

Seurantatutkimus Wärtsilän tehtaan työoloista Intian Khopolissa



Raportti on tuotettu Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK:n, Metalliliiton (17.5.2017 alkaen Teollisuusliitto), Ammattiliitto Pron ja Insinööriliiton tuella.

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

Taitto: Petri Clusius/Amfibi ky
Julkaisuajankohta: Lokakuu 2017
Kannen kuva: Finnwatch ry

Sisältö

1. JOHDANTO	4
2. METODOLOGIA	5
3. WÄRTSILÄ EMPLOYEES UNION REKISTERÖITIIN MARRASKUUSSA 2016	9
4. PALKANKOROTUSTEN MYÖNTÄMISPERUSTEET HERÄTTÄVÄT HÄMMENNYSTÄ JA NÄRÄÄ	11
4.1 Ylityökorvaukset on maksettu vuosia väärin	15
5. OSAAN VAKITUISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN EDUISTA ON TEHTY LEIKKAUKSIA	16
6. SOPIMUSTYÖNTEKIJÄT SAAVAT HUOMATTAVASTI ALHAISEMPAA PALKKAA	18
6.1 Haastatelluilla sopimustyöntekijöillä ei ollut työsopimuksia	19
7. TYÖNTEKIJÄT EIVÄT RAPORTOINEET SYRJINTÄÄ	21
8. YHTEENVETO	22
9. SUOSITUKSET	23

1. Johdanto

Finnwatch julkaisi vuonna 2015 raportin¹, jossa tarkasteltiin kattavasti Wärtsilän sosiaalista vastuullisuutta, yritysvastuulinjauksia ja niiden valvontaa. Raportissa esitettiin kolme kenttätutkimuksiin perustuvaa esimerkkitausta Wärtsilän arvoketjuista riskimaissa. Näistä yksi käsitteli Wärtsilän voimalarakennushanketta Mosambikissa, toinen Wärtsilän omaa tehdasta Intiassa ja kolmas Wärtsilän alihankkijaa Intiassa.

Tämä seurantatutkimus tarkastelee työehtojen- ja olojen kehittymistä Wärtsilän omalla tehtaalla Intiassa kaksi vuotta Finnwatchin edellisen raportin julkaisemisen jälkeen. Raportti perustuu ensisijaisesti kesällä 2017 tehtyihin Wärtsilän Intian tehtaalla työntekijöiden haastatteluihin.

Vuonna 2015 Wärtsilän Intian tehtaalla maksettiin työntekijöille elämiseen riittämättömät palkkoja ja käytettiin runsaasti määräaikaisia sopimustyöntekijöitä, joiden työehdot olivat vakituista työntekijöitä heikommat ja joiden lyhytkestoisia sopimuksia ketjutettiin. Tehtaalla toimi ammattiliitto, jonka Wärtsilä oli itse kutsunut tehtaalle välttääkseen säännölliset työehtosopimus- ja palkkaneuvottelut vapaan ammatillisen järjestäytymisvapauden hengen vastaisesti. Toisaalta raportissa todettiin, että työturvallisuusasiat oli Wärtsilän Intian tehtaalla järjestetty hyvin siitä huolimatta, että työhön liittyi sen luonteen vuoksi huomattavia turvallisuusriskejä.

Wärtsilän Intian tehdas sijaitsee Maharashtran osavaltiossa Khopolin kaupungissa lähellä Mumbaia. Tehtaalla valmistetaan moottoreihin ja voimalaitoksiin liitettäviä moduuleita sekä putkimoduuleita. Kesällä 2017 tehtaalla oli 108 vakituista työntekijää (näistä 69 työskenteli tuotannollisissa tehtävissä ja 39 hallinnollisissa tehtävissä). Lisäksi tehdas työllistää kuukausittain muuttuvan määrän sopimustyöntekijöitä. Finnwatchin

vieraillessa tehtaalla kesäkuussa 2017 oli työvuoroissa yhteensä 58 sopimustyöntekijää.

Tämä seurantatutkimus on tuotettu Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK:n, Metalliliiton (17.5.2017 alkaen Teollisuusliitto), Ammattiliitto Pron ja Insinööriliiton tuella.

¹ Finnwatch, 2015, Huipputeknologian takapihalla: Työelämän oikeudet Wärtsilän arvoketjussa, saatavilla osoitteessa https://www.finnwatch.org/images/Wartsila_FI_2_2015.pdf

2. Metodologia

Tämä raportti perustuu Wärtsilän Khopolin tehtaan tuotantopuolen vakituisten ja sopimustyöntekijöiden tehtaalla ja tehtaan ulkopuolella järjestettyihin haastatteluihin sekä vuoropuheluun Wärtsilän ja marraskuussa 2016 rekisteröityneen Wärtsilä Employees Union -ammattiliiton kanssa (ks. luku 3).

Työntekijähaastattelut tehtiin kesäkuussa 2017 yhteistyössä intialaisen kansalaisjärjestö Cividepin kanssa. Haastattelut keskityivät Finnwatchin edellisessä raportissa esiintuotuihin kysymyksiin: alhaisiin palkkoihin, tehtaan johdon kanssa läheisessä yhteistyössä olleen edellisen ammattiliiton toimintaan, sopimustyöntekijöiden asemaan sekä mahdolliseen syrjintään. Haastattelut tehtiin hindin kielellä, ja ne nauhoitettiin haastattavien suostumuksella. Haastattelujen lisäksi Finnwatch on käynyt läpi työntekijöiden palkkakuitteja, työsopimuksia sekä muita dokumentteja.

Finnwatchin eettisten ohjeiden² mukaisesti tässä seurantaraportissa esitellyt löydökset on jaettu Wärtsilän, mutta myös Wärtsilä Employees Unionin kanssa ennen tämän raportin julkaisua. Kummankin vastaukset on keskeisiltä osin sisällytetty tähän raporttiin.

Finnwatch sopi on-site haastattelujen tekemisestä Wärtsilän kanssa keväällä 2017. Finnwatchin pyynnöstä Khopolin tehtaan johto tiedotti tulevasta tutkimushaastatteluista tehtaan työntekijöille ennen tutkimusryhmän sovittua vierailua. Haastattelupäivänä 13.6.2017 Finnwatch valitsi haastattavat työntekijät itsenäisesti ja satunnaisesti Wärtsilän toimittamalta, kyseisenä päivänä työvuorossa olleiden työntekijöiden listalta.

Tätä raporttia varten haastateltujen Wärtsilän Khopolin tehtaan vakituisten työntekijöiden mukaan he olivat saaneet virallisen tiedon tulevasta tutkimushaastatteluista muutamaa päivää ennen Finnwatchin vierailua, mutta epävirallisesti he olivat kuulleet haastatteluista jo noin kuukautta aikaisemmin.

Haastateltujen mukaan tehtaan johto oli kannustanut kaikkia työntekijöitä kertomaan haastatteluissa vapaasti ja avoimesti omista kokemuksistaan. Haastatteluista sopimustyöntekijöistä kukaan ei ollut saanut tietoa haastatteluista etukäteen. Wärtsilän mukaan englannin- ja marathinkielinen (paikallinen kieli) ilmoitus haastatteluista asetettiin viisi päivää ennen Finnwatchin vierailua nähtäville paikoille, jotka ovat tehtaan kaikkien työntekijöiden, mukaan lukien sopimustyöntekijät, käytössä³.

Haastattelupäivänä Finnwatchin ja Wärtsilän etukäteen sopimaan aikatauluun tehtiin Wärtsilän ja ammattiliiton toimesta muutoksia, ja iltapäiväksi kaavailtu tapaaminen tehtaan ammattiliiton kanssa siirrettiin aikataulussa ensimmäiseksi. Pitkittynyt tapaaminen liiton kanssa johti viivästyksiin työntekijähaastatteluiden aloittamisessa, ja koska Wärtsilä suostui haastattelujen jatkamiseen vain tunnilla alkuperäistä aikataulua pitempään, Finnwatch pystyi tekemään aiottua vähemmän ja lyhyempiä haastatteluja tehtaan työntekijöiden kanssa. Vastineessaan Wärtsilä selvensi, että vierailijoita koskevan linjauksen mukaan ulkopuolisten on poistuttava tehtaalta toimistotyöntekijöiden työajan päättyessä eli klo 17:30 mennessä, mutta työntekijähaastattelujen mahdollistamiseksi he sallivat poikkeuksen tähän sääntöön⁴.

Kaiken kaikkiaan Finnwatch teki tätä seurantaraportista varten kuusi Wärtsilän Khopolin tehtaan vakituisten työntekijöiden haastatteluja ja viisi sopimustyöntekijöiden haastatteluja. Tämän lisäksi Finnwatch oli kesäkuussa 2017 yhteydessä myös muihin henkilöihin, mukaan lukien Wärtsilän Khopolin tehtaan entisiin työntekijöihin, off-site haastattelujen järjestämiseksi.

Off-site haastatteluja pyrittiin tekemään paitsi on-site haastattelujen valmistelemiseksi, myös siksi, että Finnwatchin muista tutkimuksista saatujen kokemusten perusteella

2 Finnwatch, Eettiset ohjeemme, <https://www.finnwatch.org/fi/keitaie-olemmme/eettiset-ohjeemme>

3 Wärtsilä, Marko Vainikka, sähköposti 18.8.2017

4 Wärtsilä, Marko Vainikka, sähköposti 8.9.2017

Wärtsilän yritys vastuulinjausten täytäntöönpano ja valvonta

Wärtsilällä on yli 25 000 aktiivista alihankkijaa, joista suurin osa toimii Euroopassa. Yritys panostaa erityisesti sen alihankintaketjun vahvistamiseen Aasiassa.⁵

Finnwatch analysoi Wärtsilän alihankkijoita koskevan käsikirjan sekä vastuullisuusraportin tavarantoimittajien valvontaa koskevilta osin järjestön vuonna 2015 julkaistua raporttia varten. Tuolloin Finnwatch moitti Wärtsilää muun muassa siitä, että se ei alihankkijoita koskevassa käsikirjassaan käsitellyt mitenkään mahdollisista työelämän oikeuksien loukkauksista aiheutuvia toimenpiteitä ja raportoi vuosiraportissaan alihankkijoiden valvonnasta harhaanjohtavalla tavalla.

