitteeseensa. IOI:n mukaan tämä käytäntö

ei ole enää Malesian päivitetyn minimipalkkalain mukaista ja yritys aikoo muuttaa Sabahissa sijaitsevien tilojensa palkkapolitiikkaa tältä osin heinä–elokuuhun 2018 mennessä. Jatkossa kaikille työntekijöille maksetaan vähintään minimipalkkaa myös silloin kun nämä eivät tee koko kahdeksan tunnin työpäivää. Työpaikalta luvatta poistuville työntekijöille annetaan palkanalennuksen sijaan varoitus, ja toistuvista varoituksista heidät joko siirretään toisiin tehtäviin tai heidät irtisanotaan.

Kaikki haastatellut työntekijät kertoivat saavansa palkkakuitin palkanmaksun yhteydessä. Työntekijät eivät kuitenkaan ymmärtäneet kaikkia palkanmaksun perusteita. Ongelmia tuottivat erityisesti vuosilomakorvaukset ja vuosittaisiin bonuksiin liittyvät käytännöt. Kuultuaan ongelmista Finnwatchilta, IOI lupasi järjestää asiaan liittyvää lisäkoulutusta kaikille tilojen työntekijöille. Koulutus toteutetaan vuoden 2018 toisella neljänneksellä.

Lakisääteiset vuosilomat Malesiassa ovat matalalla tasolla. Yli vuoden samassa työpaikassa työskennelleet työntekijät ovat oikeutettuja 8:aan vuosilomapäivään, yli kolme vuotta työskennelleet 12 vuosilomapäivään ja yli viisi vuotta työskennelleet 14:ään vuosilomapäivään.

Vaikka lomapäiviä on vain vähän, suurin osa työntekijöistä ei ymmärrä vuosiloman tarkoitettavan palkallista vapaata. Lähes kaikki tätä raporttia varten haastatellut työntekijät luulivat vuosiloman tarkoittavan vain vuoden lopussa maksettavaa vuosibonusta, eli vuosilomapalkkaa. Tämän seurauksena työntekijät eivät käytä vuosilomavapaitaan juuri lainkaan, vaan tekevät ympäri vuoden töitä. Finnwatchin läpikäymien vuosilomakirjanpitolodokumenttien ja palkkakuittien perusteella voidaan päätellä, että työntekijät saavat pitämättömistä vuosilomapäivistä lainmuokaisen korvauksen (päiväpalkan jokaiselta työssäkäyntipäivältä sekä vuosilomapalkan). Työntekijöille olisi kuitenkin tärkeää tiedottaa mahdollisuudesta pitää vuosilomaa sekä maksaa vuosilomapalkka siinä kuussa, jossa vuosilomat pidetään. Mahdollisuus kausittaiseen palkalliseen lomaan on ihmisoikeus<sup>15</sup>. IOI:n mukaan jotkut työntekijät pitävät vuosi-

14 IOI noudattaa tuottavuuteen sidottua kannustinpalkkausta, jolla työntekijät voivat pyrkiä minimipalkan ylittävään palkkatasoon. Kaikille työntekijöille taataan kuitenkin vähintään minimipalkka kun he työskentelevät 8 tuntia päivässä. IOI:n minimipalkkapolitiikka on luettavissa osoitteessa: <http://www.ioigroup.com/Content/S/PDF/Minimum%20Wage%20Policy.pdf>

15 Esimerkiksi TSS-sopimus, artikla 7, kohta d.

lomina ja yhdistävät ne palkattomaan vapaa-seen käydäkseen 2–3 kuukauden mittaisella lomalla kotimaassaan.

Muita palkkaukseen liittyviä ongelmia olivat palkasta tehtävät vähennykset. Työntekijöiden mukaan vähennyksiä tehdään maahantuloon liittyvistä viranomaismaksuista (ks. luku 2.1) sekä sairaalakäynneistä ja rikotuista, kadonneista tai varastetuista työvälineistä. IOI:n mukaan kadonneista tai varastetuista työvälineistä tehtävät palkkavähennykset ovat perusteltuja, sillä työntekijöillä on velvollisuus huolehtia välineistä asianmukaisesti.

Suoritepalkkaa saavat työntekijät kertoivat myös, että jos he keräävät vahingossa raakoja öljypalmuttertuja, niiden painoa ei lasketa mukaan suoriteperustaiseen palkkaan. Yksi haastatelluista työntekijöistä kertoi myös, että virheitä tekeviä työntekijöitä saatetaan pyytää ottamaan palkatonta vapaata rangaistukseksi. IOI:n mukaan viimeksi mainittu käytäntö ei kuitenkaan ole ollut voimassa enää vuosiin. Palkattomien vapaiden käyttö rangaistuksena lopetettiin tilojen RSPO-sertifioinnin myötä (Moynod- ja Luangmanistilat sertifioitiin huhtikuussa 2013 ja Baturong 1 -tila sertifioitiin lokakuussa 2010).

