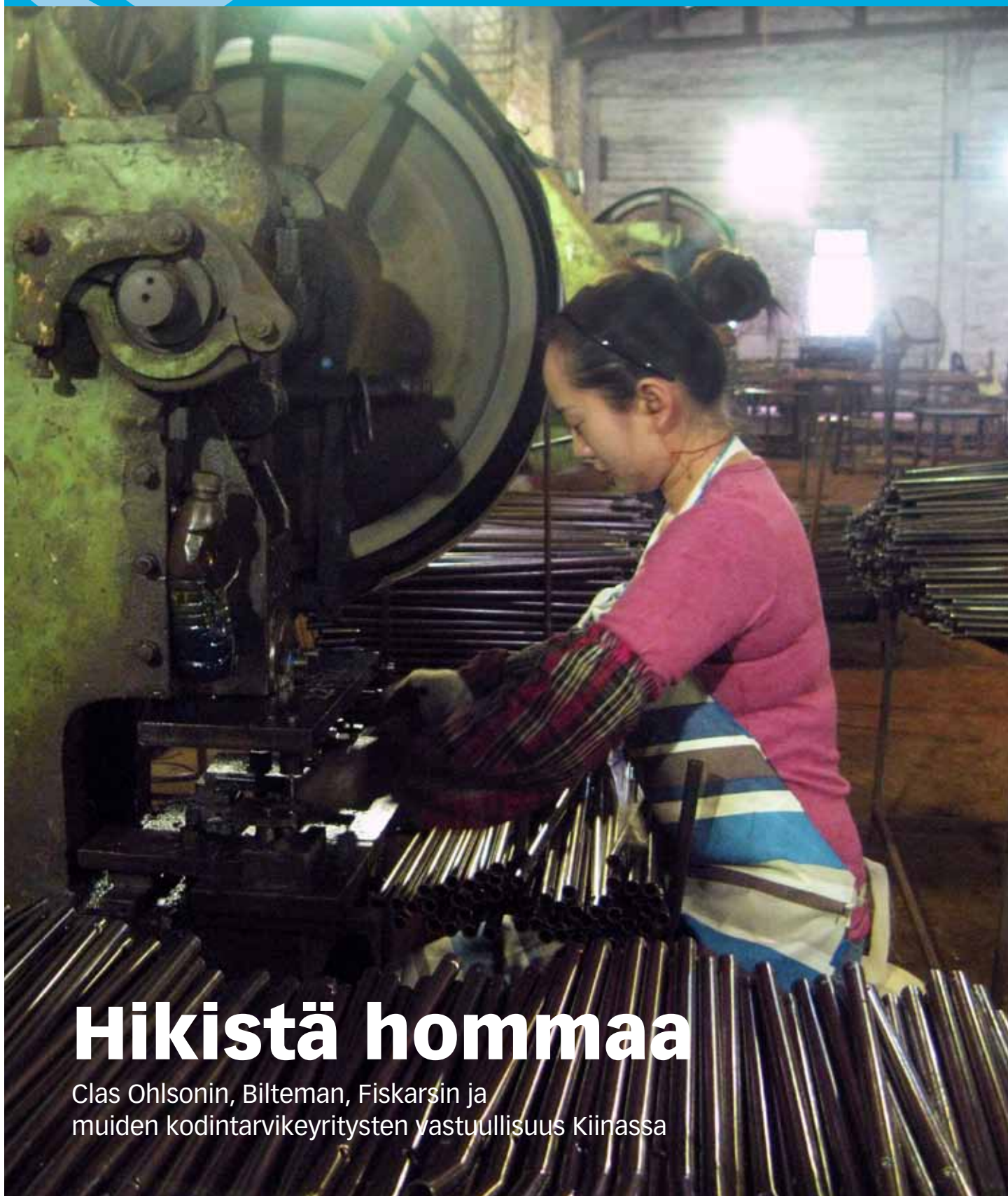


3/2012

 Finnwatch



Hikistä hommaa

Clas Ohlsonin, Bilteman, Fiskarsin ja muiden kodintarvikeyritysten vastuullisuus Kiinassa

Tiivistelmä

Finnwatch selvitti kevään 2012 aikana puutarha-, harraste- ja kodintarvikkeiden valmistusolosuhteita Kiinan eteläisessä Guangdongin maakunnassa sekä näitä tuotteita Suomessa myyvien yritysten ostopolitiikan vastuullisuuskäytäntöjä. Kiina on ylivoimaisesti yleisin tällaisten tuotteiden alkuperämaa, ja Guangdongista tulee lähes kolmannes Kiinan viennistä.

Kenttätutkimuksessa tutustuttiin neljään kiinalaisen tavarantoimittajan tehtaisiin. Niissä valmistettiin Bilteman, Clas Ohlsonin ja Fiskarsin tuotteita. Lisäksi selvitimme Hong Kongin, Keskon, S-ryhmän Stockmannin ja Tokmannin Kiinan-ostotoiminnan vastuullisuuskäytäntöjä.

Myönteinen havainto oli, että työ-, harraste- ja puutarhatarvikkeita valmistavien yritysten vastuullisuusajattelu on kehittynyt huomattavasti vuodesta 2005, jolloin ensimmäinen Swedwatchin kiinalaistyöntekijöiden työoloja käsitellyt tutkimus julkaistiin. Myös tehtaiden työehdot ovat kohentuneet selvästi.

Huomattavimpia parannuksia ovat, että kiinalaistyöntekijöillä on nykyisin miltei aina kirjallinen työ sopimus, heille maksetaan vähintään lakisääteistä vähimmäispalkkaa, ylityökorvauksia maksetaan useimmiten sääntöjen mukaisesti ja useimpien työntekijöiden kokonaistyöaika on pienentynyt (joskin työajat ovat edelleen liian pitkiä ja rikkovat tältä osin Kiinan lakia).

Myönteisestä kehityksestä huolimatta kenttätutkimuksemme vahvisti monien muiden riippumattomien tutkimusorganisaatioiden havainnot siitä, että työntekijöiden työehdoissa ja -oloissa on edelleen monia vakavia ja järjestelmällisiä puutteita.

Näistä keskeisimpiä ovat, että

- työntekijöillä ei ole oikeutta valita demokraattisesti omia edustajiaan,
- työntekijöillä on vähäiset tai olemattomat mahdollisuudet antaa palautetta tai valittaa epäkohdista ilman kielteisten seuraamusten riskiä,
- työterveydestä ja työturvallisuudesta ei huolehdita lähimainkaan riittävästi ja
- työpäivät ovat usein erittäin pitkiä (johtuen osittain alhaisesta peruspalkasta).

Jotta tilanne näiden epäkohtien osalta paranisi, myös työkaluja, puutarhatarvikkeita ja kodin pientavaroita Kiinasta tuovien yritysten olisi edelleen tehostettava vastuullisuuskäytäntöjään.

Kuluttajien pitäisi vaatia aktiivisesti tietoa ostamiensa tuotteiden alkuperästä ja tuotanto-oloista ja suosia vastuullisia vaihtoehtoja silloin, kun niitä on saatavilla.

Poliittisten päätöksentekijöiden tulisi pitää työntekijöiden oikeuksia entistä enemmän esillä kanssakäymisessään Kiinan edustajien kanssa ja kannustaa Kiinaa tunnustamaan ja ratifioimaan työntekijöiden oikeuksia käsittelevät kansainväliset perussopimukset.

Finnwatch tarkkailee suomalaisten ja Suomeen vahvasti sidoksissa olevien yritysten toiminnan vaikutuksia kehitysmaissa. Järjestön taustalla on joukko suomalaisia kehitys-, ay- ja ympäristöjärjestöjä.

www.finnwatch.org

Swedwatch on sitoutumaton kansalaisjärjestö, joka tarkastelee kriittisesti ruotsalaisten yritysten toimintaa kehitysmaissa. Järjestö tutkii yritysten toiminnan ekologisia ja sosiaalisia vaikutuksia kansainvälisten lakien, ihmisoikeuksien ja standardien valossa. www.swedwatch.org

Kirjoittaja: Henri Purje ja Kristina Areskog Bjurling
Taitto: Petri Clusius ja Topi Kairenius / ELIAS
Kuvat: Swedwatch

Tämä selvitys on julkaistu on lisensoitu Creative Commons Nimeä-Ei muutoksia-Epäkaupallinen 1.0 Suomi -lisenssillä.

Aineistoa käytettäessä lähde on mainittava.
Julkaistu kesäkuussa 2012

Yhteystiedot:

Pääskylänrinne 7 B 62, 00550 Helsinki
puh. 044 568 7465
info@finnwatch.org
www.finnwatch.org

TUETTU ULKOMINISTERIÖN
KEHITYSYHTEISTYÖVAROIN

Sisällys

1. Johdanto	4
2. Tutkimusmenetelmistä	5
3. Kiinan työelämä muuttuu vauhdilla	7
3.1 Työvoimapula on johtanut parempiin työehtoihin	8
3.2 Työntekijät vaativat aiempaa enemmän	9
3.3 Ovatko järjestäytymismahdollisuudet parantuneet?	10
3.4 Vastuullisuusperiaatteiden epäselvät vaikutukset	11
4. Tutkitut yritykset	13
4.1 Kenttätutkimuksessa tarkastellut yritykset	13
Clas Ohlson	13
Biltema	14
4.2 Kysely suomalaisyrityksille	16
Kesko	16
S-ryhmä	17
Fiskars	18
Hong Kong	20
Stockmann	20
Tokmanni	21
4.3 Kodintavaroiden hankintaprosessi	21
4.4 Tuotteiden hintarakenne	22
5. Kenttätutkimus: työolot ja -ehdot tutkituissa tehtaissa Guangdongissa	23
5.1 Lakisääteiset vakuutukset ovat harvoin kunnossa	23
5.2 Kireä taloustilanne kannustaa laistamaan vastuullisuudesta	23
5.3 Työntekijöillä ei ole mahdollisuutta järjestäytyä tai tulla kuulluksi	25
5.4 Vajavaisia työterveys- ja -turvallisuuskäytäntöjä	25
5.5 Puutteita työskentelyolosuhteissa ja suojavarusteissa	26
5.6 Työtapaturmia ja työperäisiä sairauksia ei seurata riittävästi	26
5.7 Epäsiistit nukkumasalit	27
5.8 Pitkät ylityöt ovat elämisen ehto	27
5.9 Kaikissa tehtaissa tehdään laittoman paljon ylityitä	29
5.10 Työntekijöiltä peritään laittomia rangaistumaksuja	30
6. Päätelmät	34
7. Suositukset	35
Suositukset yrityksille	35
Suositukset päättäjille	35
Suositukset kuluttajille	35
Liite 1: Työntekijähaastattelut	36
Liite 2: Suomalaisyrityksille lähetetty kysely	37

1. Johdanto

Puutarha-, harraste- ja kodintarvikkeiden kysyntä kasvaa tasaisesti. Kodin laittaminen, remontointi ja sisustaminen vaikuttavat yleistyvän koko ajan. Trendiä kiihdyttävät aihepiiriä käsittelevät televisio-ohjelmat, joista ei viime vuosina ole ollut pulaa.

Harvemmin puhutaan siitä, millaisissa oloissa erilaiset kodintarvikkeet tuotetaan, ja kuinka niiden hinta määräytyy. Tavaroiden edullisuus saattaa toisinaan kummastuttaa, mutta useimmat ihmiset toivottavat alhaiset hinnat tervetulleeksi ilman sen suurempaa pohdiskelua.

Yleistä asennoitumista ja alan yritysten ajattelua kuvaa osuvasti Bilteman ostoista vastaavan Birgma-yhtiön Jonas Rydbergin kommentti: "Kuluttajat menevät aina halvimman hinnan perässä."

Tässä selvityksessä tutkitaan puutarha-, harraste- ja kodintarvikkeiden valmistusolosuhteita Kiinan eteläisessä Guangdongin maakunnassa sekä näitä tuotteita Suomessa myyvien yritysten ostopolitiikan vastuullisuuskäytäntöjä. Kiina on ylivoimaisesti yleisin tällaisten tuotteiden alkuperämaa, ja Guangdongista tulee lähes kolmannes Kiinan viennistä.

Ruotsalainen Swedwatch-järjestö julkaisi vuonna 2005 raportin Clas Ohlsonin, Bilteman ja samalla sektorilla toimivan Julan Kiinan-hankinnoista. Selvityksessä kävi ilmi, että yhtiöiden vastuullisuuskäytännöistä oli huomattavasti parannettavaa. Välikäsien kautta valtaosan tuotteistaan hankkineet Clas Ohlson ja Julia eivät usein tienneet edes, missä heidän tavaransa valmistettiin. Mikään yhtiöistä ei asettanut kiinalaisille toimittajilleen vaatimuksia säällisistä työehdoista, eikä tuotantoketjun vastuullisuutta myöskään juuri valvottu.

Tästä on menty paljon eteenpäin. Nykyään valtaosalla alan yhtiöistä on toimittajilleen vastuullisuusohjeistus, jonka noudattamista myös seurataan. Tästä huolimatta kiinalaisten

tehdastyöläisten työehdoissa ja -olosuhteissa on edelleen paljon parantamisen varaa.

Tätä selvitystä varten keväällä 2012 tekemässämme kenttätutkimuksessa havaitsimme, että kohtuuttomat ylityöt, järjestäytymisoikeuden puute, lakisääteisen vakuutusturvan puute, vaaralliset ja epäterveelliset työolot, elämiseen riittämätön palkka ja työnantajan perimät rangaistusmaksut ovat yhä arkea Guangdongin tehdastyöläisille.

Kenttätutkimuksessa tarkastelimme Bilteman, Fiskarsin ja Clas Ohlsonin tuotteita valmistavien tehtaiden ihmisoikeustilannetta. Bilteman ja Clas Ohlsonin edustajia myös haastateltiin yhtiöiden vastuullisuusohjeisiin, vastuullisuusvalvontaan ja ostopolitiikkaan liittyen. Lisäksi lähetimme Fiskarsille, Hong Kongille, Keskolle, S-ryhmälle, Stockmannille ja Tokmannille kyselyn niiden hankintaketjun vastuullisuuskäytäntöihin liittyen. Hong Kong ja Stockmann päättivät olla vastaamatta kyselyyn.

Pyrimme saamaan käsityksen siitä, millaisissa olosuhteissa Kiinasta tulevat kodintavaramme valmistetaan ja mitkä ovat suurimmat epäkohdat. Selvitimme myös, kuinka yritykset suhtautuvat tuotantoketjunsä vastuullisuuteen, millaisia ovat niiden vastuullisuusohjeet ja käytännön vastuullisuusvalvonta, sekä miten ne edistävät kiinalaistyöntekijöiden työehtoja ja ihmisoikeuksia.

Ostajayritysten vastuullisuuskäytännöillä on erittäin suuri merkitys Kiinan kaltaisessa maassa, jossa lainsäädäntö ja viralliset rakenteet eivät riitä takaamaan inhimillisiä työehtoja.

Finnwatch on tehnyt tämän selvityksen yhteistyössä ruotsalaisten Swedwatchin ja Peace and Love Foundationin kanssa. Swedwatch vastasi kenttätutkimuksesta, jonka tulosten pohjalta Finnwatch on laatinut oman analyysinsä.

2. Tutkimusmenetelmistä

Tämän selvityksen tiedot perustuvat tutkijoiden ja asiantuntijoiden haastatteluihin, yrityksille lähetettyjen kyselyiden vastauksiin, yritysten yhteiskuntavastuuraportointiin, akateemisiin, kansainvälisten järjestöjen ja kansalaisjärjestöjen laatimiin artikkeleihin ja selvityksiin sekä Kiinan Guangdongin maakunnassa tehtyyn kenttätutkimukseen.

Finnwatch on tehnyt tutkimuksessa yhteistyötä ruotsalaisten Swedwatchin ja Peace and Love Foundationin sekä tehdastyöntekijöiden haastatteluista vastanneen hongkongilaisen kansalaisjärjestön kanssa. Hongkongilaisen järjestön nimeä ei julkisteta, sillä selvityksen aihe on Kiinassa varsin herkkä, ja tämän kaltainen julkisuus saattaisi vaikeuttaa kielteisesti järjestön toimintamahdollisuuksiin. Kyseinen organisaatio on aiemmin tehnyt Guangdongissa useita vastaavia selvityksiä, joissa työoloja on kartoitettu tehtaiden ulkopuolisten työntekijähaastatteluiden avulla.

Swedwatch haastatteli tutkimukseen Bilteman ja Clas Ohlsonin osto-, yhteiskuntavastuu- ja johtotehtävissä olevia henkilöitä sekä Ruotsissa että Kiinassa. Kenttätutkimusta varten yhtiöiltä kysyttiin niiden Guangdongissa toimivien tavarantoimittajien yhteystietoja. Pyyntöön suostuttiin Swedwatchin allekirjoitettua salassapitosopimuksen, joka kieltää toimittajien tietojen julkistamisen tai välittämisen eteenpäin. Biltema antoi neljän toimittajayrityksen tiedot, Clas Ohlson antoi kolmen.

Yritysten ennakkokarsimien toimittajien joukosta Swedwatch valitsi neljä toimittajaa¹: yksi niistä valmisti tuotteita Biltemalle ja kolme Clas Ohlsonille. Clas Ohlson päätti tehdä näiden kolmen alihankkijan tuotantolaitoksiin oman tarkastuksensa ennen Swedwatchin vierailua, millä on saattanut olla vaikutusta tehtaissa tehtyjen havaintojen edustavuuden kannalta. Sekä Biltema että Clas Ohlson vaativat, että heidän omat edustajansa ovat mukana tehdasvierailuilla. Clas Ohlson kielsi myös tehtaiden videokuvaamisen.

Kenttätutkimusosio perustuu Swedwatchin itse tekemien tehdasvierailuiden ja haastatteluiden lisäksi hongkongilaisen kansalaisjärjestön Swedwatchin ja Finnwatchin tilauksesta ja ohjeistuksen mukaisesti tekemään haastattelututkimukseen. Järjestö haastatteli yhteensä 41 tehdastyöntekijää (ks. taulukko 1). Lisää tietoa haastatteluista löytyy liitteestä 1.

Finnwatchin ja Swedwatchin välisen yhteistyösopimuksen mukaan Finnwatch sai käyttöönsä Swedwatchin ja hongkongilaisen kansalaisjärjestön tekemien haastatteluiden ja kenttätutkimuksen tulokset, mutta ei tavarantoimittajien nimiä tai tarkkoja osoitteita. Tässä selvityksessä tutkittuihin toimittajiin viitataan kirjaimilla A, B, C ja D. Myös kiinalaisyri-tysten edustajien nimet on muutettu salassapitosopimuksen noudattamisen ja haastateltujen yksityisyyden suojelun vuoksi.

Kenttätutkimuksen tuloksia eritellään luvussa 5.

Työntekijöiden haastattelut tehtiin maaliskuussa 2012. Hongkongilaisen kansalaisjärjestön tutkijana työskentelevä haastattelija esitteli itsensä työnhakijaksi, joka halusi saada tehtaiden ulkopuolella tapaamiltaan työntekijöiltä mahdollisimman paljon tietoa oloista tehtaiden sisällä. Useimmat haastatellut suhtautuivat tuntemattomaan työnhakijaan jossain määrin epäluuloisesti, minkä vuoksi vastauksia ei voi pitää täysin luotettavina.

Noin kolmasosa haastatelluista tehtaiden A, B, C ja D työntekijöistä oli saanut työpaikkansa johdolta ohjeistuksen siitä, kuinka ulkopuolisten kysymyksiin tuli vastata. Heille oli sanottu "väärän" vastauksen saattavan vähentää tehtaan tilauksia, mikä heikentäisi myös heidän omaa työtilannettaan.

Swedwatch vieraili tutkimuksessa mukana olevien tavarantoimittajien luona Guangdongissa huhtikuussa 2012. Kukin vierailu kesti noin puolikkaan tai kokonaisen työpäivän.

Taulukko 1. Kenttätutkimuksessa mukana olleet kiinalaiset tavarantoimittajat

Tehdas / toimittaja	A	B	C	D
Haastateltujen lukumäärä	8	12	8	13
Työntekijöiden lukumäärä	n. 400	n. 700	n. 1 400	n. 800
Ostaja	Biltema	Clas Ohlson	Clas Ohlson, Fiskars	Clas Ohlson

¹ Swedwatch tutustui itse asiassa viiteen toimittajaan. Tästä Finnwatchin selvityksestä on kuitenkin jätetty pois yksi tuottajista, sillä se ei valmista tuotteita tarkastelemillemme yrityksille. Swedwatchin raportissa mukana ovat myös viidennestä tehtaasta tuotteita ostavat ruotsalaisyritykset Julia ja Rusta, jotka eivät toimi Suomessa ja joita ei sen vuoksi käsitellä tässä suomalaiselle yleisölle suunnatussa julkaisussa.

Niiden aikana haastateltiin tehtaiden johtoa ja tehtiin tutustumiskierros tuotantolaitokseen. Kolmessa tehtaassa Swedwatch sai haastatella yhteensä neljää työntekijää.

Kenttätutkimuksen tuloksista raportoidessamme pyrimme kertomaan mahdollisimman selkeästi, mitkä havainnot tai väitteet perustuvat yksinomaan työntekijöiden haastatteluihin ja miltä osin muut havaintomme (esimerkiksi tehdaskäynneillä) ja tehtaiden johdon lausunnot vahvistivat haastatteluiden tulokset.

Finnwatch lähetti lisäksi valikoiduille puutarha-, harraste- ja remonttivälineitä sekä pieniä kodintarvikkeita myyville suomalaisyrityksille huhtikuussa 2012 erillisen kyselyn liittyen niiden Kiinan-ostotoiminnan ja paikallisten alihankkijoiden vastuullisuuteen (liite 2). Kysely osoitettiin Hong Kongille, Keskolle, S-ryhmälle, Stockmannille ja Tokmannille. Hong Kong ja Stockmann päättivät olla vastaamatta kyselyyn.

Kenttätutkimuksen aikana kävi ilmi, että yksi tutkituista Clas Ohlsonin alihankkijoista toimitti tuotteita myös Fiskarsille, joten myös se otettiin mukaan selvitykseen. Finnwatch lähetti Fiskarsille saman kyselyn, jonka yllä mainitut suomalaisyritykset olivat saaneet aiemmin.

On selvää, ettei neljän tehtaan ja muutaman kymmenen haastattelun perusteella voi tehdä kovin laajoja yleistyksiä.