Wärtsilä on päivittänyt sen alihankkijoita koskevan käsikirjan Finnwatch raportin julkaisemisen jälkeen, viimeksi vuonna 2016⁶. Käsikirjassa painottuu edelleen tuotteiden laatu, aikataulu- ja mukaiset toimitusajat sekä tuotantomaan kansallisen lainsäädännön noudattaminen. Käsikirjassa on erikseen mainittu, että silloin kun kansallinen laki estää työntekijöiden järjestäytymisen ja kollektiiviset neuvottelut, alihankkija sitoutuu tarjoamaan työntekijöille vaihtoehtoisen tavan ilmaista näkemyksiä. Muita mahdollisia kansallisen lainsäädännön ja kansainvälisten ihmisoikeusstandardien välisiä eroja käsikirjassa ei käsitellä. Esimerkiksi mahdollisia lakisääteisen minimipalkan ja elämiseen riittävän palkan välisiä eroja ei mainita mitenkään.

Käsikirjassa ei vielä kukaan selvennetä työelämän oikeuksien loukkauksista aiheutuvia mahdollisia toimenpiteitä. Käsikirjassa ei myöskään edelleenkään ole mainintaa YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevista ohjaavista periaatteista tai niiden mukaisesta huolellisuusveloitteesta Wärtsilän vastuullisuusyrityksen työkaluna. YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet hyväksyttiin yksimielisesti YK:n

ihmisoikeusneuvostossa vuonna 2011, ja ne luovat kaikkein arvovaltaisimmat ja kansainvälisesti tunnustetuimmat puitteet yritysten vastuullisuustyölle.

Wärtsilä on poistanut alihankkijoiden valvontaa koskevat harhaanjohtavat tiedot vuosiraportistaan osittain⁷. Yrityksen vuoden 2016 vuosiraportissa sanotaan, että Wärtsilä valvoo sen alihankkijoiden toiminnan vaatimustenmukaisuutta säännöllisten toimittaja-arviointien kautta. Arvioinnit jakautuvat kolmeen luokkaan, joita ovat alkutarkastukset, auditoinnit ja katselmukset. Yrityksen mukaan alkutarkastuksissa arvioidaan potentiaaliset uudet toimittajat ennen yhteistyön aloittamista. Auditointeja tehdään kriittisten komponenttien uusille toimittajille sekä toimittajille, joiden suorituskyvyssä on havaittu puutteita Wärtsilän vaatimuksiin nähden. Katselmoiteja järjestetään poikkeamien havaitsemiseksi ja selvittämiseksi.⁸

Yritys ei vuosiraportissaan anna tietoa siitä, kuinka suuri osa sen alihankkijoista kuuluu esimerkiksi auditointien ja kuinka suuri osa katselmusten piiriin, tai avaa auditointien ja katselmusten eroa. Kysyttäessä Wärtsilä tähdensi, että katselmus on asiakohdainen työkalu, jota käytetään jonkin tietyn ongelman tai haasteen selvittämiseen⁹. Tarkemmat tiedot siitä, mistä toimenpiteistä alkutarkastukset, auditoinnit ja katselmukset koostuvat ja mitä sosiaalisen vastuullisuuden kysymyksiä ne kattavat, ovat Wärtsilän mukaan yrityksen sisäisiä dokumentteja.

Wärtsilä ei edelleenkään edellytä alihankkijoiltaan riippumattomia kolmannen osapuolen vastuullisuusauditointeja. Sen sijaan alihankkijoiden arvioinnit toteutetaan Wärtsilän itsensä toimesta, tai sen tekeminä toimeksiantoina, Wärtsilän itsensä tavarantoimittajille määrittämiä vaatimuksia vasten.

5 Wärtsilä, 2017, Vuosikertomus 2016, https://cdn.wartsila.com/docs/default-source/investors/investors-fi/taloudellinen-aineisto/vuosikertomukset/wartsila_vuosikertomus_2016.pdf?sfvrsn=2 (viitattu 25.9.2017)

6 Wärtsilä, 2016, Supplier Handbook, <https://www.wartsila.com/about/suppliers/supplier-handbook> (viitattu 25.9.2017)

7 Aiemmin Wärtsilä antoi raportoinnissaan harhaanjohtavaa tietoa siitä, että tavarantoimittajien luokitus perustuisi esivalintakyselyihin ja suoritettuihin auditointeihin vaikka kuitenkin kaikkia sen luokiteltuja ja hyväksytyjä tavarantoimittajia ei ollut auditoitu.

8 Wärtsilä, 2017, Vuosikertomus 2016

9 Wärtsilä, Marko Vainikka, sähköposti 8.9.2017

Yrityksen oman henkilökunnan toimesta tehtyjen toimittaja-arviointien perusteella Wärtsilä luokittelee sen tavarantoimittajat. Wärtsilän mukaan luokittelussa hyödynnetään monenlaisia tietolähteitä, esimerkiksi esivalintakyselyjä, toimittajien kanssa käytyjä keskusteluja ja/tai suoritettuja auditointeja. Wärtsilän mukaan toimittajaluokitusten pitkäaikaisena tarkoituksena on kehittää tavarantoimittajien käytäntöjä yrityksen vaatimusten mukaisiksi¹⁰.

Luokitusten perusteella Wärtsilä myös hylkää alihankkijoita, jotka eivät vastaa sen vaatimuksia. Vuonna 2016 Wärtsilä hylkäsi 28 tavarantoimittajaa; näistä 19 tapauksessa syynä olivat yritysvaluutan puutteet. Wärtsilän mukaan tämä saattaa viitata puutteisiin joko ympäristö-, työsuojelu- tai sosiaalisen vastuun kysymyksissä¹¹. Wärtsilä ei vastannut tarkentaviin kysymyksiin tavarantoimittajista, jotka oli hylätty sosiaalisen vastuun syistä.

Vuosiraportin mukaan Wärtsilä on vuonna 2017 siirtymässä riskiperusteiseen uusien toimittajien arviointi- ja hallintajärjestelmään. Vuonna 2018 riskiperusteinen lähestymistapa ulotetaan kattamaan myös vanhat tavarantoimittajat¹². Vielä syyskuussa 2017 Wärtsilä kieltäytyi antamasta tarkempaa tietoa sen käyttämisestä riskienarviointityökaluista sillä perusteella, että ne olivat vielä kehitteillä¹³.

10 Wärtsilä, Marko Vainikka, sähköposti 8.9.2017

11 Wärtsilä, Marko Vainikka, sähköposti 8.9.2017

12 Wärtsilä, 2017, Vuosikertomus 2016

13 Wärtsilä, Marko Vainikka, sähköposti 8.9.2017

työntekijät usein puhuvat vapaammin työpaikalla kohtaamistaan ongelmista työpaikan ulkopuolella olosuhteissa, jotka mahdollistavat luottamuksellisuuden ja anonymiteetin suojan. Tätä selvitystä varten tehtyjen on- ja off-site haastattelujen avulla kerättyjen tietojen välillä ei kuitenkaan ollut merkittäviä eroja.

Haastatellut vakituiset työntekijät olivat työskennelleet Wärtsilän Khopolin tehtaalla 10–28 vuotta ja sopimustyöntekijät joitakin kuukausia (ks. luku 6). Haastateltavat olivat kaikki miehiä, ja heistä yksi kertoi avoimesti olevansa dalit¹⁴ ja kaksi muslimeja. Intiassa naiset, dalitit ja muslimit kohtaavat yleisesti syrjintää niin työelämässä kuin muillakin elämän osa-alueilla (ks. luku 7).

Finnwatchin vieraillessa Wärtsilän Khopolin tehtaalla sekä tehtaalla vakituiset työntekijät että Wärtsilä Employees Unionin edustajat kritisoivat Finnwatchia voimakkaasti siitä, että Finnwatchin vuonna 2015 julkaistussa Wärtsilää koskevassa raportissa käsiteltiin sekä yrityksen omaa Khopolin tehdasta että sen intialaista alihankkijaa Echjay Forgingsia. Työntekijöiden mukaan Finnwatchin raportti oli johtanut siihen, että Wärtsilä joutui nyt hankkimaan raaka-aineita ulkomailta aiempaa kalliimmalla hinnalla. Liiton edustajien mukaan raportti taas oli johtanut tilausten vähenemiseen Wärtsilän Khopolin tehtaalla. Kummatkin toivat vahvasti esiin huolensa raportin vaikutuksista Wärtsilän tekemään tulokseen ja että koska kyseessä on kaksi erillistä yritystä, Wärtsilää ei voida vaatia vaikuttamaan työoloihin Echjay Forgingsin tehtaalla.

Finnwatchin työ perustuu YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskeviin ohjaaviin periaatteisiin¹⁵. Ohjaavien periaatteiden mukaan yrityksen vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia kattaa sen koko arvoketjun, mukaan lukien alihankkijat. Silloin kun yritykset eivät ole suoraan vastuussa ihmisoikeusloukkauksista, niiden tulee käyttää vaikutusvaltaansa

14 Kastijärjestelmän ulkopuolelle jäävät dalitit tunnetaan Intiassa virallisesti termillä *Scheduled Castes*.

15 YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet ovat saatavilla suomeksi työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivuilta osoitteessa <http://tem.fi/yhteiskuntavastuun-ohjeet-ja-periaatteet>

niiden toiminnasta epäsuorasti aiheutuvien negatiivisten ihmisoikeusvaikutusten lieventämiseksi.

Wärtsilä ei kiellä vastuutaan sen alihankkijoiden työoloista. Finnwatchin vuoden 2015 raportin julkaisemisen jälkeen Wärtsilä ryhtyi toimenpiteisiin raportin myötä paljastuneiden Echjay Forgingsia koskevien ongelmien korjaamiseksi. Yritys lopetti ostot Echjay Forgingsilta vasta yritettyään tuloksetta parantaa tehtaan työoloja auditointien avulla.