## **2.4 PALVELUNTARJOAJAT JA VUOKRATYÖVOIMA RISKIRYHMÄSSÄ**

Kaikilla tutkimuksen kohteena olleilla kolmella tilalla käytettiin vähäisissä määrin yksittäisten pienyrittäjien tarjoamaa työvoimaa. Usein nämä palveluntarjoaja työllistävät itse itsensä, eli toimivat tilalla yhden hengen yrittäjänä tarjoten tukitoimintoja kuten esimerkiksi autonkuljetuspalveluita.

Haastatellut yksityisyrittäjän asemassa olevat työläiset vaikuttavat olevan heikommassa asemassa muihin työntekijöihin nähden. Koska he toimivat tilan palveluksessa itsenäisenä yrittäjänä, heillä ei ole pääsyä työntekijäkomiteoihin ja he kantavat osan työsuhteeseen liittyvistä riskeistä itse: IOI ei maksa sairastuneelle yksityisyrittäjänä toimivalle työläiselle palkallista sairauslomaa eikä tarjoa vuosilomaa.

Johdon haastatteluissa tiedusteltiin miksi IOI ei palkkaa yksityisyrittäjinä toimivia henkilöitä suoraan IOI:n palkkalistoille. Syyksi tähän annettiin erilaisia käytännön kysymyksiä kuten se, että vuokratyöntekijät eivät voisi tällöin käyttää omia autojaan kuljetustoiminnassa. IOI:n mukaan vuokratyövoimana toimivat yksityisyrittäjät eivät halua IOI:n palkkalistoille. IOI-konsernin johdon kanssa käydyissä keskusteluissa nousi myös esiin, että osa eityösopimuksen piirissä olevista työntekijöistä on tullut tiloille paperittomina siirtolaisina, ja ennen kuin heidät saatetaan vakituisen työsuopimuksen piiriin, IOI:n tulee hankkia heille asianmukaiset työluvut.

IOI on laatinut yksittäisten yrittäjien ja vuokratyövoimaa tarjoavien yritysten kanssa sopimuksen, jossa vuokratyön välittäjät (tai yhden hengen yrittäjät) sitoutuvat huolehtimaan kaikista lakisääteisistä velvoitteista. Finnwatchin hallussa olevan sopimuksen kopion mukaan vuokratyövoimavälittäjän odotetaan muun muassa vastaavan kaikista lakisääteisistä työnantajavelvoitteista ja huolehtivan siitä, että työtä tekevät vain malesialaiset tai muut työntekijät, joilla on asianmukaiset työluvut. Sopimus antaa IOI:n tilalle mahdollisuuden päättää sopimus koska tahansa ilman varoitusaikaa ja mistä tahansa syystä. Tiloilla haastatellut johtajat kertoivat, että vuokratyövoimaa välittävien yritysten kanssa keskustellaan vaatimusten täyttämistä kahden kuukauden välein. IOI:n siirtotyöntekijöiden rekrytointia koskevat politiikat koskevat myös vuokratyövoimavälittäjiä<sup>16</sup>.

Finnwatch pitää erittäin epätodennäköisenä, että pienet työvoimaa välittävät yritykset pystyisivät mitenkään varmistamaan em. vaatimusten täyttymisen, ja sopimus jättää työvoimavälittäjän ja sitä kautta työntekijät haavoittuvaan asemaan. Vuokratyövoimana palkattavien siirtotyöntekijöiden käyttö onkin IOI:lle ihmisoikeusriski, johon tulisi kiinnittää erityistä huomiota.

<sup>16</sup> IOI Plantation Foreign Workers Recruitment Guideline & Procedure in Malaysia, saatavilla osoitteessa: <http://www.ioigroup.com/Content/S/PDF/Foreign%20Workers%20Recruitment%20Guideline%20Procedure.pdf>



## **2.5 TYÖNTEKIJÄT EIVÄT OLE KUULLEETKAAN AMMATTILIITOISTA, TYÖNTEKIJÄKOMITEAT OVAT TOIMINNASSA**

Suurin osa haastatelluista työntekijöistä ei ollut kuullut paikallisista ammattiliitoista eivätkä he tienneet mitä sana ”ammattiliitto” tarkoittaa. Vain viisi haastateltua työntekijää tiesi mikä ammattiliiton tarkoitus on ja vain yksi oli joskus tavannut ammattiliiton edustajan. Haastatellut tilojen johtajat vahvistivat, ettei yhdelläkään kolmesta tilasta toimi ammattiliittoa. Finnwatch yritti saada tätä raporttia varten haastattelun Sabah Plantation Industry Employees Union -ammattiliitolta, mutta liitosta ei onnistuttu tavoittamaan ketään.