Toisaalta esimerkkitehtaista tehdyt havainnot vastaavat varsin hyvin kolmansien osapuolien Kiinassa ja etenkin Guangdongissa suorittamien tehdasauditoitien yleisiä tuloksia. Ei ole myöskään kohtuutonta olettaa Bilteman ja Clas Ohlsonin valinneen tutkimukseen mukaan sellaisia toimittajia, joihin ne katsovat voivansa luottaa. Tästäkin voi päätellä havaittujen ongelmien olevan varsin tavanomaisia kyseisen sektorin tuotantoketjuissa

Fiskarsia lukuun ottamatta suomalaisyrityksiä koskevat tiedot perustuvat ainoastaan niiden kyselymme antamiin vastauksiin sekä yritysten vastuullisuusraportointiin.

Kaikkien tutkimuksessa mukana olleiden yhtiöiden toimintaa ja vastuullisuuskäytäntöjä käsitellään luvussa 4.

Tutkimuksessa mukana olevat suomalaiset ja ruotsalaiset yritykset ovat saaneet tutustua itseään koskeviin osiin selvityksestä etukäteen ja tarkistaa niiden oikeellisuuden. Yrityksille on myös tarjottu mahdollisuus antaa selvityksestä kirjallinen kommentti, joka julkaistaan Finnwatchin kotisivulla osoitteessa www.finnwatch.org.

Selvitystä täydentää kenttätutkimuksen yhteydessä kuvattu lyhytdokumentti, joka on niin ikään katsottavissa Finnwatchin kotisivuilla.



Valtaosa Guangdongin tehdastyöläisistä on Kiinan köyhemmistä osista tulleita siirtotyöläisiä.

3. Kiinan työelämä muuttuu vauhdilla

Etelä-Kiinassa sijaitseva Guangdong avasi Kiinan maakunnista ensimmäisenä taloutensa ulkomaisille investoinneille ja vientiteollisuudelle. Nykyään Guangdong on yksi Kiinan nopeiten kasvavista alueista, ja sinne virtaa edelleen työvoimaa maan köyhemmistä osista. Epätasa-arvo kaupunkien ja maaseudun sekä paikallisväestön ja siirtotyöläisten välillä on kuitenkin suurta. Myös kahnaukset siirtolaisten ja paikallisten välillä ovat yleisiä.²

Noin kolmannes Guangdongin väestöstä on siirtotyöläisiä. Helmijoen suiston tuotantoalueella heitä asuu monta kertaa enemmän kuin kantaväestöä. Käytännössä siirtolaisten perusoikeudet – esimerkiksi oikeus koulunkäyntiin ja terveydenhoitoon – toteutuvat selvästi heikommin kuin kantaväestön. Heillä ei ole myöskään oikeutta asettua pysyvästi Guangdongiin.

Hukou-järjestelmä syrji siirtolaisia

Kiinan siirtotyöläisten oikeuksien toteutumista haittaa 1950-luvulta lähtien käytössä ollut Hukou-järjestelmä, joka vaikeuttaa merkittävästi pysyvän asumisoikeuden saamista vieraassa kaupungissa.

Järjestelmä on johtanut jyrkkään kahtiajakoon maalta kaupunkiin muuttaneiden siirtotyöläisten ja syntyperäisten kaupunkilaisten välillä. Hukou-laeista johtuen toisen kaupungin alueelta muuttanut työntekijä ei ole uudessa asuinpaikassaan oikeutettu sosiaalietuuksiin kuten koulutukseen tai eläkkeisiin.

Siirtotyöläisten heikot oikeudet ovat aiheuttaneet Kiinassa runsaasti levottomuuksia. Kiinan sisällä onkin alettu vaatia Hukou-järjestelmän uudistamista siirtotyöläisten oikeuksien parantamiseksi³

Yli puolet Guangdongin siirtotyöläisistä on 20–30 vuotiaita. Valtaosa heistä työskentelee matalasti palkatuissa tehtävissä teollisuustuotanto- tai palvelusektorilla. Vuonna 2011 Guangdongin maakuntahallinto lupasi myöntää noin 1,8 miljoonalle siirtolaiselle asumisluvan. Tästä huolimatta asumisluvan saanti on edelleen erittäin vaikeaa nuorille, muualta kotoisin oleville työntekijöille. Suuri osa siirtotyövoimasta on varsin liikkuvaa: yli puolet heistä on saapunut maakuntaan viimeisen vuoden aikana.⁴



Guangdongin vaurastumisesta huolimatta etenkin maaseudulla eletään edelleen Maailmanpankin määritelmän mukaisessa absoluuttisessa köyhyydessä, alle 1,25 Yhdysvaltain dollarilla päivässä.⁵ Tulotaso kaupungeissa on 2,9 kertaa korkeampi kuin maaseudulla. Tämä ero on kansainvälisesti erittäin suuri.

Aiemmin maakunnassa on tuotettu lähinnä yksinkertaisia tavaroita, mutta edistyneemmän informaatioteknologia-, elektroniikka- ja kemianteollisuuden osuus on kasvussa. Korkeamman jalostusarvon tuotannon kehittäminen on myös maakuntahallinnon julkilausuttu tavoite. Jotkut asian tuntijat varoittavat, että mikäli nykyisille tehdastyöläisille ei tarjota kehittyneemmän teollisuuden vaatimaa koulutusta, alueen yhteiskuntarauha saattaa olla uhattuna.⁶

Guangdongin maakunta lukuina⁷

- Väkiluku noin 104 miljoonaa
- Kolmannes asukkaista on siirtotyöläisiä
- Viime vuosina talous on kasvanut keskimäärin 13 prosenttia vuodessa
- Vastaa yli 30 prosentista Kiinan kokonaisviennistä

2 World Bank 2011. Reducing inequality for shared growth in China : strategy and policy options for Guangdong province, sivu 4. Julkaistu 1.1.2011. http://www.wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2011/01/07/000333037_20110107000440/Rendered/PDF/588460PUB0Redu101public10BOX353816B.pdf

3 China Daily 6.3.2012. Reform the Hukou system. http://www.chinadaily.com.cn/opinion/2012-03/06/content_14764013.htm (10.6.2012); Kehälinna, Heikki 2010. Muuttuuko ACFTU? Näkökulmia Kiinan ay-liikkeen muutokseen ja rooliin yhteiskunnassa ; Gapper, John 2011. China's migrant workers expect more. Financial Times, 7.9.2011. <http://www.ft.com/intl/cms/s/0/78d7af1e-d93a-11e0-884e-00144feabdc0.html#axzz1yEwmvLj6> (10.6.2012)

4 China Labour Bulletin 2011. Latest population statistics show migrants still on the margins in Guangdong, 4.8.2012. <http://www.clb.org.hk/en/node/101114>, ladattu 26.1.2012.

5 Maailmanpankki 2011, sivu 5.

6 Arvil V. Adams 2009. A Policy Note on Skills Development for Guangdong Province, China. <http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1121703274255/1439264-1242337549970/6124382-1288297991092/ChinaNoteGD-VanAdams09.pdf>. Ladattu 27.1.2012.

7 Mt., s. 3. ja China Labour Bulletin 2011. Latest population statistics show migrants still on the margins in Guangdong.

Kiinan hallitus pyrkii vähentämään maan taloudellista riippuvuutta länsimaiden markkinoille suunnattujen halpojen kulutushyödykkeiden valmistuksesta ja vahvistaa kotimaista kulutuskysyntää. Yksi tapa edistää tavoitteen saavuttamista on minimipalkkojen korottaminen.⁸ Kiina on pyrkinyt myös tarjoamaan ulkomaisille sijoittajille kannustimia investoida rannikoiden lisäksi sisämaahan, minkä vuoksi monet potentiaaliset siirtotyöläiset ovat päättäneet jäädä kotiseudulleen.

Ilmiöön törmättiin myös tämän selvityksen kenttätutkimuksessa: moni haastattelemastamme tavarantoimittajista valitti, etteivät työntekijät aina tahtoneet palata töihin kiinalaisen uuden vuoden jälkeen.⁹ Tämä johtuu osittain siitä, että työtä on tarjolla myös heidän kotimaakunnassaan, vieläpä jonkin verran aiempaa paremmin ehdoin. Toisaalta työntekijöillä ei usein ole juuri muita mahdollisuuksia vaikuttaa työehtoihin sa kuin ”jaloilla äänestäminen” – irtisanoutuminen ja työpaikan vaihto. Nähtäväksi jää, kuinka viime aikoina yleistyneet kollektiiviset työtaistelut muuttavat tilannetta.

Taulukko 2. Kiina ja Kansainvälisen työjärjestön ILO:n työelämän perussopimukset¹⁰

	Onko Kiina ratifioinut?
Syrjinnän kielto (perussopimukset 100 ja 111)	On
Lapsityön kielto (perussopimukset 138 ja 182)	On
Oikeus järjestäytymiseen ja kollektiiviseen neuvotteluun (perussopimukset 87 ja 98)	Ei
Pakkotyön kielto (perussopimukset 29 ja 105)	Ei

Taulukko 3. Kiina ja YK:n ihmisoikeusyleissopimukset¹¹

	Onko Kiina ratifioinut?
Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva sopimus	On
Naisten oikeuksien sopimus	On
Lapsen oikeuksien sopimus	On
Kansalais- ja poliittisten oikeuksien sopimus	Ei
Sopimus siirtotyöläisten ja heidän perheenjäsentensä oikeuksista	Ei

3.1 Työvoimapula on johtanut parempiin työehtoihin

Tehdastyö ei suinkaan ole tämän päivän kiinalaisnuorten ainoa mahdollisuus hankkia elanto. Tehdastyöntekijöitä tätä tutkimusta varten haastatellut hongkongilaisen kansalaisjärjestön tutkija kertoo esimerkiksi palvelusektorin houkuttelevan nuoria huomattavasti enemmän.

Tehdastyöläisten korkeammat palkat ovat johtaneet parannuksiin myös asuinoloissa. Vaikka tehtaiden makuusalit ovat työntekijöille sähkö- ja vesimaksuja lukuunottamatta ilmaisia, yhä useammat tehdastyöläiset haluavat asua itse vuokraamassaan huoneessa tehtaan makuusalin sijaan.

Parempiosaisten nuorten siirtyminen toisiin tehtäviin näkyy myös Guangdongissa. Maakunnan tehtaissa työskentelee etupäässä Kiinan köyhemmistä osista kotoisin olevia siirtolaisia. Kuvaavaa on, että tätä selvitystä varten tutkituista neljästä tavarantoimittajasta ainoastaan yksi työllisti myös paikallisia.

Useimmat tutkituista tavarantoimittajista kertoivat työehtojen parantuneen huomattavasti viime vuosina. Tähän on vaikuttanut työvoimapulan lisäksi paljon myös se, että työllisyyskysymyksistä vastaavat paikallisviranomaiset ovat alkaneet valvoa lainsäädännön noudattamista aiempaa tiukemmin. Monet toimittajista mainitsivat erikseen vuoden 2008 työehtolain, jonka voimaantumisen jälkeen työlainsäädännön sivuuttaminen on ollut vaikeampaa.

8 ILO 2011. Asia-Pacific Labour Market Update. ILO Regional Office for Asia and the Pacific, December 2011. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_168848.pdf (30.1.2012)

9 Tavarantoimittajien C ja D johtajien haastattelut.

10 ILO:n kotisivut <http://www.ilo.org/ilolex/english/docs/declworld.htm> (toukokuu 2012)

11 University of Minnesota. Ratification of International Human Rights Treaties – China. <http://www1.umn.edu/humanrts/research/ratification-china.html> (Sivustolla vierailtu 30.5.2012.)

Kiinan uusi työehtolaki (Labour Contract Law)¹²

Vuonna 2008 voimaan astunut työehtolaki sisältää muun muassa seuraavat vaatimukset:

- Kaikilla työntekijöillä on oltava kirjallinen työsuhteen sopimus.
- Jokaiselta työpaikalta on löydyttävä kaikki työpaikan säännöt sisältävä ohjekirja.
- Kahden määräaikaisen työsuhteen jälkeen työnantajan on tarjottava työntekijälle vakituista työsuhdetta.
- Työlainsäädäntöä rikkovalta työnantajalta voidaan vaatia huomattavia korvauksia.
- Työntekijät ja työnantaja voivat yhdessä neuvotella kollektiivisista työehdoista, joissa määritellään esimerkiksi palkat, työajat ja muut työehdot.
- Paikallisviranomaisten on valvottava työehtolainsäädännön noudattamista.

3.2 Työntekijät vaativat aiempaa enemmän

Kesällä 2010 Guangdongissa sattui kaksi paljon huomiota saanutta tapahtumasarjaa, jotka muuttivat yleisiä käsityksiä Kiinan työoloista ja vahingoittivat monen Kiinassa toimivan monikansallisen yrityksen mainetta. Ensiksi useampi Foxconnin elektroniikkatehtailla työskennellyt siirtotyöläinen teki itsemurhan, mikä pakotti Applen, HP:n ja Nokian kaltaiset, Foxconnia alihankkijanaan käyttävät yritykset reagoimaan. Samaan aikaan autotehtaiden työntekijät alkoivat lakkoilla, mikä lamaannutti muun muassa Hondan ja Toyotan tuotannon. Jotkut katsovat näiden tapahtumien olleen alkulaukaus parempia työehtoja aktiivisesti vaativalle työväenliikkeelle.¹³

Kiinan työmarkkinoihin erikoistunut Bristolin yliopiston tutkija Maria Ahlsten on seurannut Guangdongin tapahtumia tarkasti. Ahlstenin mukaan etenkin Hondan alihankkijan tehtaassa sattunut lakko oli käännteentekevä, sillä se oli poikkeuksellisen hyvin organisoitu, kattava ja pitkäkestoinen. Nuoret työntekijät hyödynsivät taitavasti sosiaalista mediaa viestiensä levittämiseen ja saivat sekä yleisön että tiedotusvälineiden tuen. Vastaavat toimintavat ovat sittemmin yleistyneet eri puolilla Kiinaa.¹⁴

Poikkeuksellista oli myös Honda-tehtaan lakkoilijoiden vaatimukset: he peräänkuuluttivat paitsi 35 prosentin palkan korotusta myös ammattiyhdistyksen demokraattista uudistamista. Ensimmäinen tavoite toteutui kokonaan, ja myös tehtaan työläisten mahdollisuudet valita omat edustajansa paranivat jossain määrin. Tapahtuma antoi myös sysäyksen eri puolille Kiinaa levinneelle lakkoaalolle, joka loi Kiinan valtiollisessa kontrollissa olevalle ammattiyhdistysliikkeelle ACFTU:lle (All China Federation of Trade Unions, ks. viereinen infolaatikko) suuria paineita työntekijöiden edustautumisen parantamiseen.¹⁵

Siirtotyöläiset tuntevat nykyään oikeutensa aiempaa paremmin, ja valtiokin ymmärtää, että sen on suhtauduttava työläisten tyytymättömyyteen uudella tavalla. Nuoremmat siirtotyöläiset poikkeavat edellisestä sukupolvea: he haluavat erilaisia asioita, heillä on heikommat siteet kotipaikkaansa ja he ovat koulutetumpia kuin edeltäjänsä.¹⁶

Guangdongin maakunnassa tyytymättömyys ilmenee usein luvattomina lakkoina ja työnseisauksina. Yksistään Shenzhenin kaupungissa on joka päivä lakossa noin 3 000 ihmistä työehtotoukkojen vuoksi. Esimerkiksi hongkongilaisen China Labour Bulletin -järjestön interaktiivinen ja taajaan päivitettävä, verkosta löytyvä lakkokartta¹⁷ osoittaa sekä lakkojen määrän että lakkoilevien tuotantosektoreiden ja mielenilmausten syiden lisääntyneen tasaisesti. Vaikka valtaosa lakoista ja työntekijöiden kollektiivisista mielenilmauksista tähtää edelleen parempiin työoloihin tai palkankorotuksiin, myös muut epäkohdat antavat yhä useammin sysäyksen työtaistelutoimille.

Esimerkiksi kesäkuussa 2011 noin 2 000 japanilaisomistuksen Citizenin kellotehtaan työntekijää lakkoili Dongguanissa Shenzhenin lähellä kahden viikon ajan, koska he halusivat muutoksia tehtaan vuorojärjestelmään sekä työajalla pidettävien kymmenen minuutin pakollisten aamukokousten lakkauttamista. Lakko päättyi tehtaan johdon suostuttua päävaatimuksiin. 21 työntekijää, joukossaan kahdeksan lakkojohtajaa, menetti kuitenkin työpaikkansa. Monet lakot päättyivät myös edelleen poliisien tai yksityisten vartijoiden väkivaltaiseen väliintuloon, toisinaan myös lakkoilijoiden vangitsemiseen.¹⁸

12 Labor Contract Law of the People's Republic Of China, http://www.fdi.gov.cn/pub/FDI_EN/Laws/GeneralLawsandRegulations/Basic-Laws/P020070831601380007924.pdf

13 Boy Lüthje 2011. Which side are you on? Lessons from the strikes at auto suppliers in South China. AMRC, 12.9.2011. <http://www.amrc.org.hk/node/1174>

14 Bristolin yliopiston valtiotieteellisessä tiedekunnassa tutkijana työskentelevän Maria Ahlstenin haastattelu 4.5.2012.

15 Bristolin yliopiston valtiotieteellisessä tiedekunnassa tutkijana työskentelevän Maria Ahlstenin haastattelu 4.5.2012; All China Labour Bulletin 2012. A Decade of Change. The Workers Movement in China 2000–2010. http://www.clb.org.hk/en/sites/default/files/File/research_reports/Decade%20of%20the%20Workers%20Movement%20final.pdf (18.6.2012)

16 Ruotsin Kiinan-suurlähetystö 2010. Vad har strejkande Honda arbetare med Kinas växelkurs att göra? Julkaistu 5.7.2010. http://www.swedenabroad.com/SelectImageX/20428/Vad_har_strejkande_Hondaarbetare_med_Kinas_vaxelkurs_att_gora.pdf (10.2.2012)

17 China Labour Bulletinin "lakkokartta" löytyy osoitteesta <http://www.numble.com/clbmape.html> (18.6.2012)

18 All China Labour Bulletin 2012. A Decade of Change. The Workers Movement in China 2000–2010, s. 22–23. http://www.clb.org.hk/en/sites/default/files/File/research_reports/Decade%20of%20the%20Workers%20Movement%20final.pdf (18.6.2012)

Kiinan valtiollinen ammattiyhdistysliike ACFTU

Kiinan ammattiliittoa koskeva laki kieltää riippumattomien, itsenäisten ammattiliittojen perustamisen. Työntekijät voivat järjestäytyä vain yhteen viralliseen ammattiliittoon (All China Federation of Trade Unions, ACFTU) tai sen alaliittoihin.

Kiinan kommunistisen puolueen alaisuudessa toimivalla ACFTU:lla on 240 miljoonaa jäsentä.

ACFTU:n alueorganisaatio vastaa rakenteeltaan Kiinan aluehallinnon rakennetta. Keskusjärjestöt koostuvat piirikuntatason ay-järjestöistä sekä kaupunkien ja prefektuurien ay-järjestöistä, jotka vastaavat oman alueensa ay-toiminnasta. Näiden alle kuuluvat kaupunginosa- ja katualueiden järjestöt ovat alueellisen järjestöjärjestelmän alin taso.

Kiinan ammattiyhdistysliikkeen varsinaisia perustajien toimijoita ovat yritysten tai hallintoyksiköiden ammattiosastot ja työntekijäkomiteat.

Vaikka ACFTU ei ole vapaa ammattiliitto, sen edunvalvontatyö on viime vuosina vaikuttanut myönteisesti kiinalaisten työntekijöiden palkkojen ja työolosuhteiden kehittämiseen. Edunvalvontaroolin vahvistumisen taustalla on kommunistisen puolueen pyrkimys turvata poliittinen ja sosiaalisen vakaus työpaikoilla työntekijöiden vaatimusten lisääntyessä.

Tammikuussa 2011 ACFTU linjasi, että 60 prosentissa niistä yrityksistä, joissa ammattiyhdistys toimii, pitäisi olla kollektiivinen työehtosopimusneuvottelujärjestelmävuoden 2011 loppuun mennessä. Tarkkaa tietoa tavoitteen saavuttamisesta ei ole, mutta joitakin varsin kattavia järjestelyitä on tehty, joskin ammattiyhdistyksen edustavuudessa on edelleen usein toivomisen varaa – eikä vapaasta järjestäytymisoikeudesta edes vakavissaan keskustella.

Työntekijöiden pettymys ACFTU:n demokratian puutteeseen sekä huonoon edustavuuteen on ollut keskeinen tekijä ”laittomien” ja liiton ulkopuolella tapahtuvien työtaistelutoimien yleistymiseen viime vuosina.¹

1 Kehälinna, Heikki 2008. Kiperä Kiina-ilmiö – Suomalainen ay-liike ja kansainvälistymisen haasteet 2008; Kehälinna, Heikki 2010. Muuttuuko ACFTU? Näkökulmia Kiinan ay-liikkeen muutokseen ja rooliin yhteiskunnassa; All China Labour Bulletin 2012. A Decade of Change. The Workers Movement in China 2000–2010, s. 22–23. http://www.clb.org.hk/en/sites/default/files/File/research_reports/Decade%20of%20the%20Workers%20Movement%20final.pdf (18.6.2012)

Näiden tapahtumien valossa Kiinan viranomaisten, ja etenkin Guangdongin paikallishallinnon, on joka tapauksessa ollut pakko kiinnittää huomioita työntekijöiden ja työnantajien välisen vuoropuhelun kehittämiseen. Työntekijöille menestyksekkäät työtaistelut ovat osoittaneet, että heidän työnantajillaan on varaa nostaa palkkoja ja että yhteistoiminta kannattaa.¹⁹

3.3 Ovatko järjestäytymismahdollisuudet parantuneet?

Kiinan laki antaa järjestäytymiselle ja yhteisedustautumiselle jonkin verran mahdollisuuksia. Maan työehtolaki nimeää kollektiiviset ”konsultaatiot” keskeisimmäksi tavaksi ratkoa työnantajien ja työntekijöiden välisiä kiistoja. Koska mitään varsinaisia ammattiliittoja ei ole olemassa, päätös tällaisen prosessin aloittamisesta on työnantajan vastuulla. Yrityksille on tarjolla myös ohjeistusta työehtosopimusten laatimiseen yhdessä työntekijöiden kanssa.