Case: Echjay Forgings

Finnwatchin vuonna 2015 julkaistu raportti paljasti räikeitä työelämän oikeuksien loukkauksia Wärtsilän entisen alihankkijan Echjay Forgingsin tehtaalla. Osa raporttia varten haastatelluista Echjay Forgingsin työntekijöistä kertoi saavansa laittoman alhaista palkkaa ja työskentelevänsä ilman palkallisia lomia. Tehtaan siirtotyöntekijät asuivat Echjay Forgingsin tarjoamissa asunnoissa likaisissa oloissa ilman riittävää jätehuoltoa ja sanitaatiota. Työntekijöiden mukaan tehtaalla oli sattunut vakavia onnettomuuksia eikä työntekijöille tarjottu riittäviä suojarusteita tai koulutusta työturvallisuudesta. Lisäksi tehdas rajoitti aggressiivisesti työntekijöiden järjestäytymisoikeutta.

Finnwatchin raportin julkaisemisen jälkeen Wärtsilä teetti auditoinnin Echjay Forgingsin tehtaalla. Auditoinnissa löytyi puutteita, joita Echjay Forgingsia pyydettiin korjaamaan. Korjaavien toimenpiteiden toimeenpano ei kuitenkaan sujunut Wärtsilän odotuksien mukaisesti, minkä seurauksena Wärtsilä lopetti ostot Echjay Forgingsilta.¹⁶

¹⁶ Wärtsilä, Marko Vainikka, sähköposti 23.11.2016

3. Wärtsilä Employees Union rekisteröitiin marraskuussa 2016

Vuonna 2015 julkaistussa selvityksessä Finnwatch raportoi, että Wärtsilän Khopolin tehtaalla toimi rekisteröitymätön ammattiliitto, joka toimi General Kamgar Unionin alaisuudessa. Tuolloin Wärtsilä kertoi Finnwatchille, että se oli itse ottanut yhteyttä General Kamgar Unioniin ja solminut sen kanssa sopimuksen vuosittaisista palkankorotuksista välttääkseen säännölliset työehtosopimus- ja palkkaneuvottelut Khopolin tehtaalla. Finnwatchin vuonna 2015 julkaisua raporttia varten haastateltujen tehtaan työntekijöiden mukaan silloinen ammattiliitto oli epädemokraattinen eikä puuttunut työntekijöiden kannalta olennaisiin kysymyksiin. Erityistä tyytymättömyyttä herätti se, että liitto ei ollut menestynyt palkkaneuvotteluissa tehtaan johdon kanssa.

Työntekijöiden tyytymättömyys edellisen ammattiliiton toimintaan johti marraskuussa 2016 Wärtsilä Employees Unionin rekisteröimiseen Intian ammattiliittoja koskevien lakien mukaisesti¹⁷. Wärtsilä Employees Union kuuluu Shramik Ekta Mahasangh -liittoon. Wärtsilä Employees Unionin mukaan se liittyi Shramik Ekta Mahasanghiin, koska Shramik Ekta Mahasangh tarjoaa sille enemmän ja asiantuntevampaa tukea kuin General Kamgar Union. Shramik Ekta Mahasangh -liitto toimii läheisestä Punen kaupungista käsin ja edustaa noin 22 000 palkansaajaa (joista vain 980 on naisia) esimerkiksi auto- ja metalliteollisuuden toimialoilta. Siihen kuuluu noin 120 ammattiliittoa¹⁸. Shramik Ekta Mahasangh puolestaan kuuluu teollisuusalojen ammattiliittojen maailmanjärjestöön IndustriALL Global Unioniin. IndustriALL edustaa noin 50 miljoonaa kaivos-, energia- ja

teollisuussektorin työntekijää 140 maassa¹⁹, ja muun muassa tätä tutkimusta rahoittaneet Metalliliitto (17.5.2017 alkaen Teollisuusliitto), Ammattiliitto Pro sekä Insinööriliitto ovat myös IndustriALLin jäseniä.

Finnwatch tapasi kesäkuussa 2017 kuusi Wärtsilä Employees Union -ammattiliiton johtokunnan jäsentä. Kaikkiaan johtokuntaan kuuluu seitsemän työntekijöiden joukosta valikoitunutta jäsentä, joiden valinnan liiton muut jäsenet ovat vahvistaneet ilman erillisiä vaaleja. Kaikki Wärtsilän Khopolin tehtaan tuotannollisissa tehtävissä työskentelevät vakituiset työntekijät ovat Wärtsilä Employees Unionin jäseniä. Heidät on liitetty liiton jäseniksi automaattisesti, mutta Wärtsilä Employees Unionin edustajien mukaan he voivat halutessaan vapaasti irtisanoa jäsenyytensä. Työntekijät maksavat liitolle liittymismaksun ja kuukausittaisen jäsenmaksun (100 rupiaa; noin 1,30 euroa²⁰). Maksuja ei vähennetä työntekijöiden palkasta työnantajan toimesta vaan he maksavat sen liitolle itse.

Wärtsilä Employees Unionin johtokunta, Wärtsilän Khopolin tehtaan johto sekä Wärtsilän Intian henkilöstöjohtaja tapavat kerran kuukaudessa. Liiton edustajien mukaan se käy Wärtsilän kanssa parhailaan keskusteluja palkoista, palkankorotuksien myöntämisperusteista sekä työntekijöille myönnettyjen etuisuuksien leikkauksista (ks. luvut 4 ja 5). Wärtsilä Employees Union ei kuitenkaan ole vielä toistaiseksi pyytänyt Wärtsilän johtoa käymään varsinaisia työehtosopimusneuvotteluja. Liiton edustajien mukaan on mahdollista, että tulevaisuudessa tällainen pyyntö esitetään.

Kaikki haastatellut vakituiset työntekijät kokivat, että Wärtsilä Employees Union ajaa työntekijöiden etujen kannalta olennaisia asioita, ja he osasivat nimetä ne asiat, joista liitto käy keskusteluja tehtaan johdon kanssa.

17 Trade Unions Act 1926, <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WBTEXT/32075/64876/E26IND01.htm> (viitattu 25.9.2017)

18 Shramik Ekta Mahasangh, 2015, puheenvuoro IndustriALLin järjestämässä tietotekniikka- ja elektroniikka-alojen maailmankonferenssissa, saatavilla osoitteessa http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2015/ICTEE-Malaysia/sem_presentation_for_sarika.pdf

19 IndustriALL, About us, <http://www.industriall-union.org/about-us> (viitattu 25.9.2017)

20 1 INR = 0.0129355 EUR, vaihtokurssi 25.9.2017, ks. <http://www.xe.com/>

He myös kokivat, että he voisivat itse tuoda esiin mahdollisia omakohtaisesti kokemiaan epäkohtia työoloissa liiton kautta. Osa haastateltavista suhtautui silti skeptisesti liiton mahdollisuuksiin neuvotella menestyksellä tehtaan johdon kanssa. Lisäksi työntekijät olivat edelleen tyytymättömiä siihen, miten kauan asioiden selvittäminen kestää. Esimerkiksi alhaisiin palkkoihin ja palkankorotusten perusteisiin liittyvät ongelmat (ks. luku 4) ovat olleet vuosien varrella toistuvasti esillä keskusteluissa jo edellisen, rekisteröitymättömänkin liiton aikoihin. Asioiden saatamista päätökseen ja vastausten saamista kysymyksiin viivästyttää työntekijöiden käsityksen mukaan lukuisat muutokset Wärtsilän Intian henkilöstöjohdossa ja uusien henkilöstöjohtajien työhön oppimiseen tarvitsema aika.

Wärtsilän mukaan asiat, joita liiton ja yrityksen edustajien kuukausittaisissa tapaamisissa tuodaan esiin, pyritään ratkaisemaan keskustelemalla. Sellaisten asioiden, jotka eivät ole linjassa Wärtsilän globaalin palkkalinjauksen kanssa (ks. luku 4), edistymisen kuukausittaisten liiton ja yritysjohton tapaamisten kautta on Wärtsilän mukaan epätodennäköistä²¹.

Wärtsilä Employees Union ei edusta sopimustyöntekijöitä. Haastateltujen työntekijöiden mukaan tämä johtuu siitä, että sopimustyöntekijät työskentelevät tehtaalla yleensä verrattain lyhyen aikaa ja voivat olla työsopimusten välissä myös muualla töissä.

Liiton edustajien mukaan yksikään sopimustyöntekijä ei ole koskaan lähestynyt Wärtsilä Employees Unionia ja pyytänyt siltä apua. Tätä raporttia varten haastatellut sopimustyöntekijät vahvistivat tämän omalta osaltaan. Yksikään heistä ei sanonut koskaan olleensa yhteydessä Wärtsilä Employees Unioniin. Liiton sijaan he kertoivat kääntyvänsä mahdollisissa ongelmatilanteissa joko heidät palkanneen työvoimavälittäjän tai heidän lähimmän esimiehensä (usein tehtaan vakituinen työntekijä) puoleen.

21 Wärtsilä, Marko Vainikka, sähköposti 8. ja 20.9.2017



Wärtsilä Employees Unionin kyltti Wärtsilän Khopolin tehtaan portilla.

4. Palkankorotusten myöntämisperusteet herättävät hämmennystä ja närää

Tätä raporttia varten haastateltujen vakituisten työntekijöiden bruttopalkka on noin 22–47 000 rupiaa (285–610 euroa) kuukaudessa ja käteen jäävä palkka noin 15–35 000 rupiaa (195–450 euroa). Sopimustyöntekijät tienaa huomattavasti vakituisia työntekijöitä vähemmän (ks. luku 6).

Kaikki haastatellut vakituiset työntekijät kuuluivat samaan palkkaluokkaan työnimikkeestä (esim. "operator", "senior operator") riippumatta. Vakituisten työntekijöiden palkka koostuu peruspalkasta ja sen päälle maksettavista erilaisista eduista, kuten esimerkiksi vuokranmaksutuki (Wärtsilän tehtaalla 30 prosenttia peruspalkasta), työmatkakulukorvaus ja terveydenhuoltolisä. Intiassa vuokranmaksutuki ja terveydenhuoltolisä ovat tyyppilisiä peruspalkan päälle kaikille työntekijöille maksettavia lisiä.