Kaikilla kolmella tilalla toimii työntekijäkomitea, ja lähes kaikki haastatellut työntekijät kertoivat tietävänsä miten he voivat valittaa työpaikkaansa liittyvistä mahdollisista ongelmista. Haastatelluista työntekijöistä 11 kuului itse komitean jäsenistöön.

Työntekijäkomitean lisäksi Baturong 1 -tilalla työntekijät kertoivat heillä olevan käytössä myös IOI:n oma valitusmekanismi, ns. Green Book, jonka avulla he voivat välittää johdon tietoon erilaisia ongelmia. Haastatelluista työntekijöistä 24 kertoi työnantajan tarttuvan ripeästi työntekijöiden esiin tuomiin epäkohtiin.

Haastatellut tilojen johtajat kertoivat yleisimpien valituksen aiheiden liittyvän rakennusten ja laitteiden korjauksiin, ongelmiin vedentu-  
lossa sekä suojavarusteiden käyttöön liittyviin ongelmiin.

## **2.6 TYÖNTEKIJÖIDEN ASUINALUEET SIISTEJÄ, TYÖEHTOIHIN OLLAAN TYYTYVÄISIÄ**

Kaikki haastatellut työntekijät kertoivat olevansa tyytyväisiä elinolosuhteisiinsa tiloilla. Työntekijöillä on käytössään puhdasta vettä, riittävä sanitaatio ja sähköt. Tiloilla on tarjolla myös muita palveluita kuten kauppa ja kuljetuspalveluita. Kaikkien kolmen tilan asuinalueet olivat paremmassa kunnossa kuin Finnwatchin aiemmin tutkimilla Malesian niemimaalla sijaitsevilla IOI Groupin tiloilla. Jokaisella työntekijällä on pääsääntöisesti käytössään oma talo, jossa hän voi asua perheensä kanssa.

Finnwatchin tutkimushaastattelussa kaikilta 30 työntekijältä kysyttiin myös avoin kysymys, jossa heille annettiin mahdollisuus kertoa itse tiloilla kohtaamistaan ongelmista tai seikoista, joihin he toivoisivat muutosta. Vain harvat työntekijät nostivat esiin ongelmia. Työntekijät olivat yleisesti ottaen tyytyväisiä työ- ja elinoloihinsa kaikilla kolmella tutkitulla tilalla. Ainoat esiin nostetut kaksi toivetta koskivat Baturong 1 -tilan teiden ja siltojen kunnostamista<sup>17</sup> sekä vuoropuhelun lisäämistä työntekijöiden ja tehtaan johdon välillä Luangmanis-tilalla.

<sup>17</sup> Sama huomio Baturong-tilojen teiden kunnossapidon ongelmista on noussut esiin myös vuoden 2017 RSPO-auditointiraportissa, ks. kohta 4.3.3, <https://rspo.secure.force.com/membership/servlet/servlet.FileDownload?retURL=%2Fmembership%2Fapex%2FRSPOCertSearch&file=00P90000011FIqEAD>

### 3. Yhteenveto

Tätä raporttia varten tutkitulta kolmelta IOI Groupin Malesian Sabahissa sijaitsevalta tilalta (Moynod, Luangmanis ja Baturong 1) ei löytynyt räikeitä ihmisoikeusongelmia. Haastatellut 30 siirtotyöntekijää olivat pääosin tyytyväisiä niin palkkaukseensa kuin asuin- ja työoloihinsa. Tämä näkyy osaltaan myös työntekijöiden työsuhteiden kestossa: haastateltujen työsuhteen keskimääräinen pituus saman yrityksen palveluksessa oli yli 10 vuotta.

Keskeisin toimenpiteitä edellyttävä havainto liittyy työntekijöiden puolisoiden epävirallisiin työsuhteisiin tiloilla. Useiden haastateltujen työntekijöiden puoliset osallistuvat tiloilla öljypalmuterttujen keräämiseen vaikka heidän työsopimuksensa koski muuta työtä tai heillä ei ollut työlupaa Malesiassa. Epävirallisessa työsuhteessa tehtävä työ on työntekijälle riski esimerkiksi tilanteissa, joissa työmaalla sattuu työtapaturmia. Ilman asianmukaisia työlupia tehtävä työ on myös Sabahin osavaltiossa lainvastaista.