Ammattiyhdistysliikkeen maailmanjärjestön ITUCin mukaan aidosta yhteisneuvotteluista ei kuitenkaan yleensä ole kyse, sillä työntekijäpuolen ääntä käyttää ACFTU, jonka edustajat ovat harvoin jos koskaan työntekijöitä. Monesti yritystason työehtosopimukset eivät myöskään sisällä mitään sellaista, joka ei olisi jo kirjattu lakiin. Periaatteessa Kiinassa on mahdollista neuvotella myös alakohtaisia työehtosopimuksia, mutta näin ei juurikaan toimita.²⁰

Vuonna 2011 Guangdongin maakuntahallinto osoitti uudenlaista halua järjestäytymisoikeuden vahvistamiseen.²¹ Uusi toimenpideohjelma, niin sanottu ”sateenkaarisuunnitelma” tähtää siihen, että 80 prosentissa (ACFTU:n) ammattiyhdistyksen piirissä olevista firmoista on käytössä työmarkkinaosapuolten välinen työehtoneuvottelujärjestelmä vuonna 2013.²² Suunnitelman taustalla ovat laajat julkiset

19 Ruotsin Kiinan-suurlähetystö 2010. Vad har strejkande Honda arbetare med Kinas växelkurs att göra? Julkaistu 5.7.2010. http://www.swedenabroad.com/SelectimageX/20428/Vad_har_strejkande_Hondaarbetare_med_Kinas_vaxelkurs_att_gora.pdf (10.2.2012); All China Labour Bulletin 2012. A Decade of Change. The Workers Movement in China 2000–2010, s. 22–23. http://www.clb.org.hk/en/sites/default/files/File/research_reports/Decade%20of%20the%20Workers%20Movement%20final.pdf (18.6.2012)

20 International Trade Union Confederation ITUC 2010., Internationally recognized core labour standards in the People's republic of China”, Report for the WTO General council review of the trade policies of the People's Republic of China (Geneva, 10 and 12 May, 2010), Executive Summary. http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/China_Final-2.pdf (21.3.2012).

21 China Labour Bulletin 2012. The development of collective bargaining in China – two case studies., <http://www.clb.org.hk/en/node/101233> (26.1.2012)

22 HKTCD, the Hong Kong Trade Development Council 2011. Guangdong begins collective bargaining legislation <http://www.hktdc.com/info/mi/a/bacn/en/1X07OR2P/1/Business-Alert-%E2%80%93-China/Guangdong-begins-collective-bargaining-legislation.htm> (26.1.2012)

protestit sekä luvattomat lakot, jotka ovat pakottaneet poliitikot tekemään jotakin työmarkkinatilanteen vakauttamiseksi²³

Esimerkiksi australialainen tutkija Anita Chan, joka on yksi Kiinan työehtotilanteen johtavista asiantuntijoista, on kuitenkin sitä mieltä, ettei tilanne ole pohjimmiltaan oleellisesti muuttunut. Hänen mukaansa ”Kiina ei ikinä sallisi työntekijöiden valita vapaasti omia edustajiaan.”²⁴

Asian Monitor Resource Centre -tutkimuslaitoksen Sally Choi Wing Sze sitä vastoin on varovaisen optimistinen. Vaikka hän ei uskokaan sateenkaarisuunnitelman johtavan suuriin muutoksiin, ei se ole myöskään täysin merkityksetön. Tehdyt muutokset edistävät kollektiivista neuvottelukulttuuria ylipäänsä, mikä saattaa vahvistaa vapaan järjestäytymisoikeuden tärkeyttä työntekijöiden miellissä ja kannustaa heitä yhteistoimintaan.²⁵

Monien Hongkongissa toimivien, Kiinan työoloja seuraavien järjestöjen mielestä on tärkeää, että länsimaiset ostajat vaativat heidän tavarantoimittajiensa avautumaan työntekijöidensä suuntaan. Yksi keskeinen parannus olisi varmistaa, että työntekijöiden edustajat ovat todella työntekijöiden itsensä valitsemia – nykyään näin on vain harvoin.

SACOM-järjestön Debby Chang katsoo, että työntekijöiden valinnan ja työehtoneuvotteluiden demokraattisuutta valvomaan tarvitaan ulkopuolisia asiantuntijoita, esimerkiksi juuri Hongkongista. Hänen mielestään ostajien tulisi aina valvoa, kuinka ammattiliittoedustajat valitaan, ja pyrkiä vaikuttamaan siihen, että työntekijät itse pääsisivät osallistumaan.

Siirtotyöläisten terveyden ja työturvallisuuden parissa guangzhoulaisessa järjestössä työskentelevä Monina Lu on ollut osallisena kahdessa työntekijäedustajien valinnan demokraattisesta ajaneesta hankkeesta. Hänen kokemuksensa mukaan muutoksia on ollut erittäin vaikea saada aikaan, vaikka takana on ollut kansainvälisten ostajien tuki.

”Ensimmäinen projekteista keskeytyi varhain tehtaan johdon vastustuksen vuoksi. Toinen, osittain onnistunut hanke oli käynnissä vuosina 2009–2011. Kun työntekijät olivat demokraattisesti valinneet oman toimikuntansa, tehtaan johtoporras alkoi jänistää ja kieltäytyi yhteistyöstä. Johtajat kutsuivat toimikuntaa lainvastaiseksi, ja niin meidän oli jätettävä homma sikseen” Monina Lu kuvailee.²⁶

Tutkija Maria Ahlstenin mukaan joillakin työpaikoilla Guangdongissa on jo käytössä jonkinlainen työehtosopimusmenettely: työntekijät painostavat luvattomien lakkojen ja työseisausten avulla työnantajaa neuvottelemaan palkoista ja työehdoista, mikä usein johtaa lopulta yhteisneuvotteluihin. Myös Kiinan hallituksen pyrkimykset nostaa teollisuustyöläisten palkkoja elintasoerojen kaventamiseksi ja kotimaisen kysynnän kasvattamiseksi on luonut työntekijöille uusia mahdollisuuksia.²⁷

3.4 Vastuullisuusperiaatteiden epäselvät vaikutukset

Nykyisin on tavanomaista, että niin sanotuissa riskituotantomaissa tuotteita valmistavat yritykset ovat laatineet vastuullisuusperiaatteet, joiden noudattamista edellytetään myös alihankkijoilta.

Lundin yliopiston tutkijat ovat käyneet läpi Ruotsin sadan suurimman vähittäiskauppaa harjoittavan yrityksen vastuullisuuskäytännöt. Selvityksen mukaan yli 80 prosentissa yrityksistä oli käytössä vastuullisuuslinjaus, ja ne tekivät myös tarkastuksia tuotantoketjussa itseään lähimpänä olevan alihakkijan tuotantolaitoksiin. Enemmistö yrityksistä ei tehnyt muunlaista vastuullisuusvalvontaa. Tekstiili-, lelu- ja elintarvikealan yritysten vastuullisuuskäytännöt olivat yleisesti ottaen pidemmälle kehittyneitä kuin muiden sektoreiden toimijoilla.²⁸

Pohjoismaiset yritykset ovat yleensä melko pieniä ostajia verrattuna esimerkiksi yhdysvaltalaisiin kilpailijoihinsa, minkä vuoksi niiden keinot vaikuttaa tavarantoimittajiensa käytäntöihin saattavat olla rajalliset. Tämän takia jotkut yritykset ovat tehneet strategisen päätöksen keskittää ostajaan harvemmillä toimittajilla tai seurata suurempien ostajien käytäntöjä.²⁹

Tutkimusten mukaan kansalaisjärjestöjen ja tiedotusvälineiden huomio saa yritykset tehostamaan vastuullisuus-toimintaansa. Siitä, johtavatko kehittyneemmät vastuullisuuskäytännöt parempiin työehtoihin, on kuitenkin eriäviä näkemyksiä. Joissakin tutkimuksissa on jopa todettu, etteivät yritysten pyrkimykset puuttua työehtoihin vastuullisuuslinjauksen avulla ole synnyttäneet kestäviä parannuksia.³⁰

23 IHLO, the Hong Kong Liaison Office of the international trade union movement 2009. ACFTU in a time of crisis: Back to the old ways? <http://www.ihlo.org/LRC/ACFTU/070509A.html> (27.1.2012)

24 Sydneyn yliopiston China Research Centren professori Anita Chanin haastattelu 14.2.2012.

25 Asian Monitor Resource Centren ohjelmakoordinaattorin Sally Choi Wing Szen haastattelu, Hong Kong 16.4.2012.,

26 Moninan Lun nimi on muutettu turvallisuussyistä.

27 Bristolin yliopiston tutkijan Maria Ahlstenin sähköpostiviesti 2.5.2012.

28 Jens Hultman ja Ulf Elg 2011. Retailers' management of Corporate social responsibility (CSR) in their supplier relationships – does practice follow best practice? *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, Vol. 21, No. 5, December 2011, s. 452.

29 Lundin yliopiston taloustieteen dosentin Jens Hultmanin haastattelu 7.3.2012.

30 Göteborgin kauppakorkeakoulun dosentin Niklas Egels Zandénin haastattelu 27.1.2012.

Esimerkiksi monilla kansainvälisillä vaatebrändeillä, jotka ovat kehittäneet vastuullisuuskäytäntöjään 1990-luvun alusta alkaen, on edelleen runsaasti alihankkijoita, jotka eivät noudata ostajan vastuullisuusperiaatteita. Jotkut katsovat tämän johtuvan siitä, että vastuullisuusajattelu perustuu virheoletukseen: tausta-ajatus on, että vastuullisuuskäytäntöjen noudattamisesta on tavarantoimittajalle aina taloudellista hyötyä. Todellisuudessa näin ei aina ole. Halvat hinnat ja nopea toimitusaikataulu saattavat helposti mennä ostajan painotuksissa vastuullisuuden edelle. Ongelmia on vaikea kitkeä satunnaistarkastuksilla. Pahimmillaan vastuullisuuskäytännöt saattavat aiheuttaa jopa päinvastaisia vaikutuksia kuin on tarkoitus, koska niiden vaatima kontrolli ja byrokratia sitovat paljon resursseja, jotka ovat muualta pois.³¹

Tilaaajayrityksillä on myös vaara juuttua loputtomaan kissa ja hiiri -leikkiin, sillä tavarantoimittajien on varsin helppoa antaa halutessaan virheellistä tietoa kontrolli- ja arviontiprosesseissa.³²

Tutkimusten mukaan vastuullisuuskäytäntöjen positiivisten vaikutusten todennäköisyys kasvaa, jos ostaja on huomattavan tärkeä asiakas toimittajalle, jos ostajan vastuullisuusvaatimukset ovat samankaltaisia kuin toimittajan muilla asiakkailta ja jos ostaja tekee vastuullisuuskysymyksistä yhteistyötä toimittajan kanssa pelkän valvonnan ja epäkohtien osoittamisen sijaan.³³ Sellaiset tavarantoimittajat, jotka tarjoavat henkilöstölleen mahdollisuuksia osallistua työpäivän päätöksentekoon ja kehittämiseen, onnistuvat myös vastuullisuuskysymyksissä paremmin kuin perinteiseen hierarkiseen kontrollimalliin nojaavat yritykset.³⁴

Jotkut vastuullisuusperiaatteiden kanssa pitkään työskennelleet suuryritykset ovat alkaneet siirtää vastuullisuustyönsä painopistettä vastuulinjauksista ja niiden valvonnasta paremman työnjohdon ja tuotannon organisoimisen kehittämiseen. Suunta on kohti (sekä tavarantoimittajien että niiden henkilöstön) suurempia osallistumismahdollisuuksia, toimittajien toimintavalmiuksien kehittämistä sekä toimittajien parempaa huomioimista ostostrategioissa.³⁵

Uusi kansainvälinen viitekehys lisää vastuullisuusvaatimuksia

YK:n vuonna 2011 hyväksymä uusi kansainvälinen yritys- ja ihmisoikeusviitekehitys³⁶ (Guiding Principles for Business and Human Rights), joka on huomioitu myös esimerkiksi OECD:n³⁷ ja Euroopan komission³⁸ uusissa vastuulinjauksissa, painottaa yritysten vastuuta huomioida ennakoivasti kaikki toimintansa ihmisoikeusvaikutukset ja laatia oikaisujärjestelmiä mahdollisten epäkohtien korjaamiseksi.

Periaatteiden mukaan yritykset voivat vahingoittaa ihmisoikeuksia paitsi suoraan oman toimintansa kautta, myös esimerkiksi kannustamalla tai myötävaikuttamalla ihmisoikeuksia loukkaaviin käytäntöihin. Käytännössä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi tuotantoaikojen nopeuttamista tai tuotantokustannusten minimointia ostopolitiikan kautta siten, että seurauksena on kohtuuttomia ylitiitä tai elämiseen riittämätön palkka. Yritysten vastuu kattaa koko tuotantoketjun alimmalle alihankintaportaalle saakka.

Vaikka valtioilla on ensisijainen vastuu turvata perusihmisoikeudet, velvoittaa YK:n kehys myös yritykset kantamaan vastuunsa tässäkin tutkimuksessa havaituista ongelmista.

YK-viitekehityksen puitteissa yrityksillä on vastuu myös siitä, että heidän tuotteitaan valmistavat ihmiset saavat työstään sääällisen, elämiseen riittävän korvauksen – vaatimus sisältyy esimerkiksi taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeviin kansainvälisiin yleissopimuksiin.

31 Richard Locke, Matthew Amengual ja Akshay Mangla 2009. *Virtue out of Necessity? Compliance, Commitment, and the Improvement of Labor conditions in Global Supply Chains*. *Politics Society* 2009, sivut 37, 319 ja 326–328.

32 Kristina Bjurling 2004. *Billig, snabb och lydig*. Swedwatch. <http://www.swedwatch.org/sv/rapporter/billig-snabb-och-lydig>.

33 Richard Locke, Fei Qin ja Alberto Brause 2006. *Does Monitoring Improve Labor Standards? Lessons from Nike*, Massachusetts Institute of Technology. Sloan School of Management, kesäkuu 2006; Niklas Egels Zandén, julkaisematon working paper otsikolla *Revisiting Suppliers' Compliance with MNCs' Codes of Conduct*.

34 Richard Locke ja Monica Romis 2007. *Improving Work Conditions in a Global Supply Chain*, MIT Sloan Management Review, 2007, Vol 48, no 2.

35 Swedwatchin tekemät Niklas Egels Zandénin ja Jens Hultmanin haastattelut

36 YK 2011. *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*.

37 OECD:n toimintaohjeiden suomenkielinen käännös on saatavilla työ- ja elinkeinoministeriön kotisivulla osoitteessa <https://www.tem.fi/index.phtml?C=98033&s=2086&xmid=4764>.

38 Euroopan komissio 2011. *A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility*. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr/new-csr/act_en.pdf (10.6.2012)

4. Tutkitut yritykset

Tutkimuksessa tarkastellaan kahden pohjoismaisen kodin-
tarvikeliikkeen, Clas Ohlsonin ja Bilteman, sekä suomalaisten
Fiskarsin, Hong Kongin, Keskon, S-ryhmän, Stockmannin ja
Tokmannin Kiinassa tapahtuvan ostotoiminnan vastuulli-
suutta.

Swedwatchin sekä työntekijöiden oikeuksia tutkivan hong-
kongilaisen kansalaisjärjestön tutkijat tutustuivat keväällä
2012 Clas Ohlsonille ja Biltemalle tuotteita valmistavien
tehtaiden työoloihin Kiinan Guangdongissa ja haastattelivat
sekä tehtaiden johtoa ja omistajia että työntekijöitä. Kenttä-
tutkimuksen aikana kävi ilmi, että myös Fiskars oli asiakkaa-
na yhdessä tutkituista tehtaista, joten se otettiin mukaan
tähän Finnwatchin selvitykseen.

Finnwatch lähetti lisäksi oman vastuullisuuskäytäntöjä
ja Kiinan ostotoimintaa koskevan kyselynsä (ks. liite 1) S-
ryhmälle, Keskolle, Fiskarsille, Hong Kongille, Tokmannille ja
Stockmann-konsernille. Hong Kong ja Stockmann kieltäytyi-
vät vastaamasta kyselyyn.

Seuraavassa on lyhyet kuvaukset tarkastelemistamme
yrityksistä.

4.1 Kenttätutkimuksessa tarkastellut yritykset

CLAS OHLSON

Vuonna 1918 perustettu Clas Ohlson on Suomessa, Ruot-
sissa, Norjassa ja Britanniassa toimiva pörssi-yhtiö, joka myy
muun muassa rakennus-, puutarha-, elektroniikka- ja kodin-
tarvikkeita sekä erilaisia vapaa-ajan välineitä.³⁹ Kymmenen
prosentin vuosikasvu tavoitteleva yhtiö pyrkii aktiivisesti
laajenemaan uusille markkinoille. Vuosina 2012–2013 se
avaa 15–20 uutta myymälää.⁴⁰

Clas Ohlson lukuina⁴¹

- Yli 150 myymälää neljässä maassa (Suomessa 22)
- Liikevaihto: reilut 650 miljoonaa euroa (2011)
- Työntekijöitä: noin 4 000
- 600 tavarantoimittajaa Kiinassa

Clas Ohlson hankkii kaikki tuotteensa ulkopuolisilta tavarantoimittajilta. Vajaat 40 prosenttia toimittajista sijaitsee Aasiassa, josta tulee miltei kaksi kolmannesta tuotteista. Kiina on ylivoimaisesti yleisin alkuperämaa.⁴²

Clas Ohlsonilla on ollut toimisto Shanghaissa vuodesta 2008 asti, ja vuonna 2011 se perusti toisen toimiston Shenzheniin. Niiden tehtävänä on muun muassa valvoa, että toimittajat noudattavat yhtiön vastuullisuuskäytäntöjä.

Yhtiön eettiset ohjeet, jotka sisältävät esimerkiksi työehtoihin, ympäristöön ja korruptioon liittyviä vaatimuksia, koskevat sekä yhtiötä itseään että kaikkia sen tavarantoimittajia ja alihankkijoita. Tavarantoimittajat, jotka teettävät Clas Ohlsonin tuotteita erillisellä alihankkijalla, ovat vastuussa siitä, että myös nämä valmistajat noudattavat samoja eettisiä ohjeita. Tavarantoimittajien on pyydettäessä ilmoitettava Clas Ohlsonille, minkä valmistajan palveluita he käyttävät.⁴³

Eettisyysohjeet ovat YK:n Global Compact -vastuuperiaatteiden sekä OECD:n monikansallisille yrityksille antamien ohjeistusten mukaiset. Clas Ohlsonin katsoo vastuulleen kuuluvan huomioida kaikkien niiden ihmisoikeudet, joita yhtiön toiminta koskettaa.

Eettiset ohjeet edellyttävät työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden asettamista etusijalle. Suojavarustusten on oltava tarkoituksenmukaisia ja vaarallisia aineita on käsiteltävä turvallisesti.

Työehtojen suhteen Clas Ohlson edellyttää toimittajien noudattavan perusihmisoikeuksia ja kohtelemaan työntekijöitä Kansainvälisen työjärjestön ILO:n työelämän perusperiaatteita ja -oikeuksia koskevan julistuksen mukaisesti. Työaikojen, palkkojen ja ylityökorvausten tulee vähimmillään "noudattaa kansallisia lakeja ja sopimuksia tai paikallisen teollisuuden mukaisia normeja". Kaikkien työntekijöiden pitää saada kirjallinen työsopimus. Palkanvähennystä ei saa tehdä kurinpidollisena toimenpiteenä, "ellei sitä säädetä yhteissopimuksessa tai hyväksyttyä laissa."

Ohjeiden mukaan työntekijällä tulee olla vapaus järjestäytyä, ja tavarantoimittajan tulee kunnioittaa oikeutta "järjestyneisiin palkkaneevotteluihin".

Clas Ohlsonilla on oikeus suorittaa ilmoittamattomia tarkastuksia kaikkien toimittajien luona kolmatta osapuolta apuna

39 Clas Ohlsonin kotisivu <http://om.clasohlson.com/foretaget/Historien-om-Clas-Ohlson/> (31.1.2012)

40 Clas Ohlson Årsredovisning 2010/11, s. 50. http://about.clasohlson.com/Global/pdf/shareholders/financial_reports/2010_2011/ClasOhlson_Arsredovisning_2010_11.pdf (sivustolla vierailtu 31.1.2012)

41 Lähde: Clas Ohlson Bolagsfakta <http://www.bolagsfakta.se/borsbolag/visa/id/12378/clas-ohlson-ab>

42 Clas Ohlsonin vuosikatsaus 2010/11, s. 40–42. http://about.clasohlson.com/Global/pdf/shareholders/financial_reports/2010_2011/ClasOhlson_Arsredovisning_2010_11.pdf

43 Clas Ohlsonin kotisivujen kestävä kehitys -osio <http://om.clasohlson.com/foretaget/Hallbar-utveckling/> (sivustolla vierailtu 31.1.2012); Clas Ohlsonin eettiset ohjeet. http://om.clasohlson.com/Global/pdf/sustainable_development/Clas_Ohlson_Code_of_Conduct_Aug_2010_%20Finish.pdf (10.6.2012)

käyttäen. Mikäli toimittaja ei korjaa tarkastuksissa havaittuja puutteita toimenpidesuunnitelman mukaisesti määräajan sisällä, Clas Ohlson lopettaa yhteistyön.⁴⁴

Swedwatchin vuonna 2005 tekemän tutkimuksen aikaan Clas Ohlson teki kaikki Kiinan-ostonsa hankintafirmojen kautta.⁴⁵ Edelleen välikädet hankkivat noin puolet tuotteista. Yhtiön mukaan hankintafirmojen ostoihin pätevät samat vastuullisuuskriteerit kuin heidän omaan ostotoimintaansa.⁴⁶

Vuonna 2012 toimittajien tarkastuksia tehdään noin 400. Toimittajia koskeva tieto kootaan tietokantaan, jossa jokainen toimittaja saa värikoodin vihreän ja punaisen väliltä. Vihreä tarkoittaa kaiken olevan kunnossa, punaisella merkatuissa tehtaissa on niin vakavia puutteita vastuullisohjeiden noudattamisessa, että ne ovat ostokiellossa. Keltaisen sisällä on kolme eri astetta. Tämä katsottiin tarpeelliseksi, sillä 80–85 prosenttia toimittajista sijoittuu keltaiselle sektorille, ja myös niiden välille haluttiin tehdä erottelua.⁴⁷

Clas Ohlsonin mukaan yleisimmät eettisen ohjeistuksen noudattamisessa koskevat liiallisia ylityksiä, paloturvallisuutta sekä työntekijöiden puutteellista vakuutusturvaa. Kun auditoijat havaitsevat kohtuuttomia työaikoja, pyrkivät he taivuttamaan toimittajat vähentämään niitä. Ensimmäinen vaade on vähintään yksi vapaapäivä viikossa. Tämän jälkeen keskustelua jatketaan kokonaistuntimäärien supistamisesta.⁴⁸

Clas Ohlson on auditoinut kaikki tässä selvityksessä mukana olevat kolme toimittajaa vähintään kaksi kertaa. Toimittaja B auditoitiin viimeksi syksyllä 2011, jolloin siellä havaittiin puutteita työntekijöiden lakisääteisissä vakuutuksissa. Toimittajalla on hyvästä vastuullisuustilanteesta kertova SA8000-sertifikaatti.