Lisäksi vakituiset työntekijät ovat oikeutettuja lakisääteiseen lisäpalkkioon²², joka maksetaan työsuhteen lopussa kaikille niille työntekijöille, jotka ovat työskennelleet saman työnantajan palveluksessa vähintään viisi vuotta. Korvauksen summa vastaa 15 päivän palkkaa (peruspalkka ja muut edut soveltuvin osin) työsuhteen lopussa per työvuosi. Työntekijöiden palkasta vähennetään tuloverojen lisäksi eläkerahastomaksu²³ ja työeläkemaksu (yhteensä 12 prosenttia palkasta ja elinkustannuskorvauksesta²⁴; työnantaja maksaa vastaavan summan²⁵).

Vaikka alhaisimmatkin Wärtsilän maksamat palkat ovat korkeammat kuin lakisääteinen

minimipalkka, eivät ne haastateltujen työntekijöiden mukaan riitä kattamaan tyyppillisen perheen perustasoista mutta silti ihmisarvoista ja paikallisesti hyväksyttävää elintasoja. Noin puolet tätä seurantatutkimusta varten haastatelluista vakituisista työntekijöistä oli ottanut lainaa Khopolin tehtaan sisäiseltä luottokunnalta, joka myöntää työntekijöille kulutuslainoja. Luottokunnalta otettujen lainojen lyhennykset vähennetään suoraan työntekijöiden kuukausipalkasta. Osalla haastatelluista oli tämän lisäksi myös luottokortti- tai muuta velkaa. Työntekijät rahoittivat näillä erilaisilla luotoilla muun muassa lastensa koulutusta tai uskonnon harjoittamisesta aiheutuvia kuluja.

Haastateltujen työntekijöiden mukaan elämiseen riittävä käteen jäävä palkka tyyppilliselle perheelle, johon kuuluu kaksi työikäistä aikuista, joista kuitenkin vain toinen käy ansiotyössä, yksi tai kaksi alaikäistä lasta sekä työntekijän vanhemmat, olisi Khopolin alueella noin 25 000 rupiaa kuukaudessa (325 euroa). Wärtsilä Employees Unionin mukaan elämiseen riittävä palkka olisi noin 30 000 rupiaa kuukaudessa (390 euroa)²⁶.

Finnwatch teki vuonna 2015 julkaistua raporttia varten karkean laskelman elämiseen riittävästä palkasta Khopolin alueella. Laskelma tehtiin kolmen hengen perheelle, jossa on yksi elättäjä. Inflaatioon mukautettuna Finnwatchin laskelman mukainen elämiseen riittävät nettopalkka vuonna 2017 olisi noin 17 500 rupiaa (225 euroa)²⁷. Laskelmassa ei ole huomioitu kuukausittaisia säästöjä. Lisäksi on huomattava, että suurimmalla osalla tätä seurantatutkimusta varten haastatelluista työntekijöistä oli enemmän kuin kaksi elätettävää.

22 Payment of Gratuity Act 1972, saatavilla osoitteessa <http://www.labour.nic.in/sites/default/files/The-PaymentofGratuityAct1972.pdf>

23 Eläkerahasto on säästötili, jonka lakisääteinen perusta on edesauttaa tiettyjen ammattiryhmien ja teollisuustyöntekijöiden toimeentuloa työttömyyden, vanhuuden, sairauden tai vammautumisen varalle.

24 Elinkustannuskorvaus on eräänlainen päiväraha, joka on ollut Intiassa käytössä toisesta maailmansodasta lähtien ja jota usein maksetaan työntekijöille peruspalkan lisäksi kansallisen peruspalkan sopeuttamiseksi inflaatioon ja paikalliseen elintasoon.

25 Employees' Provident Fund and Miscellaneous Provisions Act 1952, saatavilla osoitteessa http://www.epfindia.com/site_docs/PDFs/Downloads_PDFs/EP-Act1952.pdf

26 Wärtsilä Employees Union, sähköposti 14.8.2017

27 Vuonna 2014 tehdyn laskelman mukaan elämiseen riittävä palkka Khopolissa oli noin 16 000 rupiaa kuukaudessa kolmen hengen perheessä, jossa on yksi elättäjä. Vuonna 2015 keskimääräinen inflaatio Intiassa oli 6.32 prosenttia ja vuonna 2016 2.26 prosenttia, ks. esim. <http://inflation.eu/inflation-rates/india/historic-inflation/cpi-inflation-india.aspx>

Elämiseen riittävä palkka on ihmisoikeus

Elämiseen riittävä palkka on työntekijän säännöllisenä työaikana ansaitsema palkka, jolla työntekijä kykenee hankkimaan itselleen ja perheelleen perustasoisen, mutta ihmisarvoisen ja paikallisesti hyväksyttävän elintason. Palkka riittää tyydyttämään työntekijän ja hänen perheensä perustarpeet – riittävän ravinnon, asumisen, vaatetuksen, terveydenhuollon, lasten koulutuksen jne. – sekä mahdollistaa pienimuotoisen säästämisen ja osallistumisen sosiaaliseen ja kulttuuriseen elämään.

Elämiseen riittävä palkka on perhekonsepti. Elämiseen riittävän palkan laskentamalleissa yleensä oletetaan perheessä olevan enemmän kuin yksi elättäjä, ja työssäkäyvien perheenjäsenten määrä tyypillisessä perheessä otetaan huomioon laskelmia tehtäessä.

Oikeus elämiseen riittävään palkkaan on tunnustettu ihmis- ja perusoikeutena useissa YK:n ja muiden kansainvälisten järjestöjen ihmisoikeusasiakirjoissa, Kansainvälisen työjärjestö ILO:n sopimuksissa sekä joidenkin valtioiden perustuslaeissa.

Vaikka elämiseen riittävä palkka on ihmisoikeus, sitä noudatetaan heikosti ja vaihtelevilla tavoilla. Usein keskeinen este palkkojen nostamiselle elämiseen riittävälle tasolle on kollektiivisen neuvotteluoikeuden heikko toteutuminen.

Työntekijäryhmistä matalapalkkaisuutta esiintyy erityisesti naisten, nuorten, siirtotyöntekijöiden ja epävirallisessa taloudessa työskentelevien keskuudessa. Siirto- ja vuokra/sopimustyöntekijät eivät yleensä kuulu keskitetysti neuvottelujen palkkaratkaisujen piiriin, mikä osaltaan selittää näiden ryhmien palkkojen alhaisuutta.

Elämiseen riittävän palkan laskemiseksi on kehitetty erilaisia malleja. Finnwatch suosittelee Global Living Wage Coalitionin yhteistyössä Richard ja Martha Ankerin kanssa kehittämää, vuonna 2017 julkaistua ns. Anker -metodologiaa. Global Living Wage Coalition työstää parhaillaan erästä intialaista kaupunkia koskevaa elämiseen riittävän palkan laskelmaa.

Lisätietoa:

Finnwatch, 2015, Elämiseen riittävä palkka ihmisoikeutena: Laskentamalli ja suositukset, saatavilla osoitteessa <http://finnwatch.org/images/pdf/RaporttiERP.pdf>

Global Living Wage Coalition, <https://www.isealliance.org/our-work/improving-effectiveness/global-living-wage-coalition> (viitattu 25.9.2017)

Anker, R. ja Anker, M., 2017, Living wages around the world: Manual for measurement, <https://www.elgaronline.com/view/9781786431455/9781786431455.xml> (viitattu 25.9.2017)

Erityistä tyytymättömyyttä työntekijöiden keskuudessa herätti kuitenkin epäselvyydet työntekijöille maksettujen palkankorotusten perusteista. Finnwatchin vuonna 2015 julkaistussa raportissa Wärtsilä kertoi, että Khopolin tehtaalla oli käytössä silloisen ammattiliiton kanssa solmittu palkkasopimus, jonka mukaan työntekijät olivat oikeutettuja 8–10 prosentin vuosittaiseen palkankorotukseen. Korotuksen suuruus vaihteli yrityksen tekemän liikevoiton perusteella.

Wärtsilän mukaan se on tietoisesti pyrkinyt nostamaan sen Khopolin tehtaan työntekijöiden palkkoja Finnwatchin vuoden 2015 raportin julkaisemisen jälkeen. Korotuksia työntekijöiden palkkoihin tehdään normaalisti silloin, kun niiden on todettu jääneen jälkeen verrokirytysten maksamista palkoista²⁸. Tällaisia korjauskorotuksia (ks. lisää alla) palkkoihin on tehty viimeksi sekä elokuussa 2015 että lokakuussa 2016.

Korjauskorotusten taustalla on Wärtsilän Mercer-konsulttiyrityksellä teettämä vertailuselvitys Wärtsilän maksamien palkkojen tasosta muiden yritysten maksamiin palkkoihin. Mercer on maailman suurimpia henkilöstöjohtamisen palveluita tarjoavia konsulttiyrityksiä, joka muun muassa julkaisee vuosittaisia arvioita elinkustannusten ja palkkojen kehityksestä eri maissa²⁹. Mercerin Wärtsilälle tekemä selvitys on vaikuttanut myös Khopolin tehtaan työntekijöille myönnettäviin etuihin, joita käsitellään tarkemmin seuraavassa luvussa (luku 5).

Mercerin Wärtsilälle tekemä selvitys koskee Wärtsilän kaikkia toimipisteitä ja palkkaluokkia, mutta yrityksen mukaan selvityksen vaikutukset ovat olleet suurimmat yrityksen vähiten tienaavien keskuudessa. Mercerin Wärtsilälle tekemän selvityksen metodologia ei kuitenkaan ole ihmisoikeusperustainen, sillä Wärtsilän mukaan se ei esimerkiksi ota huomioon sitä, kuinka monta palkansaa-jaa tai elätettävää tyypillisessä perheessä selvityksen kohteena olevalla alueella on.

28 Wärtsilä, Marko Vainikka, sähköposti 8.9.2017. Korjauskorotuksia on tehty jo aiemminkin vuosina 2007 ja 2010.

29 Ks. lisätietoa, Mercer, <https://www.mercer.com/> (viitattu 25.9.2017)

Mercer-selvitystä ei näin ollen voida sellaisenaan käyttää elämiseen riittävän palkan määrittämiseen.