Finnwatchin haastattelemat tilan ei-vakituiset työntekijät toimivat tilalla yksityisyrittäjinä. Haastatteluissa ei tavattu vuokratyövoimavälittäjien alaisuudessa toimivia työntekijöitä. Tilojen johto kuitenkin vahvisti, että kaikilla tiloilla käytetään ajoittain myös vuokratyövoimaa. Kuten aiemmassa vuonna 2016 julkaisussa raportissa<sup>18</sup>, Finnwatch kehottaa IOI:ta kiinnittämään erityistä huomiota vuokratyöläisinä palkattujen siirtotyöntekijöiden oikeuksien toteutumiseen niin rekrytointivaiheessa kuin itse työsuhteen aikana.

Kolmas jälleen esiin noussut ongelma liittyy vuosilomiin. Yksikään haastatelluista työntekijöistä ei tiennyt mitä vuosiloma tarkoittaa. IOI ilmoitti jo tutkimuksen aikana ryhtyvänsä järjestämään työntekijöille asiaan liittyen lisäkoulutusta. Tämä on tarpeen, sillä sama ongelma on noussut esiin kaikissa Finnwatchin aiemmissa IOI:n öljypalmutiloija

koskevilla raporteissa<sup>19</sup>. Tätä tutkimusta varten tehdyissä haastatteluissa tai läpikäydyissä dokumenteissa ei kuitenkaan havaittu ongelmia itse vuosilomien korvaamisessa – ongelma liittyy vain siihen, että työntekijät eivät ymmärrä oikeuttaan pitää palkallista lomaa.

Monet asiat olivat tutkituilla tiloilla hyvin. Virallisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden palkkaus oli pääsääntöisesti lain mukaista, työntekijät kokivat voivansa nostaa epäkohtia esiin johdon kanssa, kaikkien alaikäisten lasten raportoitiin käyvän koulua ja työntekijöiden asuinolosuhteet olivat asianmukaisella tasolla.

Tutkimustuloksen luotettavuuteen vaikuttaa kuitenkin se, ettei Finnwatch saanut itse valita tutkittavia tiloja. Muilta osin IOI toimi tutkimuksen aikana avoimesti, vastasi kaikkiin Finnwatchin kysymyksiin, antoi tutkijoille pääsyn tilojen arkistoihin sekä lähetti pyydettyjä dokumentteja sähköpostitse.

<sup>18</sup> Finnwatch, 2016, *Seurantatutkimus IOI Groupin öljypalmuviljelmillä Malesiassa*, saatavilla osoitteessa: [https://www.finnwatch.org/images/pdf/IOI-2016\\_FI\\_IV.pdf](https://www.finnwatch.org/images/pdf/IOI-2016_FI_IV.pdf)

<sup>19</sup> Finnwatch, 2016, *Seurantatutkimus IOI Groupin öljypalmuviljelmillä Malesiassa*, s. 11, saatavilla osoitteessa: [https://www.finnwatch.org/images/pdf/IOI-2016\\_FI\\_IV.pdf](https://www.finnwatch.org/images/pdf/IOI-2016_FI_IV.pdf); Finnwatch, 2014, *Viidakon lait – Palmuöljyostojen vastuullisuus Suomessa*, s. 41, saatavilla osoitteessa: [https://www.finnwatch.org/images/palmuoljy\\_web.pdf](https://www.finnwatch.org/images/palmuoljy_web.pdf)