Myös Fiskarsin tuotteita valmistavalla tehtaalla C on havaittu tämän vuoden tarkastuksessa puutteita suojarusteiden käytössä ja työntekijöiden lakisääteisessä vakuutusturvassa. Ylityömäärät ylittivät lain salliman määrän. Toimittaja D auditoitiin viimeksi elokuussa 2011. Myös siellä havaittiin ongelmia vakuutusturvassa sekä liiallisia ylityömääriä.

BILTEMA

Ruotsalainen Sten-Åke Lindholm perusti Bilteman vuonna 1963 ajatuksella, että ostamalla tuotteet itse suoraan tehtailta ilman turhia välikäsiä hinnat oli mahdollista painaa kilpailijoita alemmas.

Nykyisin kaikkea auton varaosista puutarha- ja vapaa-ajan tuotteisiin myyvällä Biltemalla on 87 tavarataloa Ruotsissa, Suomessa, Norjassa ja Tanskassa. Puolet yhtiön liikevaihdosta tulee Ruotsista.

Biltema lukuina

- 87 myymälää Suomessa, Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa
- Liikevaihto: yli 600 miljoonaa euroa (2010)
- Työntekijöitä: noin 2 000
- 1 000 tavarantoimittajaa 45 maassa, niistä 600 Kiinassa

Biltemalla ei ole varsinaista vastuullisuusohjeistusta. Se edellyttää tavarantoimittajiensa takavaan työntekijöille ”kaikki perustavat sosiaaliset oikeudet” ja noudattavan paikallisia työehtoja. Näiden vaatimusten noudattamista valvotaan sekä etukäteen ilmoitettavilla että yllätystarkastuksilla.

Biltema ulkoisti vuonna 2005 koko osto-organisaationsa sveitsiläiselle Birgma Internationalille. Tuotevalikoima oli kasvanut niin suureksi, että vaihtoehtoina oli joko luoda uusi, Aasiassakin läsnäoleva sisäinen osto-organisaatio, tai ostaa tämä osaaminen ulkopuolelta. Valinta osui Birgmaan, jolla oli jo ennestään toimiva verkosto ja henkilöstöä Aasiassa, ennen kaikkea Kiinassa.⁴⁹

Nykyään Biltema on Birgman ainoa asiakas. Birgma hankkii tuotteita noin 1 000 tavarantoimittajalta 45 maassa. Yhtiöllä on Kiinassa neljä toimistoa, joiden henkilökunta vieraillee toimittajien luona miltei joka tilauksen yhteydessä.⁵⁰

Bilteman ja Birgman välisen sopimuksen mukaan Birgman on noudatettava Bilteman eettisiä vaatimuksia. Birgmalla on myös omat vastuukriteerinsä, jotka ovat käytännössä samat kuin Bilteman. Eettisissä ohjeissa ei mainita lainkaan esimerkiksi työntekijöiden oikeuksia järjestäytymiseen tai kollektiivisiin työehtosopimusneuvotteluihin.

Birgman ostoista vastaava Jonas Rydberg ei kysyttäessä osannut selittää, miksei Bilteman hankintaa varten ole luotu

44 Clas Ohlsonin eettiset ohjeet. http://om.clasohlson.com/Global/pdf/sustainable_development/Clas_Ohlson_Code_of_Conduct_Aug_2010_%20Finish.pdf (10.6.2012)

45 Swedwatch 2005. Clas Ohlson - handelskug med bristande etik. <http://www.swedwatch.org/sv/rapporter/clas-ohlson-handelskug-med-bristande-etik> (5.6.2012)

46 Viestintäjohtaja John Womackin haastattelu 21.2.2012

47 Clas Ohlsonin tuoteryhmäpäällikön Eva Bergin haastattelu.

48 Clas Ohlsonin tuoteryhmäpäällikön Eva Bergin haastattelu.

49 Bilteman toimitusjohtajan Olle Nilssonin sähköpostiviesti 22.3.2012.

50 Clas Ohlsonin tuoteryhmäpäällikön Eva Bergin haastattelu; Clas Ohlsonin viestintäpäällikön John Womackin sähköpostiviesti Finnwatchille 13.6.2012.

质量第一，
完善管理，
不断改进，
尽善尽美。

服装区



Toimittajan A työntekijät seisovat
koko 13 tunnin työpäivän.

vastuullisuusohjeita, vaikka yhtiötä on arvosteltu niiden puutteesta ainakin vuodesta 2006 lähtien. ”Meillä pitäisi olla selkeä ja yksityiskohtaisempi vastuullisuusohje”, Rydberg totesi. Toimitusjohtaja Olle Nilssonin mukaan yhtiö on kuitenkin tietoisesti päättänyt olla laatimatta yksityiskohtaisia ohjeita, koska silloin on aina vaarana, että jotakin unohtuu listasta.⁵¹

Eettiset vaatimukset sisältyvät kaikkiin Birgman sopimuksiin tavarantoimittajien kanssa. Niiden noudattamista valvotaan Birgman ostohenkilöstön suorittamin tarkastuksin.

Biltemalla ei ole tarkkaa tietoa siitä, kuinka Birgma valvonnan hoitaa. Toimitusjohtaja Olle Nilsson kertoo luottavansa täysin Birgmaan, ainakin niin kauan kun ei ole syytä olettaa toisin.

Biltema ei tiedä sitäkään, kuinka moni toimittaja heidän tuotteitaan valmistaa, tai kuinka monta toimittajaa Birgma vaihtaa vuosittain. Birgma puolestaan ei halunnut kommentoida toimittajien vaihtuvuutta muuten kuin toteamalla, että elleivät laatu ja hinta pysy hyväksyttävänä, toimittajaa vaihdetaan.⁵²

Birgma tekee kaikille uusille tavarantoimittajille tarkastuksen, jossa selvitetään laatuun, tuotantoon ja vastuullisuuteen liittyviä asioita. Birgman edustajat kartoittavat esimerkiksi työaikoja, lapsi- ja pakkotyön käyttöä, syrjintää, kurinpidollisia toimenpiteitä, valitusmahdollisuuksia, työympäristöä, työterveyttä ja työturvallisuutta sekä laadunvarmistusjärjestelmän toimivuutta. Birgma joutuu antamaan huomautuksia noin 10 prosentissa tapauksista. Puutteet ovat useimmiten liittyneet työterveyteen ja -turvallisuuteen, ja toimittaja on aina suostunut parantamaan tilannetta. Birgman Jonas Rydberg ei osannut kertoa, kuinka usein toimittajien vastuullisuustarkastuksia tehdään yhteistyösuhteen käynnistyttyä.

Birgma ei ole määritellyt työajalle mitään omaa ylimmäisrajaa, vaan sen osalta tulisi noudattaa kansallista lainsäädäntöä. Laatu- ja turvallisuusnäkökulmat saattavat mennä työaikavalvonnan edelle.⁵³

Biltema edellyttää myös tavarantoimittajiensa tekemän säännöllisiä tarkastuskäyntejä omien alihankkijoidensa toimittoloihin.⁵⁴ Toistaiseksi tämän vaatimuksen toteutumista ei ole valvottu tarkastuksin. Birgman mukaan tehtävä on vaikea alihankkijoiden suuren lukumäärän vuoksi. Se aikoo kuitenkin alkaa tarkastaa suurimpien toimittajien alihankkijoita.⁵⁵

Kenttätutkimuksessa mukana olleella Bilteman alihankkijatehtaalla ei ole tehty minkään yleisesti tunnustetun auditointijärjestelmän (esim. BSCI, ETI, SA 8000) mukaista tarkastusta. Birgma on kuitenkin vierailut tehtaalla kaksi kertaa vuoden 2012 aikana ja tehnyt oman sisäisen tarkastuksensa, josta tehdas sai tyydyttävän arvosanan. Huomautukset liittyivät turvallisuusvarusteiden käyttöön.⁵⁶

4.2 Kysely suomalaisyrityksille

Finnwatch lähetti huhtikuussa 2012 S-ryhmälle, Keskolle, Fiskarsille, Hong Kongille, Tokmannille ja Stockmann-konsernille niiden vastuullisuuskäytäntöjä ja Kiinan ostotoimintaa koskevan kyselyn. Nämä yritykset valittiin mukaan, sillä niiden valikoimissa on runsaasti tutkittuihin tuoteryhmiin kuuluvia, Kiinasta tuotuja tuotteita.

Kesko, S-ryhmä, Tokmanni sekä kenttätutkimuksessa mukana olleelta toimittajalta C tuotteita ostava Fiskars vastasivat kyselyyn. Hong Kong ja Stockmann kieltäytyivät vastaamasta.

KESKO

Kesko on ruoka-, käyttötavara-, rauta-, auto- ja konekaupassa toimiva pörssiyritys. Vuonna 2011 Kesko-konsernin liikevaihto oli 9 460 miljoonaa euroa ja työntekijöiden lukumäärä noin 23 000. Keskolla on yhteensä noin 2 000 kauppaa Suomessa, Ruotsissa, Norjassa, Virossa, Latviassa, Liettuassa, Venäjällä ja Valko-Venäjällä. Valtaosa kaupoista sijaitsee Suomessa.

Keskossa tämän selvitykseen piiriin kuuluvia tuotteita myyvät muun K-citymarketin käyttötavara, Anttila-tavaratalot, Kodin Ykkönen, Rautakesko, Askon, Sotkan ja Mustan Pörssi.⁵⁷

Keskolla on vastuulinjauksensa mukaan ”välitön sosiaalinen vastuu oman henkilökuntansa hyvinvoinnista sekä välillinen sosiaalinen vastuu hankinta- ja myyntiketjussa työskentelevien ihmisten hyvinvoinnista.”⁵⁸

Kesko ilmoittaa sitoutuneensa hankinnoissaan BSCI (Business Social Compliance Initiative) -järjestelmän periaatteisiin sekä omiin ostoperiaatteisiinsa⁵⁹. Keskossa on myös käytössä vastuullisen hankinnan opas sekä vastuullisen hankinnan

51 Bilteman toimitusjohtajan Olle Nilssonin sähköpostiviesti 22.3.2012; Birgman ostoista vastaavan Jonas Rydbergin haastattelu.

52 Bilteman toimitusjohtajan Olle Nilssonin sähköpostiviesti 22.3.2012; Birgman ostoista vastaavan Jonas Rydbergin haastattelu.

53 Birgman ostoista vastaavan Jonas Rydbergin haastattelu.

54 Bilteman kotisivujen osio ”Näkemykset työehdoista ja etiikasta”. <http://www.biltema.fi/fi/Tietoja-Biltemasta/Nakemys-tyoehdoista-ja-etika/> (12.6.2012)

55 Birgman ostoista vastaavan Jonas Rydbergin sähköpostiviesti 23.5.2012.

16 *Hikistä hommaa - Finnwatch 3/2012*

56 Birgman Jonas Rydbergin sähköpostiviesti Finnwatchille 13.6.2012.

57 Keskon yhteiskuntavastuun raportti 2011, s. 4.

58 Keskon vastuullisuutta ohjaavat periaatteet. <http://www.kesko.fi/fi/Vastuullisuus/Vastuullisuuden-johtaminen/Vastuullisuutta-ohjaavat-periaatteet/>

59 Keskon ostotoiminnan periaatteet löytyvät verkosta osoitteesta <http://www.kesko.fi/fi/Vastuullisuus/Nain-toimimme/Sosiaalinen-vastuu/Hankinta/>.

ohjausryhmät. EU:n ulkopuolisia toimittajia arvioidaan Keskon omalla itsearviointilomakkeella.

Keskolla on Finnwatchin kyselyyn antamansa vastauksen mukaan Kiinassa systemaattista monitorointitoimintaa, mikä tarkoittaa käytännössä tehdastarkastuksia.⁶⁰ Vuonna 2010 tehdaskäyntejä tehtiin yhteensä 86 ja vuonna 2011 yhteensä 64.⁶¹ Yhtiö ”opastaa, tukee ja ohjaa” tavarantoimittajia vastuullisuuskäytännöissä. Kesko hyväksyy varmennukseksi vastuullisuudesta akkreditoitun kolmannen osapuolen BSCI-auditoinnit, SA8000-sertifioinnit sekä ETI-auditoinnit. Muita auditointijärjestelmiä käsitellään tapauskohtaisesti. Monitoroinnin lopullinen tavoite on saada toimittaja hakemaan BSCI-auditointia tai SA8000-sertifiointia.⁶²

Kiinan kaltaisissa maissa, joissa on riski ihmisoikeuksien ja työntekijöiden oikeuksien loukkaamisesta, Kesko ilmoittaa keskittyvänsä tavarantoimittajavalvonnassa ensisijaisesti suoriin tavarantoimittajiin. Esimerkiksi teollisesti valmistettujen tuotteiden osalta auditoinnissa edellytetään BSCI:n vaatimusten noudattamista myös tavarantoimittajien omissa hankinnoissa.

Riskimaiden toimittajista auditointiprosessissa olevien osuus on keskimäärin 50–80 prosenttia tuoteryhmästä riippuen. Vuonna 2011 Keskon toimittajien tehtailla tai viljelmillä tehtiin 73 alustavaa ja 61 uudelleenauditointia. Vajaa kolmannes auditoiduista tuotantolaitoksista ei täyttänyt BSCI-vaatimuksia uudelleenauditointikerroksellakaan. Loput hyväksyttiin joko arvosanalla ”hyvä” tai ”vaatii parannuksia”.⁶³

Auditointien perusteella eniten puutteita esiintyy dokumentoinnissa, työaikasäännösten noudattamisessa, palkkauksessa sekä työterveys- ja turvallisuuskysymyksissä. Kesko toteaaakin kiinalaisten tavarantoimittajiensa ”tarvitsevan aikaa ja ammattimaista tukea suoriutuakseen BSCI:n edellyttämistä korjaustoimenpiteistä”. Keskon mielestä uudelleenauditointien tulokset – arvosanalla ”hyvä” läpäisseiden osuus nousi alustavien auditointien 33 prosentista 41 prosenttiin – ”osoittavat kuitenkin, että työoloja pystytään parantamaan.”⁶⁴

Kun puutteita havaitaan, Keskon ensisijainen reaktio on pyrkiä tukemaan toimittajaa saavuttamaan parannuksia. Vain muutaman kerran Kesko on luopunut tavarantoimittajasta,

koska tehtaan asenne ei ole prosessin kuluessa muuttunut eikä parannuksia ole saatu aikaan.⁶⁵

S-RYHMÄ

S-ryhmä on osuustoiminnallinen kaupan alan yritysryhmä, joka muodostuu Suomen Osuuskauppojen Keskuskunnasta (SOK) ja sen tytäryhtiöistä sekä 21 alueosuuskaupasta ja kahdeksasta paikallisosuuskaupasta. Osuuskauppojen jäsenet eli asiakasomistajat omistavat osuuskaupat, ja ne puolestaan omistavat keskusliike SOK:n. Asiakasomistajia on 1,9 miljoonaa. Vuonna 2011 S-ryhmällä oli 1 668 toimipaikkaa, joista 1 643 sijaitti Suomessa, loput Baltian maissa ja Venäjällä. Henkilöstöä oli yli 41 000.⁶⁶

S-ryhmään kuuluvista liikkeistä tämän selvitykseen piiriin kuuluvia tuotteita myyvät muun muassa Prisma-, Sokos-, Emotion- ja Kodin Terra -ketjut, S-marketit, Salet ja ABC:t sekä Agrimarket, S-Rauta ja Multasormi.

S-ryhmä painottaa, että tuotantoketjussa jokaisen toimijan pitäisi kantaa vastuuta ekologiselle ja sosiaaliselle kehitykselle asetettujen kriteereiden toteutumisesta. Vastuu koskee kaikkia hankintaportaita. ”Kaupan rooli on välittää asiakkaiden ja omien vastuullisuusperiaatteiden vaatimukset tavarantoimittajilleen ja vaatia niiden noudattamista”, S-ryhmä linjaa. ”Käytännössä kauppa asettaa vaatimukset osaksi hankintasopimuksia.”

S-ryhmän liiketoiminta-alueilla ja ketjuissa noudatetaan S-ryhmän vastuullisuusperiaatteita sekä laaditaan tarkemmat toimialakohtaiset tavoitteet, joiden toteutumista seurataan mittarein. Lisäksi osalla osuuskaupoista on omia vastuullisuusohjelmiaan.⁶⁷ Minimivaatimus on, että tuotantotoiminto täyttää EU:n ja/tai paikallisen lainsäädännön vaateet, Kansainvälisen työjärjestön ILO:n työelämää koskevat vähimmäisnormit sekä YK:n ihmisoikeusjulistuksen ja lasten oikeuksien sopimuksen periaatteet. Hinta ja laatu ovat tärkeitä, mutta ”vastuullisuusvaatimuksista ei tingitä edullisemman hinnan vuoksi.”⁶⁸

Riskimaiden ostojen osalta tavarantoimittajilta edellytetään BSCI:n periaatteisiin sitoutumista ja auditointiprosessin toteuttamista. Mikäli auditoinneissa ilmenee puutteita tai väärinkäytöksiä, yhdessä tavarantoimittajan kanssa laaditaan suunnitelma tilanteen korjaamiseksi. Suunnitelman

60 Keskon vastaukset Finnwatchin kyselyyn. Saatu sähköpostitse Helena Frilanderilta 9.5.2012 ja 13.6.2012.

61 Ks. <http://www.kesko.fi/fi/Vastuullisuus/Nain-toimimme/Sosiaalinen-vastuu/Hankinta/>; Keskon yhteiskuntavastuun raportti 2011.

62 Keskon yhteiskuntavastuun raportti 2011; Keskon Satu Kuoppamäen sähköpostiviesti 18.6.2012.

63 Keskon yhteiskuntavastuun raportti 2011, s. 86.

64 Keskon yhteiskuntavastuun raportti 2011, s. 86.

65 Keskon vastaukset Finnwatchin kyselyyn. Saatu sähköpostitse Helena Frilanderilta 9.5.2012 ja 13.6.2012.

66 S-ryhmän vastuullisuuskatsaus 2011. https://laari.sok.fi/documents/10816/0/SOK_Vastuullisuuskatsaus_2011.pdf

67 Ks. <http://www.s-kanava.fi/web/s-kanava-tietoa-s-ryhmasta/vastuullisuus>

68 S-ryhmän vastaus Finnwatchin kyselyyn. Saatu Sanni Pekkälältä sähköpostitse 4.5.2012.

toteutumista valvotaan, ja tarvittaessa tavarantoimittaja vaihdetaan, S-ryhmä kertoo.⁶⁹

Kaksi kolmasosa S-ryhmän käyttötavaraostoista niin sanotuista riskimaista tehdään BSCI-auditoiduilta tavarantoimittajilta. Vuonna 2011 BSCI-auditoinnin kävi läpi 33 riskimaan käyttötavaraostojen tavarantoimittajaa. Auditoiduista riskimaatoimittajista 65 prosenttia on saanut arvosanan ”hyvä” tai läpäissyt ”vaatii parannuksia” -huomautuksella. Yhteensä kahdeksalla prosentilla toimittajista on SA8000- tai leluteollisuuden ICTI-sertifiointi. Reilu neljännes auditoiduista toimittajista ei täytä vaatimuksia.⁷⁰

Kiinan osuus S-ryhmän omasta työkalujen, puutarhatarvikkeiden ja pienkoneiden maahantuonnista on 4,5 prosenttia. Näiden tuoteryhmien ostoista 60 prosenttia tulee BSCI-auditointijärjestelmän piirissä olevilta toimittajilta. Niistä 30 prosenttia on hyväksytty joko arvosanalla ”hyvä” tai ”vaatii parannuksia”.⁷¹ Toisin sanoen kyseisten ryhmien oma merkki -tuotteiden Kiinan-ostovolyymistä 82 prosenttia on joko auditointijärjestelmän ulkopuolella tai ei ole läpäissyt auditointia. Guandongin maakunnassa S-ryhmällä on seitsemän tavarantoimittajaa.⁷²

Auditointien perusteella toimittajien suurimmat vastuullisuusongelmat liittyvät liian pitkiin työaikoihin sekä puutteliin työturvallisuus- ja työterveyskäytäntöihin, dokumentaatioon ja sosiaalisen vastuun johtamiskäytäntöihin.⁷³ Tältä osin S-ryhmän auditointien tulokset ovat paljolti yhteneväisiä tätä selvitystä varten tutkittujen kiinalaistoimittajien vastuullisuuspuutteiden kanssa.

S-ryhmä sanoo kunnioittavansa työntekijöiden järjestäytymisoikeutta. Myös tavarantoimittajilta edellytetään sitoutumista ILO:n työelämän oikeuksia koskeviin sopimuksiin ja BSCI:n periaatteisiin.

Kysymykseen, onko S-ryhmä keskustellut järjestäytymisoikeudesta kiinalaisten yhteistyökumppaneidensa kanssa tai pyrkinyt jollakin tavoin edistämään niiden työntekijöiden järjestäytymisoikeutta, yhtiö vastasi viestivänsä nämä vaatimukset toimittajille niiden kanssa tehtävissä sopimuksissa.⁷⁴

Mikäli tilauksia pitää muuttaa jälkikäteen tai nopealla aikataululla, S-ryhmä ilmoittaa neuvottelevansa toimittajan

kanssa muutoksien vaikutuksesta. ”Joskus tavarantoimittajaa joudutaan vaihtamaan tilauksen muutoksen yhteydessä, jos tavarantoimittaja ilmoittaa, ettei pysty noudattamaan sovittuja asioita.”⁷⁵

FISKARS

Fiskars oli Finnwatchin erilliseen kyselyyn vastanneista suomalaisyrityksistä ainoa, joka pystyttiin suoraan yhdistämään johonkin kenttätutkimuksessa tarkasteltuun tavarantoimittajaan: se ostaa tuotteita toimittajalta C. (Biltemalle ja Clas Ohlsonille ei lähetetty samaa kyselyä, vaan niiden osalta tiedot perustuvat Swedwatchin tekemiin kyseisten yritysten edustajien haastatteluihin sekä julkisiin aineistoihin.)

Monille suomalaisille nimestä Fiskars tulee ensimmäisenä mieleen oranssit sakset. Klassikkotuotetta onkin myyty yli miljardi kappaletta eri puolilla maailmaa, mutta yhtiössä on kyse paljosta muustakin. Helsingin pörssissä listattu Fiskars-konserni tarjoaa laajan valikoiman kuluttajatuotteita kotiin, puutarhaan ja ulkoiluun. Yhtiön brändejä ovat muun muassa Fiskars, Arabia, Iittala, Hackmann Gerber ja Buster.