Myöhemmin Wärtsilä kertoi Finnwatchille, että sen globaali palkkalinjaus perustuu useista lähteistä kerättyyn tietoon. Kaikissa maissa, joissa Wärtsilä toimii, on käytössä oma palkkahaitari, joka perustuu palkkatutkimuksiin sekä paitsi Mercerin myös muiden konsulttiyritysten, kuten Hayn, tekemiin selvityksiin. Wärtsilän tavoitteena on, että sen maksamat palkat ja luontoisedut vastaisivat vertailukelpoisten teollisuudenalojen mediaania. Yrityksen mukaan palkoissa otetaan huomioon elinkustannukset sekä inflaatio, mutta Wärtsilä ei vastannut lisäkysymyksiin siitä, huomioidaanko palkkatasosta päätettäessä ihmisoikeuskysymyksiä kuten elämiseen riittävä palkka.³⁰

Lisäksi Wärtsilä sanoi myöntäneensä erillisen lisäpalkankorotuksen yli 17 vuotta tehtaalla työskennelleille työntekijöille jo vuodesta 2010 lähtien silloisen ammattiliiton kanssa tehdyn sopimuksen mukaisesti³¹.

Tätä selvitystä varten haastatellut työntekijät olivat tietoisia Wärtsilän teettämästä Mercer-selvityksestä, mutta sen yksityiskohdat olivat suurimmalle osalle hämärän peitossa. Useat työntekijät ja Wärtsilä Employees Unionin edustajat sanoivat pyytäneensä sekä selvityksen metodologian että sen yksityiskohtaiset tulokset nähtäväkseen, mutta heidän mukaansa Wärtsilä ei ollut suostunut tähän. Wärtsilän mukaan Mercer-selvitys on luottamuksellista tietoa ja se on suunnattu yrityksen johdolle päätöksenteon tueksi³².

Haasteltavien työntekijöiden mukaan vuodesta 2015 lähtien työntekijöille on myönnetty palkankorotuksia kolmella eri perusteella:

1) Vuonna 2015 ne työntekijät, joiden palkkataso Mercer-selvityksen mukaan oli liian alhainen, saivat ensimmäisen kolmesta palkankorotuksesta, joiden avulla heidän palkkansa nostetaan Mercer-selvityksen edellyttämälle tasolle (korjauskorotus). Korjauskorotuksen

30 Wärtsilä, Marko Vainikka, sähköposti 18.8. ja 8.9.2017

31 Wärtsilä, Marko Vainikka, sähköposti 18.8.2017

32 Wärtsilä, Marko Vainikka, sähköposti 18.8.2017

Wärtsilän Intian tehdas sijaitsee Khopolissa, Maharashtran osavaltiossa. Khopoli on teollisuuskaupunki, jossa asuu yli 100 000 ihmistä.



määrä on vakio. Vuonna 2015 kaikki työntekijät saivat myös vuosittaisen, 10 prosentin palkankorotuksen (inflaatiokorotus).

2) Vuonna 2016 kaikki työntekijät saivat 5 prosentin inflaatiokorotuksen. Vuoden 2016 korjauskorotus maksettiin kuitenkin haastateltujen työntekijöiden mukaan vasta vuoden 2017 palkankorotusten yhteydessä.

3) Vuonna 2017 palkankorotuksia myönnettiin niin sanotulla 60–40 periaatteella. Tämä tarkoittaa työntekijöiden mukaan sitä, että 60 prosentille työntekijöistä myönnettiin palkankorotus ja 40 prosentille ei. Heidän käsityksensä mukaan 60–40 periaate on Wärtsilän globaalin palkkalinjauksen mukainen, mutta päätökset korotuksista jakautumisesta tehdään paikallisesti työntekijöiden suoriutumisen perusteella. Haastateltujen työntekijöiden mukaan vuonna 2017 korotukset jakautuivat Khopolin tehtaalla käytännössä siten, että kaikki tuotantotehtävissä työskentelevät vakituiset työntekijät saivat joko korjauskorotuksen (vuodelta 2016) tai suoriutumisperusteisen palkankorotuksen. Joidenkin haastateltujen mukaan tämä johti siihen, että toimistotyöntekijöistä suhteessa suurempi osa sai suoriutumisperusteisen palkankorotuksen kuin tuotantopuolen työntekijöistä, eikä suoriutumisperusteisten korotusten jakautuminen tuotantopuolen työntekijöiden kohdalla vastannut työntekijöiden henkilökohtaisissa palautekeskusteluissa saamaa palautetta

heidän tekemästään työstä³³. Vuonna 2017 työntekijöille maksettu suoriutumisperusteinen palkankorotus oli 9 prosenttia.

Wärtsilän mukaan vuosittaiset palkankorotukset Khopolin tehtaalla ovat olleet 8–10 prosenttia, mutta vuonna 2017 työntekijät saivat 8–15 prosentin palkankorotuksen³⁴. Vuoden 2017 palkankorotukset olivat suuremmat kuin inflaatio ja niissä otettiin huomioon työntekijöiden suoriutuminen.³⁵

Vastineessaan Wärtsilä vahvisti, että sen palkitsemisjärjestelmän periaatteita ovat suoriutumisperusteinen palkitseminen, läpinäkyvyys, kilpailukyky ja sopeutuminen markkinoiden ja liiketoiminnan muutoksiin, ja että näistä suoritusperusteinen palkitseminen on ohjaava periaate. Wärtsilä sanoi myös, että sen käsityksen mukaan Khopolin tehtaalla työntekijät eivät ymmärrä suoriutumisperusteisen palkan konseptia, ja että se aikoo siksi parantaa tiedotustaan suoriutumisperusteisista palkankorotuksista työntekijöiden suuntaan.³⁶

Wärtsilä Employees Union vaatii suoriutumisperusteisista palkankorotuksista ja 60–40 periaatteesta luopumista sekä vuosittaisen inflaatiokorotusten maksamista kaikille työntekijöille.

³³ Wärtsilä Employees Union, puhelinkeskustelu 12.9.2017

³⁴ Vuoden 2017 lukuihin sisältyy korjauskorotukset, inflaatiokorotukset sekä ylennyksistä johtuvat palkankorotukset.

³⁵ Wärtsilä, Marko Vainikka, sähköposti 18.8.2017

³⁶ Wärtsilä, Marko Vainikka, sähköposti 8.9.2017

4.1 YLITYÖKORVAUKSET ON MAKSETTU VUOSIA VÄÄRIN

Haastateltujen työntekijöiden sekä Wärtsilä Employees Unionin edustajien mukaan heille oli ammattiliiton rekisteröitymisen myötä paljastunut, että ylityökorvaukset on Wärtsilän Khopolin tehtaalla maksettu vuosikautia väärin. Intian lain mukaan ylityökorvauksen pitäisi muodostua työntekijöille maksetun peruspalkan ja muiden kuukausittain maksettujen etujen perusteella (lukuun ottamatta lakisääteistä bonusta, ks. luku 6)³⁷. Khopolin tehtaalla ylityökorvaukset on kuitenkin laskettu vain peruspalkan perusteella. Toisin sanoen työntekijöille on maksettu ylitöistä noin kolmasosa liian vähän usean vuoden ajan. Shramik Ekta Mahasangh -liiton tehtyä asiasta kirjallisen valituksen Intian työtarkastusviranomaisille Wärtsilä on maksanut työntekijöille puuttuvat ylityökorvaukset takautuvasti vuoden 2017 alusta lähtien. Wärtsilä Employees Union vaatii, että puuttuvat ylityökorvaukset maksettaisiin työntekijöille takautuvasti työsuhteen alusta lähtien.

Osa haastatelluista työntekijöistä sanoi tuntevansa tulleen ylityökorvauksissa huijatuiksi, koska tehtaan johdon voidaan olettaa tienneen, että ne on laskettu tehtaalla väärin perustein. Wärtsilän mukaan Intian lainsäädäntö on ylityökorvausten suhteen epämääräinen ja virheet ylityökorvausten laskentamallissa ovat johtuneet Wärtsilän aikanaan saamasta lakineuvonnasta. Yrityksen mukaan se on puuttunut asiaan, mutta Wärtsilä ei vastannut tarkentaviin kysymyksiin konkreettisesti toimenpiteistä.³⁸

Muuten Wärtsilän Khopolin tehtaan työntekijöiden ja johdon väliset suhteet vaikuttivat olevan kunnossa. Sekä vakituiset että sopimustyöntekijät kertoivat haastatteluissa kokevansa voivansa nostaa esiin työoloihin liittyviä epäkohtia suoraan joko työnjohdon tai tehtaan ylemmän johdon edustajien kanssa. Usealle haastatelluista työntekijöistä tämä oli heidän ensisijaisesti mainitsemansa kanava mahdollisten epäkohtien

esiintuomiseksi. Työntekijöiden mukaan ylemmän johdon edustajat, mukaan lukien Khopolin tehtaan johtaja, vierailevat tehdashalleissa säännöllisesti ja ovat työntekijöiden tavoitettavissa.

³⁷ Ks. esim. WageIndicator, Paycheck India: Compensation, <http://www.paycheck.in/main/labour-law-india/compensation> (viitattu 25.9.2017)

³⁸ Wärtsilä, Marko Vainikka, sähköposti 18.8. ja 8.9.2017

5. Osaan vakituisten työntekijöiden eduista on tehty leikkauksia

Tätä seurantalutkimusta varten haastateltujen työntekijöiden mukaan edellä mainittu Mercer-selvitys (ks. luku 4) on johtanut vakituisille työntekijöille myönnettävien etuisuuksien leikkauksiin Wärtsilän Khopolin tehtaalla.

Khopolin tehtaalla työntekijöillä on Wärtsilän kautta laaja, yksityinen sairausvakuutus. Maaliskuusta 2017 lähtien työntekijöiden yksityinen sairausvakuutus ei enää kuitenkaan kata heidän vanhempiaan vaan ainoastaan työntekijän puolison ja alle 25-vuotiaat lapset. Wärtsilän mukaan vakuutuksesta maksettavien korvausten yläraja on leikkauksen yhteydessä kaksinkertaistettu 400 000 rupiasta 800 000 rupiaan (5 170 eurosta 10 340 euroon).