## 4. Suositukset

### IOI GROUPILLE

- IOI:n tulee puuttua perheenjäsen-ten epäviralliseen työskentelyyn tiloilla. Öljypalmuterttujen keräämiseen liittyy työtaturmien riski, ja kaikilla keräämiseen osallistuvilla työntekijöillä tulee olla työhön työturvallisuuskoulutus sekä voimassa olevat asianmukaiset vakuutukset. Tämä on mahdollista vain jos kaikilla työntekijöillä on viralliset työsuhteet.
- Edelliseen liittyen IOI:n tulee varmistaa, että tiloilla asuvat perheet eivät ole riippuvaisia puolisoiden tai lasten tekemästä epävirallisesta työstä. Tämä tulee tehdä laskemalla kansainvälisesti hyväksyttyä metodologiaa käyttäen elämiseen riittävä palkka IOI:n minimipalkkapolitiikan mukaisesti. Laskelman laatimisen jälkeen IOI:n tulee laskelman lopputuloksesta riippuen tehdä suunnitelma palkkatason nostamisesta kohti elämiseen riittävää tasoa.<sup>20</sup> Finnwatch suosittelee IOI:lle Global living wage -koalitiiossa kehitettyä nk. Anker-metodologiaa<sup>21</sup>.
- Lisäksi IOI:n tulee etsiä tapoja, joilla puoliset voidaan saada virallisten työsuhteiden piiriin myös silloin kun heillä ei ole mahdollista tehdä säännöllisiä työpäiviä tiloilla. Yksi mahdollinen vaihtoehto IOI:lle on käydä Sabahin paikallisviranomaisten kanssa keskustelua minimipalkkamääräysten tulkinnasta ja siitä sallitaanko Sabahissa tuntiperusteisen minimipalkan maksaminen. Malesian kansallinen minimipalkkalaki tuntee tuntiperusteisen minimipalkan, joka on vuonna 2016 säädetty Sabahissa 4,42 ringgitin tasolle.
- Finnwatch on huomauttanut IOI:lle vuosilomien määräytymistä koskevasta epäselvyyksistä ensimmäistä kertaa jo vuonna 2015 eivätkä yrityksen työntekijät vieläkään ymmärrä edes vuosiloman konseptia. IOI:n tulee varmistaa, että sen nyt suunnittelema vuosilomien määräytymistä ja pitämistä koskeva koulutus tuottaa tulosta. On niin työnantajan kuin työntekijöiden etu, että työntekijät voivat työnteon ohella viettää myös ihmisoikeussopimusten turvaamaan palkallista vapaa-aikaa.
- IOI:n ei tule tehdä työntekijöiden palkoista suoria vähennyksiä työvälineiden rikkoutumisen tai katoamisen takia, tai mistään muustakaan syystä.
- IOI ei voi siirtää vastuuta vuokratyövoimana toimivien siirtotyöntekijöiden rekrytoinnin asianmukaisuudesta ja muista hyvän henkilöstöhallinnon käytännöistä pienille tai keskisuurille paikallisille vuokratyövoimayrityksille. IOI:n tulee huolehtia työntekijöiden asianmukaisesta kohtelusta samoin kuin silloin jos nämä olisivat IOI:n omalla palkkalistalla. Paikallisten vuokratyövoimayritysten kanssa solmittu sopimus on ehdoiltaan kohtuuton, ja IOI:n tulisi lisätä sopimukseen muun muassa asianmukaiset irtisanomisajat.
- IOI:n tulee aloittaa aktiivinen vuoropuhelu Sabahissa toimivan ammattiliiton kanssa ja varmistaa, että ammattiliitto on tervetullut Sabahissa sijaitseville tiloille tapaamaan ja järjestämään työntekijöitä.

<sup>20</sup> IOI on jo sitoutunut elämiseen riittävän palkan laskemiseen minimipalkkapolitiikassaan: "IOI will conduct a living wage assessment of its workers' wages based on a credible methodology with the goal of providing workers a living wage. The assessment is expected to be completed in Q2 2018." Poliittika on saatavilla osoitteessa: <http://www.ioigroup.com/Content/S/PDF/Minimum%20Wage%20Policy.pdf>

<sup>21</sup> Lisätietoa Iseal Living Wage -koalitiosta: <https://www.isealalliance.org/about-iseal/our-work/global-living-wage-coalition>

- RSPO:n tulee lisätä Malaysian Sabahissa perheenjäsenten epävirallista työntekoa koskevaa valvontaa. Finnwatchin havaitsemia epäviralliseen työntekoon liittyviä ongelmia ei ollut löydetty IOI:n Baturong-, Moynod- ja Luangmanis-tilojen auditoinneissa, eivätkä RSPO:n nykyiset kriteerit ja auditointi-manuaalit ole ongelmaan tarttumiseksi riittäviä.
- RSPO:n tulee puuttua myös vuosilomien pitämättä jättämiseen malesialaisilla öljypalmutiloilla. Ongelmat vuosilomiin liittyen ovat nousseet esiin myös aikaisemmissa Finnwatchin Malesiaa koskevissa raporteissa.
- RSPO:n tulee liittyä mukaan Global Living Wage -koalitioon ja laatia elämiseen riittävän palkan laskelmat kaikissa keskeisissä palmuöljyn tuotantoalueilla. Malesiassa RSPO voinee tehdä asiassa yhteistyötä IOI:n kanssa, sillä IOI on jo sitoutunut palkkapolitiikassaan elämiseen riittävän palkan määrittämiseen.





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