Fiskars lukuina

- Perustamisvuosi: 1649
- Liikevaihto: 743 miljoonaa euroa (2011)
- Työntekijöitä: 3 400
- Toimii yli 20 maassa, etupäässä Euroopassa, Aasiassa ja Amerikassa
- Useita kymmeniä toimittajia Kiinassa

Toimintaohjeidensa (Code of Conduct) mukaan Fiskars kunnioittaa YK:n yleismaailmallisessa ihmisoikeuksien julistuksessa määritellyjä ihmisoikeuksia. Yhtiö kannattaa myös Kansainvälisen työjärjestön ILO:n perussopimusten mukaisia työntekijöiden perusoikeuksia (ks. taulukot 2 ja 3 sivulla 8).⁷⁶

Myös Fiskarsin toimittajien vaaditaan noudattavan kansainvälisiä ihmisoikeuksia sekä ympäristölainsäädäntöä ja -käytäntöjä maidensa kansallisen lainsäädännön ohella. Kaikkien Fiskarsin kumppaneiden on sitouduttava ihmisoikeuksiin ja työntekijän oikeuksiin, jotka kattavat työterveyden ja -turvallisuuden, ympäristövastuullisuuden sekä eettisen liiketoiminnan.⁷⁷

69 S-ryhmän vastaus Finnwatchin kyselyyn. Saatu Sanni Pekkalalta sähköpostitse 4.5.2012.

70 S-ryhmän vastuullisuuskatsaus 2011, s. 29. https://laari.sok.fi/documents/10816/0/SOK_Vastuullisuuskatsaus_2011.pdf

71 S-ryhmän vastaus Finnwatchin kyselyyn. Saatu Sanni Pekkalalta sähköpostitse 4.5.2012.

72 S-ryhmän Sanni Pekkanen sähköpostiviesti 18.6.2012.

73 S-ryhmän vastuullisuuskatsaus 2011, s. 30. https://laari.sok.fi/documents/10816/0/SOK_Vastuullisuuskatsaus_2011.pdf

74 S-ryhmän Sanni Pekkanen sähköpostiviesti 18.6.2012.

75 S-ryhmän vastaus Finnwatchin kyselyyn. Saatu Sanni Pekkalalta sähköpostitse 4.5.2012.

76 Fiskarsin toimintaohjeet. http://www.fiskarsgroup.com/konserni/konserni_7_3.html (Sivustolla vierailtu 10.6.2012)

77 Fiskarsin toimintaohjeet. http://www.fiskarsgroup.com/konserni/konserni_7_3.html (Sivustolla vierailtu 10.6.2012); Fiskarsin sähköpostivastaus Finnwatchin kyselyyn. Lähettänyt Anu Ilvonen 14.6.2012.

Tuotantoketjun vastuullisuutta edistääkseen Fiskars otti vuonna 2011 käyttöön uudet globaalit toimittajien toimintaohjeet (Supplier Code of Conduct), joihin yhtiön toimittajien on sitouduttava. Toimintaohjeissa edellytetään muun muassa, että koko tuotantoketjun työolosuhteet ovat turvalliset, että työntekijöitä kohdellaan kunnioittaen ja arvostaen ja että liiketoiminta on ympäristön ja eettisten arvojen suhteen kestävä.⁷⁸

Ohjeistuksen mukaan toimittajien työntekijöillä on oltava ”järjestäytymisvapaus sekä oikeus muodostaa työmarkkinajärjestöjä, liittyä niihin, ja antaa niiden edustaa itseään ja neuvotella puolestaan. Toimittaja ei saa millään tavalla painostaa ammattiliittoihin lakien ja määräysten mukaisesti kuuluvia työntekijöitä.”⁷⁹

Kaiken työn on oltava vapaaehtoista, ja jokaisen työntekijän työehdot määritellään kirjallisessa työsopimuksessa kielellä, jota työntekijä ymmärtää. Työsopimukseen kirjataan muun muassa työn vaaroista annettu informaatio. Työajan tai ylityön tuntimäärä ei saa ylittää korkeinta lain sallimaa määrää. Myös ylityön on aina oltava vapaaehtoista. Kaikki sosiaaliturva- ja vakuutusedut maksetaan sovellettavien lakien ja määräysten mukaisesti. Palkasta ei tehdä vähennyksiä kurinpidollisista syistä. Palkan perusteet on ilmoitettava selvästi työntekijöille.

Fiskarsin toimittajat sitoutuvat myös varmistamaan työntekijöilleen turvalliset työolosuhteet ja terveellisen työpaikan. Työntekijöille tulee tarjota esimerkiksi asianmukaiset suojavarusteet ja ensiaputarvikkeet. Käytössä pitää olla myös selvät menettelytavat työtaturmien ja sairauksien tunnistamiseen, hallintaan, tallentamiseen ja raportointiin. Toimittajien on otettava käyttöön korjaavat toimenpiteet loukkautumisten ja sairauksien perimmäisten syiden poistamiseksi.

Fiskarsin oheiden mukaan työntekijöille on säännöllisesti annettava heille kuuluvaa tietoa työpaikan terveys- ja turvallisuustilanteesta sekä asianmukaista turvallisuuskoulutusta. Tehtaassa on oltava siedettävä lämpötila, riittävä valaistus ja hyvä ilmasto. Työpisteiden on oltava riittävän puhtaat ja hygieeniset.⁸⁰

Tavarantoimittajien valinnassa vaikuttavat vastuullisuusnäkökulman ohella hinta, laatu ja tuotantokapasiteetti. Sellaisia yrityksiä, jotka täyttävät tavarantoimittajien toimintaohjeiden arvioinnissa alle puolet kriteereistä, ei kuitenkaan hyväksy-

tä.⁸¹ Lisäksi yhtiöllä on joukko avainkysymyksiä, joissa havaitut puutteet tarkoittavat automaattisesti, ettei toimittaja tule kyseeseen.⁸²

Fiskars kertoo tekevänsä läheistä yhteistyötä toimittajiensa kanssa ja auttavansa niitä ”ymmärtämään ja toteuttamaan tarvittavia muutoksia”. Mikäli on syytä epäillä, ettei toimintaohjeita ole noudatettu, asia tutkitaan Fiskarsin omien auditointien avulla. Epäkohtien korjaamiseksi laaditaan toimintasuunnitelma yhteistyössä toimittajan kanssa. ”Jos kyseessä on vakava rikkomus, yhteistyö toimittajan kanssa lopetetaan.”⁸³ Toimittajien on varmistettava, että myös niiden alihankkijat noudattavat kaikkia toimintaohjeiden vaatimuksia.⁸⁴

Toimintaohjeiden noudattamista arvioidakseen Fiskarsilla on oikeus vierailta tai antaa ulkopuolisten tarkastajien vierailta toimittajiensa toimipaikoissa, joko etukäteen ilmoittaen tai ilmoittamatta. Vuonna 2011 uusien toimintaohjeiden mukaisen auditoinnin kävi läpi noin kymmenen prosenttia valmiiden tuotteiden toimittajista. Tärkeimmät valmiiden tuotteiden toimittajat on määrä auditoida vuonna 2012. Myöhemmin auditointeja on tarkoitus laajentaa toisen tason toimittajiin sekä materiaalien ja pakkausten toimittajiin.⁸⁵

Fiskarsilla on Kiinassa ”useita kymmeniä” toimittajia. Yhtiö auditoi tässä selvityksessä tutkitun toimittajan C syksyllä 2011, jolloin auditoinnissa käytettiin hieman suppeampaa kyselysapluunaa kuin nykyään. Toimittajalla oli tuolloin puutteita noin 10 prosentissa auditoiduista asioista, ja se sai tarkastuksesta hyvän arvosanan. Havaitut puutteet liittyivät lähinnä työolosuhteisiin, jätteenkäsittelyyn ja paloturvallisuuteen. Epäkohdat todettiin korjatuiksi muutaman viikon sisällä auditoinnista. Kyseinen tehdas ei ole muiden yleisesti tunnustettujen ulkoisten auditointijärjestelmien piirissä.⁸⁶

Fiskars kertoo keskustelleensa toimittajan C kanssa työntekijöiden järjestäytymisoikeudesta ja kannustaneensa sitä perustamaan ”työkomitean” (works committee). Fiskarsin mukaan ”Kiinassa on hyvin tavallista, että päälliköt valitsevat, ketkä ovat mukana [ammattiyhdistys]toiminnassa.” Fiskars aikoo jatkaa toimittajan kanssa keskustelua aiheesta.⁸⁷

78 Fiskarsin toimittajien toimintaohjeet. http://www.fiskarsgroup.com/konserni/konserni_7_1.html (Sivustolla vierailtu 10.6.2012)

79 Fiskarsin toimittajien toimintaohjeet. http://www.fiskarsgroup.com/konserni/konserni_7_1.html (Sivustolla vierailtu 10.6.2012)

80 Fiskarsin toimittajien toimintaohjeet. http://www.fiskarsgroup.com/konserni/konserni_7_1.html (Sivustolla vierailtu 10.6.2012)

81 Fiskarsin sähköpostivastaus Finnwatchin kyselyyn. Lähettänyt Anu Ilvonen 14.6.2012.

82 Fiskarsin Anu Ilvosen sähköpostiviesti 18.6.2012.

83 Fiskarsin vuosikertomus 2011, s. 35. http://www.fiskarsgroup.com/linked/fi/corporation/Fiskars_sustainability_2011_FIN.pdf

84 Fiskarsin toimintaohjeet. http://www.fiskarsgroup.com/konserni/konserni_7_3.html (Sivustolla vierailtu 10.6.2012)

85 Fiskarsin vuosikertomus 2011. http://www.fiskarsgroup.com/linked/fi/corporation/Fiskars_sustainability_2011_FIN.pdf; Fiskarsin sähköpostivastaus Finnwatchin kyselyyn. Lähettänyt Anu Ilvonen 14.6.2012.

86 Fiskarsin Anu Ilvosen sähköpostiviesti 18.6.2012.

87 Fiskarsin sähköpostivastaus Finnwatchin kyselyyn. Lähettänyt Anu Ilvonen 14.6.2012.

HONG KONG

Oy Hong Kong Import Ltd:llä on Suomessa 22 Hong Kong -tavarataloa sekä laajavalikoimainen verkkokauppa. Vuonna 1989 perustetun yhtiön omistavat sen johtajat ja yksityiset suomalaiset sijoittajat. Konserni työllistää yli 650 henkilöä

Hong Kong -tavaratalojen idea on myydä yleishyödykkeitä edullisin hinnoin. Tuotepaletti kattaa esimerkiksi puutarhatuotteet, työkalut, vapaa-ajan tarvikkeet, taloustavarat, elektroniikan ja pienkodinkoneet, autotarvikkeet sekä lelut. Tavaratalojen valikoimassa on eri sesonkien mukaan 25 000–35 000 tuotetta. Emoyhtiö vastaa konsernin omasta maahantuonnista ja Hong Kongin omien merkkien private label -tuotelinjoista.⁸⁸

Hong Kongin valikoimissa on runsaasti Kiinassa valmistettuja tuotteita tutkimuksessamme mukana olleista tuoteryhmistä. Yhtiön tuoteprofili on monilta osin samankaltainen kuin Biltemalla ja Clas Ohlsonilla, joiden alihankkijoiden tehtaiden työoloja kartoitettiin tämän tutkimuksen kenttäosiossa (ks. luku 5).

Hong Kong ei vastannut Finnwatchin kyselyyn.

Ostojohtaja Matti Salmen perustelu päätökselle oli, että "useimmat kysymyksistä" olivat "luonteeltaan sellaisia, että niihin vastaaminen edellyttäisi liikesalaisuudeksi luokiteltavien asioiden paljastamista." Salmen mukaan "vastaaminen vain osaan kysymyksistä tai vain osittaisen vastauksen antaminen yksittäisiin kysymyksiin" ei ollut perusteltua, sillä se ei olisi antanut selkeää kuvaa Hong Kongin toiminnasta.⁸⁹

STOCKMANN

Stockmann on vuonna 1862 perustettu suomalainen vähittäiskauppaa harjoittava pörssiyritys. Konsernin liikevaihto vuonna 2011 oli 2 005 miljoonaa euroa, ja se työllisti noin 16 000 ihmistä viidessätoista maassa.⁹⁰

Stockmann valittiin selvitykseen mukaan, sillä sen tavarataloissa sekä Stockmann-konserniin kuuluvassa Hobby Hallissa myydään Kiinassa valmistettuja tuotteita selvityksessä mukana olevissa tuoteryhmissä.

Stockmann-konsernin kaikissa liiketoimintayksiköissä noudatetaan yhteiskuntavastuustrategiaa, jonka mukaan yhtiön toiminta on eettisesti kestävä, oikeudenmukaista ja ympä-

ristöarvoja kunnioittavaa. "Vastuulliset toimintatavat tukevat liiketoiminnan kaupallisia tavoitteita sekä tähtäävät tehokkuuden parantamiseen."⁹¹

Stockmann katsoo sosiaalisen vastuunsa ulottuvan yrityksen oman henkilöstön lisäksi välillisesti myös tavarantoimittajien hankintaketjun henkilöstön työolosuhteisiin. Konsernilla ei ole omia tehtaita tai tuotantolaitoksia, vaan tuotteet ostetaan tavarantoimittajilta pääasiassa Euroopasta ja Aasiasta. Stockmann kertoo edellyttävänsä myös tavarantoimittajiltaan sosiaalista vastuullisuutta tuotteiden tuotantoprosessissa.

Stockmann liittyi vuonna 2011 YK:n Global Compact -aloitteeseen, jonka 10 periaatetta muodostavat yhtiön vastuullisuustyön perustan.⁹² Lisäksi se on sitoutunut kansainvälisen tavaratalojärjestön IADS:n vastuullisen tuontikaupan periaatteisiin. Yhtiö on ollut myös BSCI:n jäsen vuodesta 2005.⁹³

Stockmannin muodin ja kodin tavaroiden omasta riskimaatunnista yli 80 prosenttia on peräisin BSCI-auditoiduilta toimittajilta. Toimittajista 22:lla on SA8000-sertifiointi.

Vuonna 2011 riskimaissa sijaitseissa tehtaissa, joissa valmistetaan Stockmannin omien merkkien tuotteita, tehtiin yhteensä 199 tehdasauditointia. Auditoiduista tuotantolaitoksista yli puolet sai arvosanan "hyväksytty", 25 prosenttia arvosanan "vaatii parannuksia" ja 22 prosenttia arvosanan "ei täytä vaatimuksia. Parannusta edellisvuoteen oli selvästi, sillä tuolloin auditoiduista tuotantolaitoksista 26 prosenttia sai arvosanan "hyvä", 22 prosenttia hyväksyttiin korjausten jälkeen ja 52 prosenttia ei täyttänyt vaatimuksia.⁹⁴

Stockmann ei vastannut Finnwatchin kyselyyn.

Stockmann perusteli päätöstään olla vastaamatta sillä, ettei se pystynyt tuottamaan kysyttyä informaatiota annetussa aikataulussa ja riittävällä tarkastelutarkkuudella. Se ei ollut myöskään halukas vastaamaan kyselyyn suppeammalla tarkastelutasolla tarjoamamme lisäajan puitteissa. Yhtiö kertoi kuitenkin ottavansa kyselymme tarkasteluun ja käyttävänsä sitä "sisäisenä työkaluna vastuullisuusasioiden eteenpäin viemisessä."⁹⁵

88 Tiedot on otettu Hong Kongin kotisivuilta osoitteesta <http://www.hongkong.fi/konserni>.

89 Oy Hong Kong Import Ltd:n ostojohtajan Matti Salmen sähköpostiviesti 12.6.2012.

90 Ks. <http://www.stockmanngroup.fi/konserni> (sivustolla vierailtu 12.6.2012); Stockmannin Tiina Vuorisen sähköpostiviesti 19.6.2012.

91 Ks. <http://www.stockmanngroup.fi/arvot>

92 Stockmannin yhteiskuntavastuureportti 2010, s. 4. http://www.stockmanngroup.fi/documents/10157/17247/csr_report_2010_fin2.pdf; Stockmannin yhteiskuntavastuureportti 2011, s. 3–4. <http://www.stockmanngroup.fi/documents/10157/17247/CSR+Report+2011+FIN.pdf>

93 Ks. <http://www.stockmanngroup.fi/sosiaalinen-vastuu>

94 Stockmannin yhteiskuntavastuureportti 2010, s. 12. http://www.stockmanngroup.fi/documents/10157/17247/csr_report_2010_fin2.pdf

95 Stockmannin yhteiskuntavastuuasiantuntijan Tiina Vuorisen sähköpostiviesti 7.5.2012.

Mikä BSCI?

Tässä selvityksessä käsitellyistä yrityksistä Kesko, S-ryhmä, Stockmann ja Tokmanni ovat jäseniä BSCI (Business Social Compliance Initiative) -vastuuverkostossa, mikä tarkoittaa, että niiden tavarantoimittajat käyvät läpi BSCI-järjestelmän mukaisia auditointeja.

BSCI:n toimintaohje (Code of Conduct) perustuu Kansainvälisen työjärjestön ILO:n perussopimukseen, YK:n ihmisoikeusjulistukseen, OECD:n yritys vastuuhjeistukseen sekä YK:n Global Compact -periaatteisiin. Siinä on jäsenenä yli 800 yritystä.

Toimintaohjeessa vaaditaan muun muassa kansal-

listen lakien ja sopimusten noudattamista, työntekijöiden järjestäytymisoikeuden ja työehtosopimusneuvotteluoikeuden kunnioittamista sekä turvallisen työympäristön järjestämistä.

BSCI:tä on arvosteltu esimerkiksi siitä, ettei se velvoita työnantajia maksamaan elämiseen riittävää palkkaa, vaan vetoaa ainoastaan lainmukaiseen minimipalkkaan tai kunkin teollisuudenalan keskipalkkaan.

Yritysvetoisen BSCI:n johdossa ei myöskään ole ammattiyhdistysliikkeen tai kansalaisyhteiskunnan edustajia.

TOKMANNI

Tokmanni-konserni on Suomen suurin halpahintakaupan toimija. Konserniin kuuluu 144 myymälää seitsemässä eri ketjussa, joita ovat Tokmanni, Tarjoustalo, Vapaa Valinta, Robinhood, Säästöporssi, Maxi-Makasiini ja Maxi-Kodintuku.

Konserni työllistää yli 2 900 työntekijää. Vuonna 2011 sen liikevaihto oli noin 650 miljoonaa euroa.⁹⁶

Verkkosivujensa mukaan Tokmanni pyrkii tavarantoimittajien valinnassa huomioimaan niiden koko toiminnan eettisyyden. Konserni liittyi BSCI.-järjestelmään vuonna 2009 varmistaakseen, että asiakkaille tarjottavat tuotteet on valmistettu niin sosiaalisesti kuin eettisestikin hyväksytyissä tuotanto-olosuhteissa.⁹⁷

Vastauksessaan Finnwatchin kyselyyn Tokmanni kertoi olevansa vastuullinen siitä, että ”iso osa tavarantoimittajista on BSCI:n jäseniä tai heillä on auditointi menossa.” Tokmannin mukaan kaikki sen valitsemat tuotteet ”vastaavat Suomen ja Euroopan lainsäädäntöä”. Tavarantoimittaja, joka ei täytä Tokmannin vastuuvaatimuksia, ”joko aloittaa auditoinnin tai ostot siirtyvät muualle.”

Kiinan osuus Tokmannin tuonnista on noin neljännes ja tällä hetkellä ”kasvamaan päin”. Tämän selvityksen kenttätutkimusten kohdealueella, Guangdongin maakunnassa, yhtiöllä on Sourcing Manager Janne Toivosen mukaan noin viisi toimittajaa.

Kaikista Tokmannin Kiinan-toimittajista noin puolet ovat BSCI-järjestelmän piirissä. Tokmanni ei vastannut Finnwatchin tiedusteluun näiden auditointien arvosanoista.

Kysymykseen, onko Tokmanni arvioinut toimintansa mahdollisia vaikutuksia osallistua tai myötävaikuttaa ihmisoikeusloukkauksiin, Tokmanni vastasi, ettei se ole törmännyt tällaisiin ongelmiin toimittajayrityksissään ja että valtion toimintaan on vaikea vaikuttaa. Yhtiö ei ole myöskään keskustellut kiinalaisten yhteistyökumppaneidensa kanssa näiden työntekijöiden järjestäytymisoikeudesta.

Tokmanni kertoo Kiinasta tulevien tuotteiden toimitusaikojen vaihtelevan paljon, mutta keskimäärin tuotteet saapuvat Suomeen noin 120 päivän kuluttua tilauksesta. Toimitusten muuttaminen jälkikäteen tai nopealla aikataululla on ”harvinaisen tilanne”.⁹⁸

4.3 Kodintavaroiden hankintaprosessi

Monet tutkituista yrityksistä ovat hankineet pitkään tuotteitaan Kiinasta, ja osalla on siellä myös oma toimisto. Esimerkiksi Clas Ohlson ja Biltema ovat kuitenkin yleensä verrattain pieniä asiakkaita yksittäiselle toimittajalle, minkä vuoksi niiden vaikutusmahdollisuudet vaikuttaa toimittajan käytäntöihin saattavat olla rajalliset.

Yritysten suora kontrolli rajoittuu usein ensimmäiseen alihankkijaportaaseen. Clas Ohlson ja Fiskars ovat kuitenkin aloittaneet tai aloittamassa myös toimittajien alihankkijoiden auditoinnit.

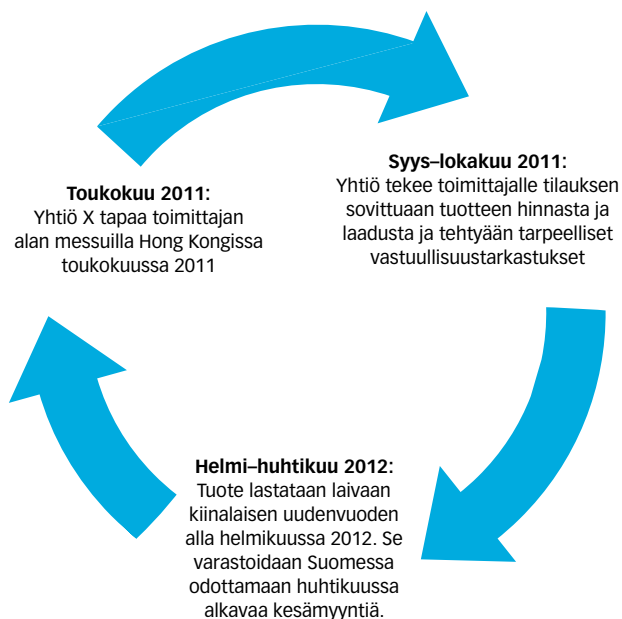
Puutarha-, harrastus- ja kodintarvikkeiden tuotantokykli ei yritysten vastausten perusteella ole yhtä nopea ja nopeasti muuttuva kuin esimerkiksi vaatteiden ja kulutuselektronikan.