Työntekijät voivat edelleen omakustanteisesti hankkia vakuutusturvan myös vanhemmilleen. Lisäturvasta koituvien maksujen suuruus vaihtelee muun muassa vakuutettavien henkilöiden iän ja terveydentilan mukaan. Osa tätä raporttia varten haastatelluista työntekijöistä arvioi, että heidän kohdallaan vuosittaiset lisäakuutusmaksut olisivat noin 20–35 000 rupian luokkaa (260–450 euroa) mikä vastaa suunnilleen heidän yhden kuukauden palkkaa.

Intiassa terveydenhuolto julkisissa sairaaloissa ja terveysasemilla on ilmaista, mutta sairaalat ja terveysasemat ovat usein huonolaatuisia ja ruuhkautuneita. Tästä johtuen suurin osa väestöstä käyttää yksityisiä terveyspalveluja³⁹. Tätä raporttia varten haastateltujen työntekijöiden mukaan sairausvakuutukseen tehdyt muutokset ovat olleet huomattava taloudellista epävarmuutta lisäävä tekijä heidän elämässään.

Kaikki haastatelluista työntekijöistä kokivat yksityisen sairausvakuutuksen leikkaukset epäreiluiksi. Osa haastatelluista työntekijöistä ansaitsee vain hieman (noin 1 000 rupiaa,

12,90 euroa) enemmän kuin työntekijät, jotka ovat oikeutettuja Intian julkiseen sairausvakuutukseen (ESIC, ks. luku 6), joka kattaa myös työntekijän vanhemmat, eikä monella työntekijällä ole lainkaan säästöjä pahan päivän varalle.

Wärtsilä Employees Union sanoi käyvänsä keskusteluja tehtaalla johdon kanssa sairausvakuutuksesta. Ammattiliitto vaatii, että vakuutus ulotetaan kattamaan myös työntekijöiden vanhemmat, mutta se ei vaadi vakuutuksesta maksettavien korvausten ylärajan korottamista nykyisestä 800 000 rupiasta (ks. yllä).

Sairausvakuutukseen tehtyjen muutosten lisäksi huhtikuusta 2017 lähtien vakituisille työntekijöille myönnettävä asuntolainan korkotuki on lakkautettu kokonaan uusien lainojen osalta. Haastateltujen työntekijöiden mukaan muutoksesta kerrottiin työntekijöille vasta sen jo tultua voimaan. Tämän seurauksena ainakin kaksi työntekijää, jotka olivat vain vähän aikaisemmin ostaneet uuden asunnon lainarahalla, mutta jotka eivät olleet vielä ennättäneet hakemaan korkotukea, kokivat tulleen kalleksi. Ainakin toinen heistä oli asunnon käsirahaa varten lunastanut kaikki eläkerahastotililleen kertyneet varat sekä käyttänyt kaikki muutkin säästönsä.

Wärtsilä Employees Union käy keskusteluja Wärtsilän kanssa myös asuntolainan korkotuen lakkautuksesta. Liiton mukaan noin 13–14 tehtaalla vakituisista työntekijöistä ei ole vielä käyttänyt korkotukea. Liitto vaatii, että korkotuki taataan myös näille 13–14 työntekijälle ennen sen lakkauttamista.

Osa haastatelluista työntekijöistä mainitsi myös muita etuisuuksien leikkauksia kuten huonekalujen ja ajoneuvon hankintaan myönnettävien lainojen lakkauttamisen vuoden 2015 jälkeen.

Wärtsilän mukaan päätös sairausvakuutuksen ja asuntolainan korkotuen leikkauksista tehtiin, koska paikalliset verrokkirytykset

³⁹ Tilastojen mukaan Intiassa 70% kotitalouksista kaupunkialueilla ja 63% maaseudulla käyttää yksityistä terveydenhuoltoa, ja yksityisten terveysvakuutusten suosio kasvaa, ks. esim. <http://dhsprogram.com/pubs/pdf/FRIND3/FRIND3-Vol1AndVol2.pdf>.

eivät yleensä myönnä niitä työntekijöilleen. Yritys huomauttaa, että samaan aikaan näiden leikkausten kanssa työntekijöiden lomamatkarahaa⁴⁰ korotettiin 75 prosentista 100 prosenttiin kuukausipalkasta, tehtaalla otettiin käyttöön kahden päivän isyysloma sekä kolmen päivän suruloma, ja koti- ja ulkomaanmatkojen päivärahoja yksinkertaistettiin ja yhdenmukaistettiin.⁴¹

40 Lomamatkaraha on tyypillinen työnantajan työntekijöille maksama etu Intiassa. Lomamatkaraha on verovapaa korvaus, joka kattaa kotimaan lento-, juna- tai bussilippujen hinnan työntekijälle ja tämän perheelle tiettyjen ehtojen täytyessä.

41 Wärtsilä, Marko Vainikkala, sähköposti 18.8.2017

6. Sopimustyöntekijät saavat huomattavasti alhaisempaa palkkaa

Finnwatchin vuonna 2015 julkaistussa tutkimuksessa kiinnitettiin erityisesti huomiota ylityötuntien maksamiseen sopimustyöntekijöille käteisellä ja puutteisiin ylityötuntien kirjaamisessa palkkakuitteihin. Lisäksi työntekijöiden mukaan sopimustyöntekijät olivat valittaneet työvoimaa välittävän yrityksen maksavan heille aika ajoin tavallista alhaisempia ylityökorvauksia. Osa haastatelluista työntekijöistä väitti, että ylityökorvausten vähenyksiä oli tehty Intian muista osavaltioista Khopoliin saapuneiden sopimustyöntekijöiden palkkoihin.

Tätä seurantaraporttia varten haastateltujen sopimustyöntekijöiden mukaan kaikki palkat, mukaan lukien ylityökorvaukset, maksetaan heille nyt suoraan pankkitilille ja ylityötunnit kirjataan asianmukaisesti palkkakuitteihin. Sopimustyöntekijät kertoivat, että heille maksetaan ylitöistä 105–156 rupiaa (1,40–2 euroa) per tunti. Kukaan heistä ei osannut selittää, miten ylityökorvaus muodostuu. Finnwatchin sopimustyöntekijöiden palkkakuitteihin perustuvien laskelmien mukaan sopimustyöntekijöiden ylityökorvaus on ainakin haastatteluja välittömästi edeltäneinä kuukausina muodostunut peruspalkan ja sen päälle maksettavien elinkustannuskorvausten perusteella. Ainakin osalle sopimustyöntekijöistä oli heidän mukaansa maksettu takautuvasti lisäkorvauksia aiemmin tehdyistä ylityötunneista (ks. luku 4.2), mutta he eivät olleet tietoisia takautuvien korvausten syistä.

Khopolin tehtaalla ei ole aina tarjolla ylitöitä, mutta silloin kun niitä on, sopimustyöntekijät tekevät neljä tuntia ylitöitä päivässä, joskus jopa kuukauden jokaisena työpäivänä. Normaali työaika Wärtsilän Khopolin tehtaalla on kahdeksan tuntia päivässä, kuusi päivää viikossa. Normaaliin työaikaan sisältyy lounas- ja teetauko sekä välipalatauko ennen mahdollisia ylitöitä.

Haastateltujen sopimustyöntekijöiden bruttopalkka on noin 14–18 000 rupiaa (180–230 euroa) kuukaudessa. Sopimustyöntekijöiden

palkka koostuu peruspalkasta ja elinkustannuskorvauksesta⁴². Lisäksi sopimustyöntekijöille maksetaan vuokranmaksutukea, lomakorvauksia ja lakisääteinen bonus. Intiassa kaikki työntekijät, joiden kuukausittaiset tulot jäävät alle 21 000 rupian (mukaan lukien peruspalkka ja osa muista eduista; 270 euroa), ovat oikeutettuja bonukseen⁴³. Vuosittaisen bonuksen määrä vaihtelee yrityksen liikevoiton perusteella (kuitenkin 8,33–20 prosenttia soveltuvasta minimipalkasta).

Sopimustyöntekijöiden palkoista vähennetään tulovero, eläkerahastotilimaksu sekä sosiaaliturva- ja sairaskorvausmaksu (ESIC⁴⁴). Intiassa kaikki työntekijät, jotka ansaitsevat alle 21 000 rupiaa kuukaudessa kuuluvat julkisen sosiaaliturva- ja sairaskorvauksen piiriin. ESI-sairaskorvaus kattaa työntekijän lisäksi tämän puolison, alle 18-vuotiaat lapset⁴⁵ sekä vanhemmat. Wärtsilän mukaan kaikki sen käyttämät sopimustyöntekijät kuuluvat ESI-vakuutuksen piiriin (toisin sanoen he kaikki ansaitsevat alle 21 000 rupiaa). Toisin kuin Finnwatchin edellisen selvityksen aikana, nyt myös kaikki haastatellut sopimustyöntekijät olivat tietoisia sairaskorvauksen

42 Vain sopimustyöntekijöiden palkkakuitteihin oli merkitty erillinen elinkustannuskorvauskomponentti; Finnwatchin läpikäymissä Wärtsilän tehtaalla vakituisten työntekijöiden palkkakuiteissa elinkustannuskorvausta ei ollut mainittu erikseen. Yleensä kun elinkustannuskorvausta ei mainita erikseen, se on sisällytetty peruspalkkaan. Vaikka elinkustannuskorvauksen mainitseminen erikseen olisi parhaiden käytäntöjen mukaista, se ei ole työnantajalle välttämätöntä ja monissa yrityksissä elinkustannuskorvausta ei mainita erikseen. Näin yritykset säästävät paitsi siltä "vaivalta", että ne joutuisivat tarkistamaan palkkalaskelmia aika-ajoin, myös inflaationmukaisilta palkankorotuksilta (tai vähennyksiltä). Haastattelu työlainsäädäntöön erikoistuneen asianajajan kanssa, heinäkuu 2017.

43 Payment of Bonus (Amendment) Act 2015, <http://www.employmentlawalliance.com/firms/trilegal/articles/the-payment-of-bonus-amendment-act-2015> (viitattu 25.9.2017)

44 Employees State Insurance Act 1948, http://esic.nic.in/esi_act.php (viitattu 25.9.2017)

45 Myös alle 21-vuotiaat, koulussa olevat tai sairaat (infirm) lapset sekä naimattomat tyttäret kuuluvat vakuutuksen piiriin.



Wärtsilän Khopolin tehtaalla huolehditaan työterveydestä ja -turvallisuudesta hyvin. Viimeisin isompi onnettomuus sattui kahdeksan vuotta sitten.

olemassaolosta, vaikkakaan eivät sen yksityiskohdista.

Vähennyksien jälkeen sopimustyöntekijöiden kuukausittainen käteen jäävä palkka on noin 12–16 000 rupiaa (155–205 euroa) ilman ylityitä. Haastateltujen mukaan summa riittää perustasoiseen elämiseen yhdelle ihmiselle, mutta perheen elättäminen ei sopimustyöntekijän palkalla ole mahdollista (ks. luku 4). Haastateltujen perheellisten sopimustyöntekijöiden kotitaloudet saivatkin osan toimeentulostaan esimerkiksi maanviljelystä tai perheen harjoittamasta pienimuotoisesta yritystoiminnasta.

6.1 HAASTATELLUILLA SOPIMUSTYÖNTEKIJÖILLÄ EI OLLUT TYÖSOPIMUKSIA

Yhdelläkään haastatelluista sopimustyöntekijöistä ei ollut hallussaan kirjallista työsopimusta. Kuten jo Finnwatchin edellisen raportin (julkaistu vuonna 2015) aikaan, haastatellut sopimustyöntekijät sanoivat sopivansa työn aloittamisesta työnvälittäjän kanssa puhelimitse. Tätä seurantaraporttia varten haastatellut sopimustyöntekijät oli palkattu Wärtsilän tehtaalle kolmen eri työvoimaa välittävän yrityksen kautta. Kukaan haastatelluista sopimustyöntekijöistä ei osannut haastatteluhetkellä arvioida, miten pitkään he vielä olisivat töissä Wärtsilän Khopolin tehtaalla eikä kellään heistä ollut tiedossa

ennalta sovittua työsuhteen loppumispäivää. Kaikki haastatellut sopimustyöntekijät työkentelivät tehtaalla hitsaajina.

Wärtsilän mukaan sillä on hallussaan kopiot kaikkien sopimustyöntekijöiden työsopimuksista. Wärtsilä sanoi myös, että se tulee ottamaan käyttöön sopimustyöntekijöille suunnatun työhönopastuksen, jonka aikana tullaan käymään läpi ylityökorvauksien laskentamalli ja työsopimukseen liittyvät ehdot. Sopimustyöntekijöille tullaan maksamaan palkkaa työhönopastuksen ajalta.⁴⁶

Haastatteluajankohtana Wärtsilän Khopolin tehtaalla oli töissä 58 sopimustyöntekijää ja 69 vakituista tehdastyöntekijää. Haastatellut sopimustyöntekijät olivat olleet töissä Wärtsilän Khopolin tehtaalla noin kahdesta kahdeksaan kuukautta. Osa oli ensimmäistä kertaa Wärtsilällä töissä, ja osa toista kertaa. Niiden haastateltujen sopimustyöntekijöiden, jotka olivat Wärtsilän Khopolin tehtaalla töissä toista kertaa, sopimusten välissä oli ollut useamman kuukauden, jopa yli vuoden mittainen tauko. Osa haastatelluista sopimusta ja vakituisista työntekijöistä sanoi kuitenkin tietävänsä tehtaalla olevan sopimustyöntekijöitä, jotka ovat työskennelleet siellä pätkissä usean vuoden ajan. Tätä selvitystä varten tehtyjen haastattelujen ja otannan perusteella on kuitenkin mahdollista tehdä johtopäätöksiä sopimustyöntekijöiden lyhyiden sopimusten mahdollisesta tarkoituksellisesta ja Intian

46 Wärtsilä, Marko Vainikka, sähköposti 18.8.2017

lain vastaisesta ketjuttamisesta Wärtsilän Khopolin tehtaalla.

Wärtsilän mukaan Khopolin tehtaalla tehtävälle työlle on ominaista, että sitä tehdään tilausten mukaan. Tästä johtuen sopimustyöntekijöiden määrä vaihtelee ja se, että yhdellä työntekijällä on useampia lyhytkestoisia työsuhteita, on suorastaan todennäköistä. Yrityksen mukaan Intian viranomaiset tarkastavat Khopolin tehtaan työsopimukset kuukausittain, eivätkä he ole löytäneet huomautettavaa tai laittomuuksia sopimustyöntekijöiden palkkaamiseen liittyen.⁴⁷

Wärtsilä ei kysyttäessä antanut tietoja sopimustyöntekijöiden kuukausittaisista määristä viimeisen vuoden ajalta. Sopimustyöntekijöiden korkea lukumäärä haastatteluhetkellä viittaa kuitenkin siihen, että yritys ulkoistaa tilauskannan vaihtelusta johtuvat riskit työntekijöilleen.

⁴⁷ Wärtsilä, Marko Vainikka, sähköposti 18.8.2017

7. Työntekijät eivät raportoineet syrjintää

Kaikkien tätä raporttia varten haastateltujen työntekijöiden mukaan Wärtsilän Khopolin tehtaalla ei esiinny syrjintää kastin, uskonnon tai sukupuolen perusteella. Sekä yrityksen johto, työnjohto että kollegat kohtelevat kaikkia työntekijöitä tasa-arvoisesti.

Haastatellut vähemmistöihin kuuluvat työntekijät kertoivat olevansa avoimia kastittomuudesta tai uskonnostaan ilman negatiivisia seuraamuksia työpaikalla. Tätä seurantaraporttia varten tehdyt työntekijöiden haastattelut osuivat kesäkuussa 2017 Ramadanin (Intiassa *Ramzan*) aikaan, ja Ramadania seuraavat muslimit sanoivat pystyvänsä halutesaan uudelleenjärjestelemään työvuorojaan tai lopettamaan työt aikaisemmin helposti sopimalla asiasta suoraan heidän lähimmän esimiehensä kanssa.

Naisten, dalitien ja muslimien osuus Wärtsilän Khopolin tehtaan tuotantopuolen työntekijöiden keskuudessa on kuitenkin edelleen hyvin alhainen (haastateltujen työntekijöiden arvioiden mukaan yhteensä alle 10 henkilöä kuuluu em. ryhmiin). Edellä mainittuihin ryhmiin kuuluvien henkilöiden vähäinen lukumäärä Wärtsilän tehtaan henkilöstössä verrattuna Khopolin demografiaan⁴⁸ selittyy osittain alhaisella työntekijöiden vaihtuvuudella ja sillä, että tehtaalle palkataan uusia vakituisia tuotantopuolen työntekijöitä verrattain harvoin (viimeksi vuonna 2015⁴⁹). Sopimustyöntekijöiden joukossa naisten, dalitien ja muslimien lukumäärä on suhteessa suurempi (haastateltujen työntekijöiden arvioiden mukaan vähintään 25 henkilöä).

Finnwatchin vuonna 2015 julkaistussa raportissa Wärtsilä kertoi, että se aikoo lisätä monimuotoisuuteen kannustavia indikaattoreita sen Intian henkilöstöjohtajien tulostavoitteisiin. Kesäkuussa 2017 Wärtsilä sanoi, että yrityksen palkkauspäätökset tehdään

pelkästään hakijoiden pätevyyden ja meriittien perusteella eikä yritys harjoita positivistista erikoiskohtelua. Kuitenkin Wärtsilä sanoi suosivansa työhönotossa naispuolisia hakijoita silloin kun nais- ja mieshakijat ovat yhtä päteviä tai lähes yhtä päteviä.

Finnwatch huomauttaa, että Wärtsilä sitoutui jo vuonna 2012 lisäämään sen henkilöstön monimuotoisuutta erityisen Diversity Initiative -hankkeen kautta. Yritys asetti tuolloin tavoitteekseen erityisesti lisätä naisten määrää sen globaaleissa toiminnoissa ja yrityksen johdossa.⁵⁰

Intian kontekstissa monimuotoisuuden lisäämiseen tulee kuitenkin kiinnittää enemmän huomioita, ja positiivinen erikoiskohtelu tulee ulottaa paitsi aliedustettuun sukupuoleen myös daliteihin, alkuperäiskansoihin ja uskonnollisiin vähemmistöihin. Positiivinen erikoiskohtelu työelämässä ja koulutuksessa on kirjattu myös Intian perustuslakiin⁵¹, ja esimerkiksi julkishallinnossa, julkisessa asuntotuotannossa ja yliopistoissa daliteille on varattu omat kiintiönsä.

48 Khopolissa noin 48% väestöstä on naisia ja 15% muslimeita. Raigarhin alueella, mihin Khopoli kuuluu, 5% väestöstä on daliteja ja 12% kuuluu alkuperäisväestöihin (Scheduled Tribes), ks. esim. <http://www.census2011.co.in/data/town/802799-khopoli.html> ja http://pib-mumbai.gov.in/English/PDF/E2013_PR798.PDF

49 Wärtsilä, Marko Vainikka, sähköposti 18.8.2017

50 Ks. lisätietoa esim. FIBS, Wärtsilä Diversity Initiative, <http://www.fibsry.fi/fi/palvelut/monimuotoisuusverkosto/jasenten-hyvat-kaytannot-2/2-uncategorised/401-diversity-initiative> (viitattu 25.9.2017)

51 Constitution of India, <http://lawmin.nic.in/olwing/coi/coi-english/coi-indexenglish.htm> (viitattu 25.9.2017)

8. Yhteenveto

Wärtsilä toimi Finnwatchin seurantaselvityksen aikana avoimesti. Finnwatch tapasi monipuolisesti yrityksen Khopolin, Intian sekä Lähi-Idän ja Aasian alueellista johtoa kesäkuussa 2017. Wärtsilä antoi Finnwatchille luvan haastatella sen Khopolin tehtaan työntekijöitä tehtaalla ja osallistui vuoropuheluun kenttätutkimuksen löydöksistä kommentoimalla tämän raportin luonnosta.