96 Tokmanni-konsernin kotisivut osoitteessa <http://www.tokmanni-konserni.fi>. (24.5.2012).

97 Tokmanni-konsernin kotisivut osoitteessa <http://www.tokmanni-konserni.fi>. (24.5.2012).

98 Tokmannin Janne Toivosen sähköpostiviesti 13.6.2012.

Esimerkki: Aurinkotuolin hankintasykli.



Toki sektorin sisällä on suuria tuote- ja yrityskohtaisia vaihte-luita, minkä vuoksi kovin laajoja yleistyksiä on vaikea tehdä.

Tässä tutkimuksessa mukana olleiden yritysten mukaan tuo-tantoa pystytään kuitenkin usein suunnittelemaan pitkälle, tavallisesti moniksi kuukausiksi, etukäteen, mikä helpottaa myös toimittajien asemaa ja vähentää paineita suuriin yli-työmääriin sekä "pimeiden" alihankkijoiden käyttöön.

4.4 Tuotteiden hintarakenne

Yritykset eivät mielellään puhu tuotteidensa kustannusra-kenteesta tai voittomarginaaleistaan. Kaikki Finnwatchin kyselyyn vastanneista yrityksistä sivuuttivat aihepiiriä koske-vat kysymykset liikesalaisuuteen vedoten.

Swedwatchin yrityksiltä saamien tietojen perusteella tutki-muksen piirissä olleiden Kiinasta tuotujen tuotteiden voit-tomarginaalin voi arvioida vaihtelevan 15:n ja 80 prosentin välillä tuotteesta ja yrityksestä riippuen.

Clas Ohlsonin John Womack havainnollisti hinnoittelua elekt-roniikkatuotteiden avulla. Womackin mukaan yhtiö pystyy lisäämään prosentuaalisesti suuremman katteen edullisiin ja yksinkertaisiin tuotteisiin, kun taas sähköisen ruuvinväänti-men kaltaiset kehittyneemmät ja materiaaleiltaan kalliimmat tuotteet pitää hinnoitella mahdollisimman kilpailukykyisesti, jotta ne menevät kaupaksi. Swedwatch havaitsi, että esimer-kiksi erään tavallisen ruuvimeisselin myyntihinta kaupassa oli 80 prosenttia suurempi kuin yrityksen oma ostohinta.

Bilteman toimitusjohtajan Olle Nilssonin mukaan parhaiten ansaitsee uusilla tuotteilla, koska tällöin pystyy itse määrit-telemään myyntihinnan tason. Kun kilpailijat lanseeraavat vastaavan tuotteen, tarjonta lisääntyy ja kilpailu kovenee, hintaa on laskettava.

Yrityksen sisäänostohinta riippuu paljon ostovolyymista. Mitä enemmän yhtiö ostaa, sitä edullisempi on kappalehin-ta. Joskus yhtiön onkin kannattavaa ostaa suurempi määrä kuin mitä se tarvitsisi juuri sillä hetkellä ja pistää ylijäämä hetkeksi varastoon.⁹⁹

Sisäänostohinta voi yritysten mukaan olla myös "liian alhai-nen". Clas Ohlsonin ostopäällikkö Tony Dahlström kertoo toimittajien tarjoavan suurille ostajille usein niin alhaista hintaa, ettei heidän ole enää mahdollista tuottaa tavaroita EU-sääntöjen ja tilaajan laatustandardien mukaisesti. Heikko laatu ja palautusten suuri määrä tekevätkin "liian halvasta" lopulta kalliin.

Voitto: 5–10 %



Esimerkki Kiinassa valmistetun sesonkituotteen kustannusrakenteesta¹

1 Lähde: Swedwatchin haastattelut Clas Ohlsonin, Julian ja Rus-tan, tavarantoimittajien A, C ja D sekä hongkongilaisen konsul-tin kanssa.

⁹⁹ Nämä tiedot perustuvat Swedwatchin tekemään ruotsalaisen Jula-yhtiön Magnus Sigurdin haastatteluun.

5. Kenttätutkimus: tehtaiden työolot ja -ehdot Guangdongissa

Swedwatch vieraili Hongkongissa sekä neljässä Helmijoen suistoalueella Guangdongin maakunnassa sijaitsevassa kaupungissa huhtikuussa 2012. Matkan aikana Swedwatch tutustui viiteen tehtaaseen ja osallistui myös kodintarvikealan messuille Guangzhoun kaupungissa. Tässä Finnwatchin raportissa käsittelemme neljää kenttätutkimuksen viidestä tehtaasta, sillä yksi alihankkijoista valmisti tuotteita ainoastaan sellaisille ruotsalaisyrityksille, joilla ei ole toimintaa Suomessa ja jotka on siksi jätetty tarkastelumme ulkopuolelle.

Swedwatch on tehnyt aiemmin kenttätutkimusta samalla alueella vuosina 2004 ja 2009. Vaikka näissä selvytyksissä on keskitytty lelujen valmistukseen, tarjosivat ne silti hyvän vertailukohdan tehdastyöolojen muutokseen alueella.

Kuten luvussa 3 todettiin, Guangdongissa on tällä hetkellä pulaa tehdastyöntekijöistä. Etenkin miljoonakaupunki Shenzhenin ympäristössä monet valitsevat mieluummin toisenlaisen työuran esimerkiksi palvelusektorilla. Tutkimuksessa haastateltujen tavarantoimittajien mukaan työvoiman löytämisen vaikeus on pakottanut teollisuusyritykset noudattamaan lainsäädäntöä ja tarjoamaan parempia työehtoja.

Selvytyksessämme havaitsimme työolojen todella parantuneen ja lakien noudattamisen yleistyneen huomattavasti Swedwatchin vuosina 2005 ja 2009 tekemien tutkimusten jälkeen.

Tässä luvussa esittelemme kenttähaastattelussa esiin tulleita lakirikkomuksia tai tilaajayhtiöiden vastuullisuusvaatimusten laiminlyöntejä. Tulokset on koottu yhteen taulukossa 4 sivulla 31.

Kaikkien tutkimiemme tehtaiden työntekijöillä oli kirjallinen työsopimus ja he saivat vähintään lainmukaista minimipalkkaa. Ylityöstä maksettiin yleensä lisäkorvaus. Sen sijaan työterveyden ja -turvallisuuden huomioimisessa oli paljon parannettavaa. Työnantajien ja työläisten välillä ei ollut käytännössä minkäänlaista vuoropuhelua näistä kysymyksistä. Joissakin paikoissa työympäristö oli selvästi terveydelle haitallinen. Vaikutti myös siltä, ettei työtaturmien tai työperäisten sairauksien kirjaamiseen ja seuraamiseen ollut useimmiten käytössä kunnollista (jos mitään) järjestelmää.

Tutkimiemme tehtaiden työntekijöiden on yhä vaikea saada vakituista työsuhdetta. Sopimukset solmitaan useimmiten vuoden tai kolmen vuoden mittaisiksi. Yli kymmenen vuotta saman yhtiön palveluksessa työskennelleet työntekijät saavat kymmenen päivää palkallista lomaa vuodessa. Muilla lomapäiviä on viisi.

Tavarantoimittaja A:n omistaja kertoi monien hänen työntekijöidensä palaavan tehtaaseen vuodesta toiseen. Tästä huolimatta enemmistö henkilöstöstä työskentelee yksivuotisella sopimuksella (185 työntekijällä on yksivuotinen

ja 164:llä kolmivuotinen sopimus). ”Tämä johtuu siitä, että monet työntekijöistämme haluavat viettää kiinalaisen uuden vuoden aikaan enemmän kuin viisi päivää kotonaan ja irtisanouvat siksi joka vuosi”, omistaja selitti.

5.1 Lakisääteiset vakuutukset ovat harvoin kunnossa

Työntekijähaastatteluissa kävi ilmi, ettei moni tiedä, onko heidän lakisääteinen vakuutusturvansa kunnossa vai ei. Työntekijä- ja työnantajahaastatteluiden perusteella vaikuttaa hyvin todennäköiseltä, etteivät kaikki työntekijät ole esimerkiksi vanhempain- ja työttömyysvakuutuksien piirissä. Kiinan lain mukaan kaikilla työntekijöillä pitäisi olla eläke-, työtaturma-, työttömyys-, vanhemmuus- ja sairausvakuutus.

Hongkongissa toimivan Asian Monitor Resource Centre (AMRC) -järjestön mukaan on tavanomaista, että työnantaja vakuuttaa henkilöstönsä ainostaan eläkkeen ja työtaturmien osalta. Myös työntekijät empivät usein kattavan vakuutusturvan mielekkyyttä, sillä käytännössä vakuutusrahojen siirtäminen maakunnasta toiseen on erittäin vaikeaa. Kiinan hallitus on tosin luvannut helpottaa sitä tulevaisuudessa.¹⁰⁰

Myös Clas Ohlson myöntää törmäävänsä varsin usein kiinalaisten toimittajiensa työntekijöiden puutteelliseen vakuutusturvaan. Yhtiö teki ennen Swedwatchin vierailua kaksi tarkastusta tavarantoimittajien B ja C tehtailla, ja niissä molemmissa havaittiin puutteita lakisääteisissä työntekijävakuutuksissa. Clas Ohlsonin mukaan sittemmin on ryhdytty toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi.

5.2 Kireä taloustilanne kannustaa laistamaan vastuullisuudesta

Viime vuosien palkankorotukset ja työläisjärjestöjen noudattamisen tiukempi valvonta yhdistettynä eurooppalaisten ja yhdysvaltalaisen ostajien tilausten hiipumiseen ovat asettaneet monet Guangdongin tavarantoimittajat vaikeaan taloudelliseen asemaan. Monet tehtaajat ovat joutuneet sulkemaan ovensa.¹⁰¹

Taloudellisten paineiden alla jotkut toimittajat ovat siirtäneet osan tuotannostaan sellaisille alihankkijoille tai omiin tuotantolaitoksiinsa, joista he eivät kerro ostajilleen. Tällaisessa, toisinaan kokonaan virallisten rakenteiden ulkopuolella tapahtuvassa toiminnassa paine lakien, sääntöjen ja sopimusten noudattamiseen on huomattavasti vähäisempi. Swedwatch löysi kahdessa tutkimistaan tehtaista viitteitä tämän tyyppisistä järjestelyistä.

¹⁰⁰ AMRC:n edustajien haastattelu Hongkongissa 16.4.2012.

¹⁰¹ Swedwatch 2009. *Reviewing Santa's Workshop*.

Esimerkki: Toimittajan D metalliosasto

Ruotsalaisen Rusta-yhtiön Pekingin-toimiston johtajan Bo Englundin mukaan tehtaassa D on metalliosasto, jossa ostajat harvoin vierailevat. Kyseiseltä toimittajalta tuotteitaan tilaava Clas Ohlson on tehnyt tehtaalle kolme arviointikäyntiä, mutta yhdelläkään niistä ei ole tutustuttu metalliosastoon. Clas Ohlsonin viestintäjohtaja John Womack selitti tämän johtuvan siitä, että toimittaja on todennäköisesti määritellyt kyseisen osaston erilliseksi alihankkijaksi. "Selvitämme asian", Womack lupasi Swedwatchin haastattelussa häntä toukokuussa 2012.¹⁰² Rusta teki juuri Swedwatchin kenttätutkimuksen alla tehtaalle tarkastuskäynnin ja vaati saada nähdä kaikki osastot. Rusta havaitsi tehtaalla vaarallisia laitteita, joista puuttui esimerkiksi automaattinen hätäpysäytystoiminto onnettomuustilanteiden varalta. Swedwatchin pyytäessä pääsyä kyseiselle metalliosastolle toimittaja väitti aluksi, ettei siellä valmistettu lainkaan vientituotteita, mutta pyörsi myöhemmin puheensa ja salli vierailun.

Olosuhteet metalliosastolla olivat huomattavasti huonommat kuin kokoonpanopuolella, ja työturvallisuudessa oli selviä puutteita. Toimittaja D:n mukaan osaston laitteet ovat aivan liian vanhanaikaisia, minkä vuoksi turvallisuustilanteen korjaaminen vaatisi mittavia investointeja.

102 Clas Ohlsonin viestintäjohtajan John Womackin haastattelu 9.5.2012.

Toimittaja D:n asiakkaina on useita kansainvälisiä suuryrityksiä, joilla on omat vastuullisuusohjeistuksensa. Esimerkiksi maailman suurin vähittäismyyntiketju, yhdysvaltalainen Walmart sekä ranskalainen Carrefour ostavat tavaroitaan täältä. Myös Ikea oli aiemmin toimittajan D asiakas. Swedwatchin tiedustellessa, olivatko nämä suurasiakkaat nähneet metalliosaston, markkinointijohtaja James Shu kiersi kysymyksen ja vakuutti toimittajan toimivan nykyään täysin läpinäkyvästi ja avoimesti.

Eräs toinen tutkimuksessa mukana olleista toimittajista valitti, että koska monet työntekijät eivät palaa kiinalaisen uudenvuoden jälkeen, heidän on ollut pakko ulkoistaa tuotantoa alihankkijoille selvittääkseen tilauksistaan. Hyvissä ajoin sovitut työt ovat onnistuneet, mutta huippusesongin aikaan tehdyistä tilauksista he eivät ole selvinneet. Jotkut toimituksista ovat olleet niin paljon myöhässä, että he ovat joutuneet maksamaan ostajalle hyvitystä, ja jotkut ovat peruuttaneetkin tilauksiaan. Ostajat eivät olleet vierailleet toimittajan alihankkijoiden tehtaissa, eivätkä välttämättä olleet edes tietoisia tuotannon ulkoistamisesta.¹⁰³

103 Kyseinen toimittaja ei valmista tuotteita Suomessa toimiville Clas Ohlsonille ja Bilternalle, vaan Swedwatchin tutkimuksessa mukana oleville ruotsalaisfirmoille Julalle ja Rustalle. Tämän vuoksi sitä on käsitelty Finnwatchin raportissa vain lyhyesti havainnollistamaan Kiinan vientiteollisuustuotannon haasteita. On epäselvää, onko kyseisellä toimittajalla suomalaisasiakkaita.



5.3 Työntekijöillä ei ole mahdollisuutta järjestäytyä tai tulla kuulluksi

Kenttätutkimuksessa haastateltiin kolmen toimittajan henkilöstön ACFTU-ammattiyhdistyksen edustajia. Myös kahden toimittajan johdolta tiedusteltiin heidän näkemyksiään ammattiyhdistysten toiminnasta.

Yhdessäkään tapauksessa ammattiyhdistys ei esittänyt työnantajalle minkäänlaisia vaatimuksia. Joitakin viitteitä löytyi siitä, että ammattiyhdistyksellä saattoi olla välittävä rooli pienemmissä ristiriitatilanteissa työntekijöiden ja työnjohdon välillä tai työntekijöiden keskinäisissä kiistoissa.

Ainoastaan toimittajan C henkilöstö tiesi ammattiyhdistyksen ylipäänsä toimivan heidän työpaikallaan. ”Se [ammattiyhdistys] on vain koriste”, toimittajan C metalliosastolla työskentelevä Lee Chun totesi. Chun kertoi ”ilman muuta” toivovansa, että hänen työpaikallaan olisi aito ammattiyhdistys. Jos hänellä on jokin ongelma, puhuu hän siitä ensiksi lähimmälle esimiehelleen. Valittaminen ei hänen mukaansa kuitenkaan kannata: sillä tavoin saattaa vain hankkia itselleen huonompia työtehtäviä.

Toimittajan B ammattiyhdistyksen puheenjohtaja Rita Chen sanoi haluavansa tulevaisuudessa neuvotella työnantajan kanssa palkoista. Kiinan nykyisen työlainsäädännön mukaan tämän pitäisi olla mahdollista ”Olemme ehdottaneet sitä johdolle, mutta emme ole toistaiseksi saaneet minkäänlaista vastausta”, Chen totesi.

Mukana haastattelussa olleen tehtaanjohtajan mukaan tällainen neuvottelukäytäntö johtaisi tehtaan voittojen ja johdon palkkojen pienenemiseen. ”Ne [työehtosopimusneuvottelut] ovat hyväksi työläisille, mutta huonoja johtajille.”

Toimittajan A omistaja puolestaan kertoi esimerkin siitä, kuinka hän hyödyntää ammattiyhdistystä omassa tehtaassaan: ”Jos olen esimerkiksi myöhässä palkkojen maksussa, ammattiyhdistys voi selittää tilanteen työntekijöille.” Hän ei muistanut ammattiyhdistyksen koskaan esittäneen minkäänlaisia vaateita johdon suuntaan.

Useamman haastattelun tavarantoimittajan johto sanoi henkilöstön saavan itse valita edustajansa. Kuitenkin ainoastaan toimittajan C työntekijät kertoivat olevansa edes tietoisia työpaikkansa ammattiyhdistyksestä. Hongkongilaisen SACOM-järjestön Debby Chenin mukaan aito vaalitalanne edellyttäisi, että äänestyksen järjestäisi riippumaton kolmas osapuoli. Muussa tapauksessa johto käytännössä valitsee työntekijöiden edustajat, ja johdon valinta osuu aina työnjohtajiin ja hallintohenkilökuntaan.¹⁰⁴

Kun työntekijöiden haastatteluita tätä selvitystä varten tehnyt hongkongilainen järjestö kävi läpi toimittajien taustoja, kävi ilmi, että toimittajan C henkilöstö oli lakkoillut joulukuussa 2011. Työntekijät keskeyttivät työnsä, marssivat ulos ja vaativat oikeuksiensa kunnioittamista. Lakon taustalla oli yhtiön kahden eri paikkakunnilla sijaitsevan tehtaan omistusjärjestelyiden ja nimien muuttaminen. Kiinan lain mukaan kaikilla työntekijöillä on oikeus korvauksiin nimen- ja omistajanvaihdoksen yhteydessä. Omistaja oli kuitenkin päättänyt tarjota kompensatiota vain toisen tehtaan henkilöstölle. Tästä kuultuaan työntekijät ryhtyivät työtaisteluun.

”Emme yleensä lakkoile, mutta kun johto nimenmuutoksen yhteydessä viis veisasi oikeudestamme saada korvauksia, meille ei jäänyt vaihtoehtoja”, koneenkäyttäjänä toimittajalla C työskentelevä Lee Chu kommentoi.

Työnseisaus kesti kolme päivää. Tämän jälkeen yhtiö teki henkilöstön kanssa sopimuksen, jossa työntekijöille luvuttiin yhden kuukauden palkkaa vastaava korvaus jokaista työssä-olovuotta kohden. Yli viisi vuotta tehtaassa työskennelleiden oli määrä saada summa kolmessa osassa kolmen vuoden aikana. Swedwatchin tiedustellessa tavarantoimittajan C ammattiyhdistyksen edustajalta sekä työterveydestä ja -turvallisuudesta vastaavalta henkilöltä, oliko tehtaassa koskaan ollut lakkoa tai muita mielenilmauksia, molemmat pudistivat päätään.

Useammassa tutkitussa tehtaassa oli palaute- tai valituslaatikkoita, mutta niitä ei johtajien mukaan juurikaan käytetty, vaan yleisin tapa viestiä tyytymättömyydestä oli puhua asiasta lähimmän esimiehen kanssa. Työntekijöiden haastattelut tukivat jossain määrin johtajien näkemystä, joskin osa työntekijöistä katsoi, ettei valittaminen ylipäänsä maksanut vaivaa. Kuusi kahdeksasta toimittajan A työntekijästä sanoi, etteivät he halunneet valittaa mistään, sillä se saattaisi heikentää heidän asemaansa työpaikalla. ”On turvallisempaa pysyä vaii”, reilun vuoden toimittajan A tehtaassa työskennellyt, Hunanista kotoisin oleva nelikymppinen Stephany Wang totesi.

5.4 Vajavaisia työterveys- ja -turvallisuuskäytäntöjä

Tutkituissa tehtaissa oli sekä metalli- että muoviteollisuustuotantoa. Vaarallinen työympäristö on arkipäivää molemmilla aloilla. Muoviteollisuudessa työntekijät ovat vaarassa saada esimerkiksi astma- tai allergiaoireita; metalliteollisuudessa hengitystieongelmat, syövät ja keuhkosairaudet ovat yleisiä.¹⁰⁵

¹⁰⁵ Bo Andersson och Rosa-li Andersson, arbetsmiljöombudsmän, If Metall, 2012-05-04 och 2012-05-08 samt Per Gustavsson, professor vid institutet för miljömedicin på Karolinska institutet, 2012-05-23.

¹⁰⁴ Debby Chenin haastattelu Hongkongissa 15.4.2012.

”Toki monia parannuksia on tapahtunut, mutta vakavat rikkeet ovat edelleen yleisiä. Hiljattain kävi ilmi, että monet pienet tehtaat Guangzhoussa olivat käyttäneet kiellettyä myrkyllistä liimaa. Useat työntekijät joutuivat sairaalaan, ja neljä menetti henkensä”, työterveys- ja turvallisuusasioita ajavassa paikallisessa järjestössä Guangzhoussa¹⁰⁶ työskentelevä Monina Lu havainnollisti tilannetta Swedwatchin haastattelussa.

Terveys- ja turvallisuusnäkökulmien huomioiminen oli puutteellista useimmissa tehtaissa. Yhdessäkin tehtaassa ei pystytty osoittamaan, että työntekijöille tarjottaisiin säännöllistä ja kunnollista terveys- ja turvallisuuskoulutusta, vaikka Kiinan lainsäädäntö tätä edellyttääkin.¹⁰⁷ Tehtaiden ulkopuolella haastatellut työntekijät vahvistivat koulutuksen puuttuvan. Monissa tapauksissa työnantajan tarjoama koulutus rajoittui työsuhteen alussa annettavaan puolen päivän perehdytykseen kunkin henkilön omaan tehtävään liittyen.

Tehtaiden johdolle terveyden ja turvallisuuden huomioiminen tuntui usein tarkoittavan lähinnä kuulo- tai hengityssuojainten käyttöä. Toimittajan D tehtaassa toistetaan aina aamuisin työturvallisuuden tärkeydestä muistuttavia iskulauseita. Monet toimittajat, kuten myös pohjoismaiset ostajat, valittavat, että henkilöstöä on vaikea saada käyttämään suojavarusteita.

Toimittajan C tehtaalla työterveyttä ja -turvallisuutta pyritään parantamaan erityisen toimikunnan sekä yhden täysipäiväisen työntekijän avulla. ”Annamme jokaiselle uudelle työntekijälle perustiedot. Lisäksi kaikkien osastojen työnjohtajia koulutetaan kuukausittain”, terveydestä ja turvallisuudesta toimittajan C tehtaassa vastaava Parry Ho kertoi.