Aiemmassa Wärtsilää koskevassa raportissaan Finnwatch piti alihankintaketjujen valvontaa keskeisenä kehityskohteena yritykselle. Tämän suhteen Wärtsilä on toistaiseksi ryhtynyt vain vähäisiin toimenpiteisiin. Yritys on vasta kehittämässä riskienarviointityökaluja riskiperusteiseen alihankintaketjujen hallintaan eikä se edelleenkään hyödynnä riippumattoman kolmannen osapuolen auditoiteja alihankintaketjujen valvonnassa vaan auditoinnit tehdään ns. toisen osapuolen auditoiteina. Wärtsilä ei myöskään ole sisällyttänyt YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevia ohjaavia periaatteita tai niissä mainittua ihmisoikeuksia koskevaa huolellisuusveloitetta osaksi sen alihankintaketjujen vastuullisuuden valvontaa koskevia käytäntöjä tai elämiseen riittävää palkkaa osaksi alihankkijoille asetettuja vaatimuksia tai sen omiin vastuullisuus- tai palkkalinjauksiin.

Wärtsilän Khopolin tehtaan työoloissa ei ole tapahtunut suuria muutoksia Finnwatchin edellisen vuonna 2015 julkaistun tutkimuksen jälkeen. Työntekijöiden mukaan tehtaalla alimmat palkat eivät edelleenkään riitä kattamaan riittävää peruselintasoa tyypilliselle perheelle. Työntekijät ovat myös tyytymättömiä vuosittaisiin palkankorotuksiin eivätkä ymmärrä niiden myöntämisperusteita.

Wärtsilä Employees Union rekisteröitiin marraskuussa 2016. Wärtsilän Khopolin tehtaalla työntekijät kokevat Wärtsilä Employees Unionin ajavan työntekijöiden etuja sitä edeltänyttä, rekisteröitymätöntä liittoa paremmin, ja tämä on tärkeä parannusaskel aiempaan nähden. Wärtsilä Employees Union käy säännöllisiä keskusteluja yrityksen johdon edustajien kanssa muun muassa palkoista

ja työntekijöille myönnettyistä etuisuuksista, joihin on tehty viime vuosina leikkauksia. Wärtsilä Employees Union pitää mahdollisena varsinaisten työehtosopimusneuvottelujen vaatimista Wärtsilältä jatkossa.

Wärtsilä Employees Unionin aloitettua toimintansa on selvinnyt, että tehtaalla on maksettu liian alhaisia ylityökorvauksia useiden vuosien ajan. Wärtsilä on toistaiseksi sitoutunut korvaamaan työntekijöille maksamattomia ylityöajan palkkoja vuoden 2017 alusta lähtien, mutta Wärtsilä Employees Union vaatii niiden kattavampaa korvaamista.

Haastatellut työntekijät eivät raportoineet syrjintää sukupuolen, sosiaalisen statuksen, uskonnon tai minkään muunkaan tekijän perusteella Khopolin tehtaalla. Kuitenkin Wärtsilän Intian tehtaalla työvoimassa naiset, dalitit ja muslimit ovat aliedustettuina alueen väestörakenteeseen nähden. Naiset, dalitit ja muslimit kohtaavat Intiassa syrjintää niin työelämässä kuin laajemmaltikin yhteiskunnassa ja siksi heidän työllistämiseensä tulee kiinnittää erityistä huomiota.

Wärtsilän Khopolin tehtaalla työskentelee korkea määrä sopimustyöntekijöitä, joiden työsuhteet ovat lyhyitä. Sopimustyöntekijöille maksetaan huomattavasti alhaisempaa palkkaa kuin tehtaalla vakituisille työntekijöille eikä heillä ole edustusta johdon kanssa käytävissä säännöllisissä keskusteluissa. Sopimustyöntekijöiden korkea lukumäärä herättää kysymyksiä tilauskantojen vaihtelusta johtuvien riskien mahdollisesta ulkoistamisesta sopimustyöntekijöille.

Vastineessaan tämän raportin luonnokseen Wärtsilä sitoutui panostuksiin palkankorotusten määräytymisperusteiden selvittämiseen työntekijöille sekä aloittamaan sopimustyöntekijöille suunnatut työhönoipastukset, jotka kattavat työehdot ja ylityökorvausten laskentaperusteet.

9. Suositukset

WÄRTSILÄLLE

- Wärtsilän tulee sitoutua YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskeviin ohjaaviin periaatteisiin ja ottaa käyttöön periaatteiden mukainen ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusprosessi.
- Wärtsilä on vielä vuonna 2017 siirtymässä riskiperusteiseen uusien toimittajien arviointi- ja hallintajärjestelmään, joka ulotetaan kattamaan myös vanhat tavarantoinnit vuonna 2018. Yrityksen tulee varmistaa, että riskienarvioinnissa otetaan huomioon tavarantoinnit toimintaan ja toimintaolosuhteisiin liittyvät ihmisoikeusriskit ja käytössä olevat keinot ihmisoikeusriskien lieventämiseksi.
- Wärtsilän tulee raportoida läpinäkyvästi, mitä sosiaalisen vastuun kysymyksiä ja miten, sen toimittaja-arvioinnissa otetaan huomioon.
- Alihankkijoiden valvonnassa on suositeltavaa käyttää riippumattoman kolmannen osapuolen auditointeja toisen osapuolen auditointien sijaan. Myös Wärtsilän omille tuotantolaitoksille on suositeltavaa hankkia riippumattoman kolmannen osapuolen sertifiointi, kuten esimerkiksi SA8000-sertifiointi.
- Kutsumalla Wärtsilä Employees Union Euroopan yritysneuvoston kokoukseen voidaan syventää työmarkkinaosapuolten välisiä keskusteluja ja mahdollistaa Wärtsilän Khopolin tehtaan työntekijöiden edustajien osallistuminen heidän työtään koskeviin globaaleihin päätöksiin.
- Wärtsilä voi toimia edelläkävijänä työelämänoikeuksien edistämässä solmimalla ensimmäisenä suomalaisena yrityksenä kansainvälisen puitesopimuksen ammattiliittojen kanssa.
- Wärtsilän yritys vastuuta ja palkkausta koskeviin linjauksiin tulee sisällyttää vaatimus elämiseen riittävästä palkasta, ja sen tulee kattaa myös sopimustyöntekijät. Wärtsilän tulee tehdä elämiseen riittävän palkan laskelma sen toiminta-alueille, kuten esimerkiksi Intian Khopolin alueelle. Elämiseen riittävän palkan laskemiseen Finnwatch suosittelee käytettäväksi Global Living Wage Coalitionin kehittämää mallia.
- Wärtsilän tulee maksaa työntekijöille puuttuvat ylityökorvaukset korkojen kera työsuhteen alkamisesta lähtien.
- Wärtsilän tulee varmistaa, että sen Khopolin tehtaan sopimustyöntekijöillä on mahdollisuus halutessaan nimetä oma edustajansa palkoista ja työehdoista käytäviin keskusteluihin sekä mahdollisiin työehtosopimusneuvotteluihin.
- Wärtsilän tulee varmistaa, että sopimustyöntekijät saavat työhönopastuksen lisäksi haltuunsa kopiot työsopimuksista.
- Wärtsilän tulee kiinnittää enemmän huomiota paitsi naisten myös dalitien ja muslimien ja muihin vähemmistöihin kuuluvien henkilöiden asemaan työhönotossa.

- Vuoden 2016 lopussa hyväksytyn kirjanpitolain muutoksen mukaisesti tietynlaisten yritysten⁵² tulee vuonna 2018 ensimmäisen kerran raportoida yritysvastustaan vuoden 2017 tilikaudelta. Yli 250 henkilöä työllistävien listayhtiöiden tulee myös raportoida niiden monimuotoisuuspolitiikasta sekä sen täytäntöönpanosta ja tuloksista. Raportointivelvoite perustuu EU-direktiiviin ja sen tehokkaan toimeenpanon kautta on mahdollistaa edistää yritys vastuuta merkittävällä tavalla. Jos direktiivi ei saavuta sille asetettuja tavoitteita, Euroopan komissio voi esittää siihen muutoksia vuoden 2018 lopulla. Suomen tulee kannustaa yrityksiä kunnianhimoiseen raportointiin ja valvoa raportointivelvoitteen toimeenpanoa. Viranomaisten tulee julkaista lista raportointivelvoitteen piiriin kuuluvista yrityksistä ja kerätä kaikki direktiivin mukaiset ei-taloudellisia tietoja koskevat raportit yhdelle, julkiselle alustalle ainakin raportointivelvoitteen ensimmäisten toimeenpanovuosien aikana.
- Ulkoministeriö sekä työ- ja elinkeinoministeriö valmistelevat parhaillaan sidosryhmien yhteistä näkemystä suomalaisten yritysten suorista ihmisoikeusvaikutuksista riskimaissa. Yhteisen näkemyksen tulee sisältää konkreettisia ja yksityiskohtaisia ohjeita sellaisissa ihmisoikeuskysymyksissä, jotka ovat osoittautuneet haasteellisiksi suomalaisille yrityksille. Tällaisia ovat erityisesti järjestämisvapaus ja elämiseen riittävä palkka.
- YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden toimeenpanoa on tehostettava säätämällä yrityksille sitova ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusvelvoite.

⁵² Raportointivelvoite koskee suuria, yleisen edun kannalta merkittäviä yhtiöitä, eli listayhtiöitä, luottolaitoksia ja vakuutusyhtiöitä, joiden henkilömäärä ylittää tilikauden aikana keskimäärin 500 henkeä. Lisäksi yhtiön liikevaihdon tulee olla yli 40 miljoonaa euroa tai taseen 20 miljoonaa euroa. Ks. lisätietoa <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161376> (viitattu 25.9.2017)



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