Kaksi Swedwatchin haastattelemaa metallityöntekijää sanoivat kuitenkin saaneensa ainoastaan puolen päivän perehdytyksen tehtäviinsä sekä kehotuksen käyttää suojavarusteita.

5.5 Puutteita työskentelyolosuhteissa ja suojavarusteissa

Mikäli työnantajalla ei ole resursseja tehdä työympäristöstä turvallista ja hyvien standardien mukaista, olisi vähintäänkin pidettävä huoli siitä, että henkilöstöllä on riittävät suojavarusteet terveys- ja turvallisuusriskien varalle. Metalliteollisuudessa tämä tarkoittaa etenkin kuulo-, hengitys- ja silmäsuojaimia.

¹⁰⁶ Kaupungin nimi on etenkin aiemmin tavattu kirjoittaa suomeksi muodossa Kanton. Nykyisin suositaan useammin muotoa Guangzhou, jota myös tässä julkaisussa käytetään.

¹⁰⁷ Production Safety Law of the People's Republic of China, Order of the President of the People's Republic of China (No. 70), 2002, kohta 21.

Kaikkien selvityksessä mukana olleiden toimittajien tiloista löytyi kuulosuojaimia, mutta toimittajien C ja D tehtaissa niitä käyttivät ainostaan kovaäänisillä koneilla itse työskentelevät henkilöt. Heidän vieressään työskennelleet, melulle altistuneet työntekijät eivät suojanneet korviaan.

Tehdasvierailuiden aikana kävi myös selväksi, että Clas Ohlsonin ja Fiskarsin tuotteita valmistavan toimittajan C kuulosuojaimet olivat riittämättömiä. Kaikilla työntekijöillä heidän työpisteensä melutasosta riippumatta oli käytössä samanlaiset kuulosuojaimet. Swedwatchin tutkijan lainaamat kuulosuojaimet (jotka näyttivät samoilta, joita henkilöstö käytti) vaimensivat ainoastaan hieman alimpia taajuuksia. Joissakin työpisteissa esiintyi viiltäviä korkeita ääniä, mutta niissä työskennelleillä henkilöillä ei ollut lainkaan kuulosuojaimia.

Suojanaamareita oli useimmiten saatavilla osastoilla, joissa hiottiin, liimattiin tai käytettiin kemikaaleja, mutta suojaimissa oli vain yksinkertainen hiilisuodatin, mikä on useimmiten riittämätön. Metallia hiottaessa vapautuu eri kokoisia partikkeleita, jotka saattavat vahingoittaa esimerkiksi keuhkoa ja silmiä.

Esimerkiksi toimittajan C tehtaan tietyillä osastoilla työolosuhteissa oli runsaasti parannettavaa. Omistaja Michael Trevon mukaan henkilöstön suurin valituksen aihe oli kuitenkin kuumeus. Hän kertoi yhtiön suunnittelevan mittavia investointeja uusiin laitteisiin ja työolosuhteiden kehittämiseen.

5.6 Työtapaturmia ja työperäisiä sairauksia ei seurata riittävästi

Useimpien tutkittujen tehtaiden johtajat vakuuttivat pitävänsä kirjaa työtapaturmista. He kaikki kertoivat myös heidän tehtaillaan sattuvan vain lieviä haavereita, kuten pikkuhaavoja sormissa. Tavarantoimittajafirman A omistaja Marry Wongin mukaan kyse on niin pienistä haavereista, ettei mitään rekisteriä edes tarvita.

Myöskään tehtaiden ulkopuolella haastatellut työntekijät eivät yleisesti ottaen olleet tietoisia vakavammista työtapaturmista tai työperäisistä sairauksista. Kahden toimittajan C työntekijän mukaan kuulo- ja keuhkovaurioita syntyi tosin helposti. He olivat kuulleet puhuttavan henkilöistä, jotka olivat jättäneet tehtaan keuhko-ongelmien vuoksi, mutta eivät tienneet asiasta enempää.

Kolme haastateltua toimittajan A tehtaassa hiljattain aloittanutta naista valitti terveydentilastaan. Yhdellä heistä oli jatkuvia kurkku- ja vatsakipuja, mutta hän ei osannut sanoa, johtuivatko ne raskaasta työstä ja pitkistä työpäivistä. Tämä on tavanomaista, sanoo guangzhoulaisessa työterveyttä ja -turvallisuutta edistävässä järjestössä työskentelevä Monina Lu.

Kaikkien tutkittujen tehdaiden johtajat sanoivat henkilöstönsä käyvän vuosittaisissa terveystarkastuksissa lain edellyttämällä tavalla. Kahdeksasta haastattelussa henkilöstön edustajasta kukaan ei kuitenkaan kertomansa mukaan ollut koskaan käynyt lääkärintarkastuksessa. Monina Lun mukaan on tavanomaista, ettei terveystarkastuksia toteuteta lain edellyttämällä tavalla.

”Kustannusten säästämiseksi työnantaja voi esimerkiksi antaa lääkärin käydä läpi vain kaksi kahdeksasta tarkastusten piiriin kuuluvasta alueesta. Toinen tapa säästää on käyttää halvempia ja huonompia tarkastuksia tekeviä lääkäriasemia. Ellei terveystarkastusta tehdä työsuhteen päättyessä, terveysongelmien osoittaminen työstä aiheutuneiksi on myöhemmin hyvin vaikeaa”, Lu selittää.¹⁰⁸

5.7 Epäsiistit nukkumasalit

Swedwatch sai tutustua toimittajien A ja B tehtaiden yhteydessä oleviin nukkumasaleihin. Toimittajat C ja D selittivät työntekijöiden vuokraavan nykyisin mieluummin itselleen huoneen tehdasalueen ulkopuolelta. Toimittajan C työntekijät vahvistivat tämän haastattelussa, mutta toimittajan D työntekijät kertoivat yhtiöllä olevan tehdasalueen ulkopuolella nukkumasaleja, joissa valtaosa henkilöstöstä asui.

Olosuhteet toimittajien A ja B nukkumasaleissa olivat tyydyttävät. Toimittajan D nukkumasalit ja kylpyhuoneet (etenkin naisten) sen sijaan kaipasivat kohennusta. Noin 40 toimittajan D 50 työntekijästä asui nukkumasaleissa. Pienet huoneet olivat likaisia ja niiden yleinen hygienia- ja siisteys alhainen. Naisten kylpyhuone oli ahdas ja epäsiisti. Yläkertaan johtavat raput olivat vaaralliset ja vaikeat kulkea jopa kirkkaassa päivänvalossa.

5.8 Pitkät ylityöt ovat elämisen ehto

Palkat ovat nousseet Guangdongin maakunnassa reilusti viimeisten viiden vuoden aikana, mutta niin ovat kustannuksetkin. Useampi tavarantoimittaja valitti voittomarginaalinsa supistuneen kasvaneiden palkka-, vakuutus- ja raaka-ainekustannusten vuoksi. Toimittajan C omistajan mukaan työntekijäkustannukset ovat nykyään noin 20 prosenttia kokonaistuotantokustannuksista, kun vielä viisi vuotta sitten niiden osuus oli vain kolme neljä prosenttia. Paikallinen minimipalkka selvityksessä mukana olleilla alueilla vaihteli 1100–1 500 yuanin /135–185 euron) välillä. Tavarantoimittajaa D lukuun ottamatta kaikkien tutkittujen toimittajien maksama peruspalkka oli täsmälleen lakisääteinen vähimmäispalkka.

Taulukko 4. Kuukausipalkat Guangdongissa (1 euroa = n. 8 yuania)

	Kuukausipalkka (yuania, sisältää ylityön)	Peruspalkka	Paikallinen minimipalkka	Alueen paikallisväestön keskipalkka (muussa kuin tehdastyössä olevat)
Tehdas A	2 500–2 800	1 500	1 500	4 205 yuania vuonna 2010
Tehdas B	1 800–2 000	1 100	1 100	3 881 yuania vuonna 2010
Tehdas C	2 000–2 500	1 500	1 500	4 205 yuania vuonna 2010
Tehdas D	2 000–2 500	1 300	1 100	3 014 yuania vuonna 2009

Taulukko 5. Esimerkki siirtotyöläisen keskimääräisistä elinkustannuksista Guangdongissa (yuania kuukaudessa). Lähde: työntekijähaastattelut tehnyt hongkongilaisjärjestö

Asunnon vuokra	Vesi, kaasu ja sähkö	Ravinto ym. välttämättömyydet	Terveystenhoito	Muut yleiskustannukset	Koulumaksut (per lukuvuosi per oppilas)
300	150	~ 500	50	200–300	Yksityiskoulu Shenzenissä (ala- ja yläkoulu) Lukuvuosimaksu: 2 480 Kouluasu: 850 Kouluateriat: 4 000 Koulubussi: 1 200 Yhteensä 8 350 (711 per kuukausi)

¹⁰⁸ Siirtotyöläisten työterveyttä ja -turvallisuutta edistävässä järjestössä Guangzhoussa työskentelevän Monina Lun haastattelu, Hongkong 21.4.2012. Monina Lun nimi on muutettu, sillä hänen ja hänen järjestönsä työ on arka aihe Kiinassa, ja tällaisiin selvityksiin osallistuminen saattaisi vaikeuttaa heidän toimintamahdollisuuksiaan.

Tehtaan D palkka riittää vain välttämättömään

Parry Su on työskennellyt muun muassa Clas Ohlsonin tuotteita valmistavan tehtaan D kokoonpano-osastolla vuoden ajan. Useimpina päivinä 25-vuotias Guangdongin maaseudulta kotoisin oleva Su tekee pari tuntia ylitöitä. Hänellä on yksi vapaapäivä viikossa.

”Ansaitseen vain 1 700 yuania kuukaudessa. Kuinka voisin säästää? Palkka riittää pelkkään ruokaan ja taskurahoihin”, Su sanoo. Valtaosa ansioista menee vuokraan, ruokaan, vaatteisiin ja muihin välttämättömyyksiin.

”Joskus lähetän rahaa kotiin, useimmiten 500–600 yuania. Vanhempani toivovat minun syövän kunnolla ja elävän hyvin. He ovat onnellisia, kun käytän rahaa ruokaan ja muuhun tarpeelliseen.”

Su haaveilee muutosta suurkaupunki Shenzeniin.

”Siellä maksetaan parempaa palkkaa. Tulevaisuudessa haluaisin mennä naimisiin, mutta sellaista on vaikea ajatella, kun palkkani ei riitä edes itselleni. Kuinka voisini miettiä tulevaisuutta?”

Lähde: Swedwatchin tekemä haastattelu Parry Sun vuokrahuoneessa 16.4.2012.

Haastateltujen tehdastyöläisten mielestä elämiseen riittävä palkka Shenzenessä olisi tällä hetkellä noin 3 000 yuania (370 euroa) kuukaudessa, siis noin kaksi kertaa paikallinen vähimmäispalkka. Useimmat työntekijät ovatkin erittäin halukkaita tekemään ylitöitä, ja tavarantoimittajien lausunnot, joiden mukaan he eivät saa työntekijöitä elleivät he tarjoa mahdollisuutta ylitöihin, saattaa hyvinkin pitää paikkansa.

On kuitenkin aiheellista kysyä, onko kohtuullista, että työntekijöiden toimeentulo riippuu ylitöistä.

”Jos nostamme palkkoja, meidän on pyydettävä ostajiltamme korkeampaa hintaa, ja sellaista liikkumavaraa meillä ei tällä hetkellä ole”, tavarantoimittajayhtiö A:n omistaja Marry Wong selitti. Birgman ostoista vastaava Jonas Rydberg, joka oli mukana Swedwatchin tehdaskäynnillä, puolestaan totesi, että heidän olisi tällöin vastaavasti korotettava omia myyntihintojaan. ”Ovatko kuluttajat valmiita maksamaan enemmän? En usko. Kuluttajat menevät aina halvimman hinnan perässä.”¹⁰⁹

¹⁰⁹ Birgman ostotoiminnasta vastaavan Jonas Rydbergin haastattelu, Guangdong, 20.4.2012.

Tehtaan A työntekijä kaipaa poikaansa

Sichuanista kotoisin oleva Alice Cheung on työskennellyt Guangdongin maakunnassa 20 vuoden ajan, niistä viimeiset kolme kuukautta tämän tutkimuksen tehtaassa A. Cheung vuokraa pientä huonetta yhdessä kahden muun naisen kanssa. Hänen perheensä asuu edelleen Sichuanissa.

”Työ on uuvuttavaa. Teemme viisi tuntia ylitöitä joka päivä, kuutena päivänä viikossa, ja seisomme koko ajan.”

Cheung ei kuitenkaan halua valittaa. Hän ja hänen asuinkumppaninsa pelkäävät kuol lakseen, että mikäli joku saisi kuulla heidän valittaneen, tehdas saisi vähemmän tilauksia ja heillä olisi siten vähemmän töitä.

”Tarvitsen kaikki rahat, jotka vain pystyn ansaitsemaan. Äitini on 70-vuotias ja sairas. Mieheni on kuollut, ja minun on huolehdittava lapsistani, äidistäni ja appivanhemmistani.”

Cheung ei itsekään ole terve. Hänen vatsaansa sattuu usein. ”En kuitenkaan voi olla pois töistä, sillä menettäisin ansioita.”

Työskennellessään kaukana kotoa Cheung kaipaa eniten 15-vuotiasta poikaansa. ”On vaikeaa olla erossa lapsestaan. Meidän välille ei ikinä muodostunut syvää suhdetta, koska erosin hänestä hänen ollessaan hyvin pieni.”

Myös Cheungin asuinkumppanit ovat hyvin riippuvaisia palkastaan. Toinen naisista leikattiin hiljattain. Hän palasi töihin jo seuraavana päivänä menettääkseen mahdollisimman vähän tuloja.

”Me kaikki kolme olemme samassa tilanteessa. Meidän on tienattava rahaa perheillemme. Tilanne on erityisen vaikea nyt, kun olemme sairaita ja meidän on maksettava kuukauden palkan verran sairaanhoitokuluja”, Cheung sanoo ja kiiruhtaa lounastaulutaan takaisin tehtaaseen.

Lähde: Swedwatchin tekemä haastattelu Alice Cheungin luona 20.4.2012.



Tehtaan D työntekijä lepää.

5.9 Kaikissa tehtaissa tehdään laittoman paljon ylityitä

Työntekijöiden haastatteluiden perusteella kaikissa tutkituissa tehtaissa tehdään ylityitä huomattavasti enemmän kuin mitä Kiinan lainsäädäntö sallii. Myös toimittajien A ja C omistajat myöntävät työaikojen ylittävän selvästi laissa säädetyn enimmäistyöajan, mutta he ovat kertomansa mukaan saaneet työasioista vastaavilta paikallisviranomaisilta poikkeusluvan. Kiinan työlainsäädäntö sallii tietyissä tapauksissa normaaleista työaika rajoitteista (44 tunnin työviikko ja enintään 36 tuntia ylityitä kuukaudessa) joustamisen, mutta tällaiselle poikkeusluvalla pitää olla erityinen syy. Laki ei missään nimessä salli jatkuvaa lakisääteisen enimmäistyöajan ylittämistä.¹¹⁰

Kolmessa Swedwatchin tutkimista viidestä tehtaasta työntekijät kertoivat tekevänsä kahdesta kolmeen tuntiin ylityitä joka päivä. Kahdessa tehtaassa päivittäisiä ylityötunteja oli neljästä viiteen. Kaikissa tehtaissa työskennellään myös lauantaisin. Toimittajaa D lukuunottamatta kaikkien muiden yritysten työntekijöillä on yksi vapaapäivä viikossa. Haastatellut viisi toimittajan D työntekijää kertoivat saavansa vain yhden vapaapäivän kuukaudessa kiireisimpänä ajanjaksona. Yhtiön markkinointivastaavan mukaan kyseinen kausi kestää lokakuusta huhtikuuhun, reilut puoli vuotta.

Valtaosa haastatelluista työntekijöistä sanoi saavansa lakisääteistä ylityökorvausta, joskin oli hieman epäselvää, kuinka hyvin osa työntekijöistä tunsii lainsäädäntöä tältä osin. Toimittajien C ja D työntekijöiden haastatteluiden perusteella vaikuttaisi, ettei kaikille näiden firmojen työntekijöille makseta ylityötunneista asianmukaisesti.

Toimittajan C tehtaalla työskentelevä Lee Chu valitti, että ylityötuntien laskutapaa oli vaikea ymmärtää. "Saamme ylityökorvauksen erikseen käteisellä, sillä laki edellyttää tätä. Minulle maksetaan sen mukaan, kuinka paljon tuotan, mutta kaipaisin apua sen ymmärtämiseen, kuinka ylityökorvaukseeni määräytyy."

Lee Chu on saanut väärää tietoa: mikään laki ei vaadi ylityökorvauksen tiliöimistä ja maksua erikseen. Päinvastoin kaikkien työtuntien ja korvausten ja niiden laskuperiaatteiden pitäisi sisältyä samaan palkkakuittiin.

Kaikki haastatellut työnantajat sanoivat ylityön olevan edellytys työvoiman saannille. Peruspalkat ovat niin alhaisia, että ilman ylityökorvauksia työntekijät eivät pysty ansaitsemaan elämiseen riittävää korvausta. Useampi haastateltu työntekijä sanoi tekevänsä mieluiten enintään kaksi tai kolme tuntia ylityitä päivässä.

Haastatellut seitsemän toimittajan D työntekijää kertoivat urakkapalkalla työskentelevien saavan ylityötunneista saman korvauksen kuin tavallisella työajalla. Käytäntö rikkoo Kiinan työlainsäädäntöä. Laki velvoittaa työnantajat maksamaan ylityötunneilta 150 prosenttista palkkaa, ja tämä pätee myös urakkapalkalla työskenteleviin.¹¹¹

Työntekijähaastatteluiden perusteella tutkituista yrityksistä eniten ylityötunteja teettää toimittaja A. Haastatellut kahdeksan työntekijää kertoivat tehtaalla tehtävän usein viisi ylityötuntia per päivä kuutena päivänä viikossa. Tämä tarkoittaa yli sataa ylityötuntia kuukaudessa, mikä ylittää lakisääteisen 36 ylityötunnin enimmäisrajan miltei kolmin-

¹¹⁰ Labor Law of the People's Republic of China, (Adopted at the Eighth Meeting of the Standing Committee of the Eighth National People's Congress on July 5, 1994, promulgated by Order No.28 of the President of the Peoples Republic of China on July 5, 1994, and effective as of January 1, 1995), luku 4.

¹¹¹ Labor Law of the People's Republic of China (Adopted at the Eighth Meeting of the Standing Committee of the Eighth National People's Congress on July 5, 1994, promulgated by Order No.28 of the President of the Peoples Republic of China on July 5, 1994, and effective as of January 1, 1995), artikla 44.

kertaisesti. Monet työntekijöistä valittivat pitkien työpäivien uuvuttavan heidät. Työt alkavat usein kahdeksalta aamulla ja loppuvat iltayhdeksitoista. Puolen päivän aikaan heillä on ruokatunti, viiden ja kuuden välillä toinen tauko.

”Kolmetoistatuntia töitä seisaaltaan joka päivä on liikaa. Siksi onkin tavallista, että uudet työntekijät lopettavat jo muuttaman päivän jälkeen. He eivät kestä näin raskasta työstä”, yksi toimittajan A tehdastyöläisistä sanoi.

Hongkongilaisen järjestön Finnwatchille ja Swedwatchille tekemän taustaselvityksen mukaan toimittaja A etsii jatkuvasti uusia työntekijöitä, ja henkilöstön vaihtuvuus on suuri. Yrityksen omistaja Marry Wong kiisti kuitenkin haastattelussa, että työntekijöiden löytäminen olisi vaikeaa. Hänen mukaansa monet työntekijät palaavat tehtaalle vuosi toisensa jälkeen.

Marry Wong sanoi ylityöajan olevan noin 2,5 tuntia arkipäivinä ja kahdeksan tuntia lauantaisin, mikä tarkoittaa keskimäärin 86 ylityötuntia kuukaudessa.¹¹² Wongin mukaan Shenzhenin paikallinen työvoimaviranomainen on antanut suullisesti tehtaalle luvan teettää enintään 100 tuntia ylityötä kuukaudessa. ”Työvoimaviranomaiset tietävät, etteivät monet työntekijät pysyisi meillä, ellemmme tarjoaisi heille ylityömahdollisuutta”, hän perusteli. Wong kertoi myös tehtaan noudattavan Walmartin ohjeistusta enimmäistyöajan suhteen. Walmartin vastuullisuusperiaatteet eivät tue väitettä.¹¹³

Swedwatchin tiedustellessa haastattelutilanteessa läsnä olleelta Biltelman ostoista vastaavan Birgman Jonas Rydbergiltä, mitä mieltä hän oli asiasta, ja millaisia pelisääntöjä hänen oma yrityksensä vaatii, Rydberg ei pystynyt antamaan selkeää vastausta. ”Se on erittäin vaikeaa. Tällaiset tilanteet, joissa pitää sopeutua sekä paikallisiin että alueellisiin toimintakehikoihin, ovat vaikeita. Mutta on selvää, että tästä pitäisi löytyä dokumentaatiota. Selvitämme asiaa”, Rydberg totesi.

Haastatellut kahdeksan toimittajan A työntekijää kertoivat heillä olevan henkilökohtaiset päivittäiset tuotantokiintiöt. Mikäli työntekijä ei saavuta kiintiötään tavallisen työajan puitteissa, joutuu hän työskentelemään peruspalkalla niin kauan, että määrä tulee täyteen. Ylityökorvaukset alkavat juosta vasta tämän jälkeen. Useampi haastateltavista kertoi kuitenkin saavansa kiintiönsä yleensä täyteen varsinaisella työajalla.

5.10 Työntekijöiltä peritään laittomia rangaistumaksuja

Kiinan työnantajat eivät ole vuoden 2008 lakimuutoksen jälkeen saaneet vähentää työntekijöidensä palkasta sakko- tai rangaistumaksuja.¹¹⁴ Tästä huolimatta kaksi tutkituista tavarantoimittajista vaikuttaisi edelleen perivän rangaistusmaksuja.

Kolmen Biltelman tuotteita valmistavan toimittajan A työntekijän mukaan heidän työnantajallaan on käytössä rangaistusjärjestelmä tehtaan säännöistä poikkeavia työntekijöitä varten. Henkilöstöä tarkkaillaan valvontakameroiden avulla. ”Emme saa puhua puhelimesta. Jos he huomaavat meidän vastaavan puheluun, siitä seuraa sadan yuanin sakko”, 40-vuotias Sichuanista kotoisin oleva työntekijä sanoi.

Pienemmistä rikkeistä työntekijöiltä saatetaan vaatia 50 yuanin maksua. Haastateltujen mukaan ylityöstä kieltäytymisestä seuraa kolmen päivän palkan menetys. Toimittajan A omistaja Marry Wong itse kertoi, että mikäli työntekijä on haluton tekemään ylityötä, peruuttaa hän ensimmäiseksi lauantaiylityöt – jotka ovat tärkeä tulonlähde työntekijöille.

Myös Clas Ohlsonin ja Fiskarsin tuotteita valmistava toimittaja C perii rangaistumaksuja tehtaan sääntöjä rikkovilta työntekijöiltä. Kahden haastatellun työntekijän mukaan kyse on etupäässä tilanteissa, joissa joku on varastanut tai lyönyt toista ihmistä. Tällöin heiltä peritään 50 yuanin suuruinen maksu.

112 Ylityöaika on laskettu sillä oletuksella, että kuussa on 21,75 arkiyöpäivää: $2,5 \times 21,75 + 8 \times 4 = 86$. Tehtaan johto kutsui tätä ”Walmartin standardiksi”.

113 Omistaja Marry Wong antoi ymmärtää, että Walmart – joka on tehtaan keskeinen asiakas – hyväksyi 86 ylityötuntia kuukaudessa. Tämä ei kuitenkaan vastaa Walmartin vastuullisuusperiaatteita. Ks. <http://www.walmartstores.com/Suppliers/>

114 Sakkomaksut mahdollistanut säädös (Enterprise Employees Incentive and Fine Ordinance) purettiin tammikuussa 2008.

Taulukko 6. Yhteenveto tutkittujen toimittajien vastuullisuustilanteesta

TOIMITTAJA		A	B	C	D
Esimerkkituote		Uimapatja	Suihkutarvikkeet	Keittiötarvikkeet	Keittiö- ja henkilövaat
Asiakas		Biltema	Clas Ohlson	Clas Ohlson Fiskars	Clas Ohlson
Laittomia ylitöitä	Työntekijöiden mukaan	Kyllä, paljon sallittua enemmän	Kyllä, mutta ei kohtuuttomasti	Kyllä, mutta ei kohtuuttomasti	Kyllä, mutta ei kohtuuttomasti
	Työnantajan mukaan	Poikkeuslupa paikallishallinnolta	Ei	Poikkeuslupa paikallishallinnolta	Ei
Yksi vapaapäivä viikossa	Työntekijöiden mukaan	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
	Työnantajan mukaan	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
Asianmukainen ylityökorvaus	Työntekijöiden mukaan	Yleensä	Kyllä	Epävarma	Ei
	Työnantajan mukaan	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
Työntekijöiden valitsema ammattiyhdistyседustajat	Työntekijöiden mukaan	Ei	Ei	Ei	Ei
	Työnantajan mukaan	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
Muita työntekijöiden tyytymättömyyden aiheita		Rangaistusmaksut sekä ylitöiden poisto		Tietyiltä alueilta kotoisin olevia työntekijöitä suositaan	
Vuosittaiset terveystarkastukset	Työntekijöiden mukaan	Ei	Ei	Ei	Ei
	Työnantajan mukaan	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
Työterveys- ja työturvallisuuskoulutusta	Työntekijöiden mukaan	Ei	Ei	Ei	Ei
	Työnantajan mukaan	Työnjohtajille	Työnjohtajille	Työnjohtajille	Työnjohtajille
Puutteita työoloissa	Kenttätutkimus & työntekijöiden kokemukset	Suuri rasitusvammariski	Altistuminen muovipölylle ja tinnerille, puutteelliset suojat	Erittäin kuuma lämpötila ja kova meteli, puutteellinen kuulonsuojaus	Vaarallisia laitteita puutteellisin turvajärjestelyin, puutteellinen kuulonsuojaus
	Työnantajien mukaan	Ei ongelmia	Suojavälineet työn puolesta	Suojavälineet talon puolesta, työolojen parannuksia tulossa	Suojavälineet talon puolesta, työolojen parannuksia tulossa

Taulukon tiedot perustuvat 41 tehdastyöntekijän ja tehtaiden johdon haastatteluihin sekä Swedwatchin tehdasvierailuiden havaintoihin.

6. Päätelmät: Suunta oikea, vauhti liian hidas

Taustaselvitysten, kenttätutkimuksen ja haastatteluiden pohjalta on perusteltua todeta Guangdongin siirtotyöläisten työehtojen parantuneen selvästi vuodesta 2004, jolloin Swedwatch selvitti ensimmäistä kertaa tehdastuotannon työoloja samalla alueella.¹¹⁵ Saman havainnon ovat vahvistaneet myös muut viime vuosina ilmestyneet Finnwatchin ja Swedwatchin selvitykset.¹¹⁶

Huomattavimpia parannuksia ovat, että

- työntekijöillä on miltei aina kirjallinen työsopimus,
- työntekijät saavat vähintään lakisääteistä vähimmäispalkkaa,
- ylityökorvauksia maksetaan useimmiten sääntöjen mukaisesti ja
- useimpien työntekijöiden kokonaistyöaika on pienentynyt (joskin työajat ovat edelleen liian pitkiä ja rikkovat tältä osin Kiinan lakia).

Toisaalta työntekijöiden työympäristö oli monin paikoin jopa erittäin vaarallinen. Kun lisäksi tehtaiden työterveys- ja -turvallisuskäytännöt olivat puutteellisia ja työntekijöiden tiedot henkilökohtaisista suojautumiskeinoista riittämättömiä, useat työntekijät olivat todellisessa vaarassa.

Aihepiiriin erikoistuneet tutkijat ja järjestöt ovat yleensä havainneet vastuullisuusohjeistusten parantavan ensimmäiseksi työterveyttä ja -turvallisuutta. Tutkimillamme tehtailta (toimittajat C ja D) oli kuitenkin suuria kansainvälisiä asiakkaita kuten Carrefour ja Walmart, joilla pitäisi olla pitkälle kehitetyt vastuullisuskäytännöt, ja tästä huolimatta räikeitä puutteita työturvallisuuden ja -terveyden huomioimisessa. Tämä on sikäläkin huolestuttavaa, että monet pienemmät yritykset (myös tässä tutkimuksessa mukana olevat) käyttävät järjestelmällisesti alihankkijoidensa kansainvälisesti tunnettuja suurasiakkaita eräänlaisena laatutakuuna.

Kiinnostavaa oli, että kaikki kiinalaiset tavarantoimittajat mainitsivat lainsäädännön tiukentumisen ja sen toimeenpanon tehokkaamman valvonnan keskeiseksi syyksi toimintatapojen muutokseen. Tiukempi lainsäädäntökehikko yhdistettynä alueen niukkaankin työvoimatilanteeseen näyttää vaikuttaneen siirtotyöläisten olojen parantumiseen enemmän kuin länsi-

maisten yritysten asettamat vastuullisuusvaatimukset. Tämä havainto vahvistaa monissa Finnwatchinkin tutkimuksissa esiin nostetun huomion toimivan yritysvastuulainsäädännön ensisijaisuudesta yritysten vapaaehtoiseen vastuullisuuteen ja itsesääntelyjärjestelmiin verrattuna.

Kiinan kaltaisissa toimintaympäristöissä, joissa lainsäädäntökehikko ei yksistään riitä nostamaan työoloja työntekijöiden perusoikeudet toteuttavalle tasolle, vastuullisen ostotoiminnan merkitystä ei kuitenkaan pidä väheksyä. Aktiivisesti yhteistyössä tavarantoimittajensa kanssa työskentelevien ostajayritysten on mahdollista saada alihankkijoidensa toiminnassa aikaan sellaisia myönteisiä muutoksia, jotka saattavat puuttua paikallisesta lainsäädännöstä tai joiden toteutumista ei paikallisesti valvota. Tehokkaampi lainsäädäntö, yleinen taloudellinen kehitys, koulutus- ja elintason nousu, työvoimapula, työntekijöiden lisääntynyt tietoisuus oikeuksistaan sekä ostajien vastuullisuskäytännöt vahvistavat kaikki kehitystä kohti parempia työehtoja.

Huolimatta yleisestä myönteisestä kehityksestä Guangdongissa Swedwatchin kenttätutkimus vahvisti monien muiden riippumattomien tutkimusorganisaatioiden havainnot siitä, että työntekijöiden työehdoissa ja -oloissa on edelleen monia vakavia ja järjestelmällisiä puutteita.

Keskeisimpiä ongelmia ovat, että

- työntekijöillä ei ole oikeutta valita demokraattisesti omia edustajiaan tai järjestäytyä itsenäisesti,
- työntekijöillä on vähäiset tai olemattomat mahdollisuudet antaa palautetta tai valittaa epäkohdista ilman kielteisten seuraamusten riskiä,
- työterveydestä ja työturvallisuudesta ei huolehdi lähimainkaan riittävästi,
- työpäivät ovat usein erittäin pitkiä (johtuen osittain alhaisesta peruspalkasta) ja
- työntekijöiltä puuttuu lakisääteisiä vakuutuksia

Jotta tilanne näiden epäkohtien osalta paranisi, myös työkaluja, puutarhatarvikkeita ja kodin pientavaroita Kiinasta tuovien yritysten olisi tehostettava vastuullisuskäytäntöjään. Useimmat suuret vähittäistavarakauppa käyvät länsimaiset yritykset panostavat huomattavia resursseja työolojen parantamiseen tuotantoketjussaan. Panostukset eivät kuitenkaan ole usein onnistuneet poistamaan epäkohtia alihankkijoiden tuotantolaitoksista toivotulla tavalla.

Yksi uudistus, mikä saattaisi parantaa monen alihankintaketjun vastuullisuutta, on henkilöstön kouluttaminen ja osallistaminen tuotantoprosessissa siten, että he tietävät oikeutensa ja vastuunsa, pystyvät vaikuttamaan työpaikan päätöksentekoon ja sitoutuvat tehtaan laatu- ja vastuulli-

115 Ks. Swedwatch 2005. Clas Ohlson - handelskuning med bristande etik. <http://www.swedwatch.org/sv/rapporter/clas-ohlson-handelskuning-med-bristande-etik> (5.6.2012)

116 Ks. esim. Swedwatch 2009. Reviewing Santa's Workshop. <http://www.swedwatch.org/sites/www.swedwatch.org/files/rap-swedwatch-toys.pdf> (5.6.2012); Finnwatch, SACOM ja SOMO 2011. Game Console and Music Player Production in China. <http://makeitfair.org/en/the-facts/reports/reports/game-console-and-music-player-production-in-china> (5.6.2012)

suusstandardien ylläpitoon. Ostajayritysten tulisi edellyttää toimittajiltaan niiden henkilöstön osallistumismahdollisuuksien sekä itsenäisen järjestäytymisoikeuden kehittämistä.

Kuten aiemmin todettiin, tuotantokustannusten nousu ja työvoimapula Guangdongissa ovat johtaneet pimeiden alihankkijoiden käyttöön. Ilmiöön törmättiin myös kahdessa tämän tutkimuksen piirissä olevassa tavarantoimittajayrityksessä. Olisi tärkeää, että ostajat – tässä tapauksessa tutkimamme suomalaiset ja ruotsalaiset yritykset – varmistaisivat, että he ovat tietoisia kaikista alihankkijoidensa tuotantoprosesseista. Tämä edellyttää yrityksiltä myös tavarantoimittajiensa alihankkijoiden tehtaiden tarkastuksia, jotka ovat vielä verrattain harvinaisia,

Vastuullisuusajattelu on mennyt eteenpäin

Myönteinen havainto oli, että työ-, harraste- ja puutarhatarvikkeita valmistavien yritysten vastuullisuusajattelu on kehittynyt huomattavasti vuodesta 2005, jolloin ensimmäinen Swedwatchin kiinalaistyöntekijöiden työoloja käsitellyt tutkimus julkaistiin. Vuonna 2005 Clas Ohlsonilla, Biltemalla tai kummallakaan kahdesta muusta tutkitusta ruotsalaisyrityksestä (Rusta ja Julia) ei ollut vastuullisuusohjeistusta, ja ne tiesivät ylipäänsä erittäin huonosti, missä ja millaisissa oloissa heidän myymänsä tuotteet valmistettiin. Nyt Clas Ohlson ja Biltema suostuivat tutkimustamme varten kertomaan tavarantoimittajiensa yhteystiedot osana vastuullisuustyötään.

Clas Ohlsonilla on Kiinassa kaksi paikallistoimistoa, ja yhtiö tekee noin 400 tarkastusta vuosittain. Se myös palkitsee vastuullisuuskäytäntöjä hyvin noudattaneita alihankkijoitaan. Yhtiö ei kuitenkaan vaikuta täysin luottavan omaan vastuuvälvontaan, sillä se halusi tehdä ennen Swedwatchin vierailua ylimääräiset auditoinnit tässä selvityksessä tutkituille tehtaille.

Tosin vaikka Clas Ohlson on aloittanut osto- ja vastuukriteerien integroimisen, on yhtiöllä vielä tekemistä ennen kuin alihankkijoiden työntekijät pääsevät osallisiksi vastuullisuusikäytäntöjen ja työolojen parannusprosesseihin.

Vastuullisuuskäytäntöjensä puutteista paljon kritiikkiä vuosien mittaan saaneella Biltemalla ei edelleenkaan ole käytössä vastuullisuusohjeistoa. Yhtiö nojaa pelkkiin yleisluonteisiin periaatteisiin sosiaalisesta vastuusta. Bilteman ostotoiminnasta vastaava Birgma osallistuu kuitenkin verrattain aktiivisesti tuotantoketjun vastuullisuustyöhön. Kytkös Bilteman liiketoiminnan ja Birgman vastuullisuustyön välillä on kuitenkin heikko, mistä johtuen Biltema ei esimerkiksi osannut kertoa, kuinka hyvin heidän alihankkijansa noudattavat sosiaalisia vastuullisuusvaateita. Tämä on huolestuttavaa.

Fiskarsin uudet, vuonna 2011 hyväksytyt toimittajien toimintaohjeet ovat varsin kattavat ja velvoittavat toimittajat takaamaan työntekijöiden oikeuksien toteutumisen myös omien alihankkijoidensa osalta. Toistaiseksi varsin pieni osa Fiskarsin Kiinan-toimittajista on kuitenkin käynyt läpi uusien ohjeiden mukaista auditointia, mutta kaikki tärkeimmät tavarantoimittajat on määrä auditoida kuluvan vuoden aikana.

Fiskars auditoi tässä selvityksessä tutkitun toimittajan C arvosanalla ”hyvä” syksyllä 2011. Kenttätutkimuksemme mukaan kyseisen toimittajan henkilöstö tekee kuitenkin laittoman paljon ylityitä, ei saa kunnollista työterveys- ja työturvallisuuskoulutusta ja joutuu työskentelemään paikoin erittäin kuumissa ja meluisissa olosuhteissa ilman riittäviä suojavälineitä. Työntekijähaastattelujen perusteella myös ylityökorvausten asianmukaisuus on epäselvä.

Finnwatchin kyselyyn vastanneiden S-ryhmän, Keskon ja Tokmannin Kiinan-ostotoiminnan vastuullisuuskäytäntöjä on vaikea arvioida yhtä kattavasti, sillä yhtäältä selvityksessä ei ollut mahdollista yhdistää niitä määrättyihin tehtaisiin Guangdongissa, ja toisaalta näiden konsernien erittäin laajan tuotevalikoiman vuoksi vastausten rajaaminen koskemaan vain tässä tutkittuja työ-, harraste- ja puutarhatarvikkeita oli yrityksille vaikeaa.

Kaikki nämä kolme yritystä ovat mukana BSCI-auditointijärjestelmässä, kuten myös Stockmann, joka ei vastannut kyselymme.

Hong Kongin vastuullisuudesta ei tämän tutkimuksen valossa ole mahdollista sanoa mitään. Se, ettei yritys ole valmis kertomaan vastuullisuuskäytännöstään, on kuitenkin erittäin huolestuttavaa.

Henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksiin tulisi panostaa

Tarkasteltaessa Kiinan tehdastyöläisten ihmisoikeuksia, on oleellista muistaa, että maan lainsäädäntö rajoittaa yleismaailmallisiin perusoikeuksiin lukeutuvaa oikeutta vapaaseen järjestäytymiseen ja kollektiivisiin työehtoneuvotteluihin. Yleinen kansainvälinen tulkinta ja käytäntö on, että silloin, kun kansallinen laki ei vastaa kansainvälisiä yleissopimuksia, yritysten pitäisi pyrkiä toimimaan kansainvälisten normien mukaisesti niin pitkälle kuin mahdollista.¹¹⁷

Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön OECD:n monikansallisille yrityksille laatimissa toimintaohjeissa sama periaate muotoillaan näin: ”Niissä maissa, missä kansalliset lait ja asetukset ovat ristiriidassa toimintaohjeiden periaat-

117 Esim. Ruotsin ammattiliittojen keskusjärjestön LO:n kansainvälisten asioiden sihteerin Susanne Lindberg-Elmgrenin haastattelu 23.3.2012 sekä keskustelut suomalaisten kansainvälisten työkysymysten asiantuntijoiden kanssa.

teiden ja normien kanssa, yritysten tulisi pyrkiä noudattamaan näitä periaatteita ja normeja mahdollisimman laajasti kansallista lainsäädäntöä kuitenkin rikkomatta.”¹¹⁸

Kiinan tapauksessa tämä tarkoittaa, että ulkomaisten yritysten tulisi vaikuttaa siihen, että heidän alihankkijoidensa työntekijät saisivat itse valita ammattiyhdistysedustajansa ja että alihankkijayrityksissä sallittaisiin kollektiiviset työehtoneuvottelut. Tässä tutkimuksessa mukana olevat suomalaiset ja ruotsalaiset ostajayritykset eivät tällä hetkellä pyri aktiivisesti edistämään alihankkijoidensa työntekijöiden järjestäytymismahdollisuuksia¹¹⁹.

Yleisesti ottaen Kiinassa toimivat suomalaiset ja ruotsalaiset yritykset kokevat usein, etteivät he voi tehdä enempää kuin kysyä alihankkijoiltaan, sallivatko nämä ammattiyhdistystoiminnan. Tilanne on nurinkurinen, sillä vakavista käytännön ongelmista huolimatta Kiinan laki nimenomaisesti vaatii ammattiyhdistysten olemassaoloa työpaikoilla. Ostajayritysten tulisi panostaa sen seuraamiseen, kuinka hyvin ammattiyhdistykset edustavat työntekijöitä ja ajavat heidän etuaan, sekä todellisen vuoropuhelun edistämiseen työntekijöiden ja työnantajien välillä. Jos tavoitteena on aidosti edistää alihankintaketjun työntekijöiden ihmisoikeuksia, heidän tarpeensa, toiveensa ja näkemyksensä on huomioitava.

Clas Ohlson on ainoana tutkimukseen vastanneista yrityksistä pyrkinyt edes jossain määrin myötävaikuttamaan alihankkijoidensa työntekijöiden valitusmahdollisuuksiin, mutta ilman tarvittavaa koulutusta, tietoa ja paikallista, työntekijöiden luottamusta nauttivaa kontaktitahoa, aloitteen vaikutus jää väkisin vauksi.

Fiskars on neuvotellut toimittajan C kanssa myös työntekijöiden järjestäytymisoikeudesta ja aikoo jatkaa keskustelua tulevaisuudessa. Tokmannin mukaan vieraiden valtioiden asioihin on vaikea vaikuttaa.

Yhdessäkin tutkituista tehtaista ei ollut käytössä turvallista viestintäkanavaa, jonka kautta epäkohtia voisi nostaa esiin ja korjata. Ostajien tulisi jatkossa painottaa tätä näkökulmaa aiempaa enemmän vastuullisen tuotantoketjun osana – osin jo senkin vuoksi, että oikeus hakea ja saada oikaisu epäkohtiin on yksi YK:n uusien, yleisesti hyväksytyjen yritys vastuuperiaatteiden kolmesta pääpilarista.¹²⁰ Myös BSCI-auditointijärjestelmä edellyttää piirissään olevilta tuotantolaitoksilta turvallista valitusmekanismia. Vaikka

työntekijöiden järjestäytymisoikeus onkin Kiinassa rajallinen, mikään ei estä ostajia kehittämästä tavarantoimittajiaan sallimaan työntekijäedustajien vapaata valintaa ja kollektiivisia työehtosopimusneuvotteluita.

Lisää yhteistyötä tarvitaan

Jotta ostajayritysten vastuullisuusperiaatteet siirtyisivät todenteolla käytäntöön ja tässäkin raportissa peräänkukulutuista parannuksista työehtoihin ja -oloihin tulisi totta, ostajayritysten pitäisi yhteistyön alusta asti selvittää nykyistä yksityiskohtaisemmin, millaiset olot heidän kiinalaisten tavarantoimittajiensa tehtaissa on, ja pyrkiä yhteistyössä toimittajan kanssa kehittämään vastuullisempia toimintatapoja. Hyvien toimintakäytäntöjen ja mekanismien luominen saattaa pitkällä tähtäimellä parantaa työehtoja tehokkaammin kuin yksittäisiin haasteisiin keskittyvät satunnaistarkastukset. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteivät toimivat ja pitkälle kehittyneet auditointijärjestelmät puolustaisi myös paikkaansa – etenkin silloin, kun niiden puitteissa käydään avointa keskustelua alihankkijan kanssa ja toimintaa arvioidaan säännöllisin väliajoin.

Yhdessäkin tätä selvitystä varten tutkituista tehtaista ei annettu henkilökunnalle ennaltaehkäisevää työterveys- ja -turvallisuuskoulutusta. Useimmissa tehtaissa työolot olivat puutteelliset, tahti kova ja päivät pitkiä. Yhdessä nämä tarkoittavat, että työntekijöiden terveys on useasti vaarassa. Olisi suotavaa, että suomalaiset ja ruotsalaiset ostajat kiinnittäisivät jatkossa enemmän huomiota terveys- ja turvallisuuskysymyksiin alihankkijayhteistyössään. Kiinan lainsäädäntö antaa tältä osin tilaa aloitteellisuudelle.

Swedwatchin Guangdongissa tapaamat kiinalaisyrietykset tekivät pääsääntöisesti ainoastaan sen, mitä laki heiltä vaati. Toisinaan tämä asenne on johtanut jossain määrin absurdeihin asetelmiin. Tietyillä osastoilla lämpötila saattoi esimerkiksi kohota todella korkeaksi, mutta koske laki ei määrittele absoluuttista enimmäislämpötilaa työpaikoille, tehtaan johto ei puuttunut asiaan vaan antoi työntekijöiden kärsiä. Ostajat hyväksyivät tilanteen. Laissa ei myöskään vaadita muuta työturvallisuus- ja -terveyskoulutusta kuin paloharjoituksia ja opastusta turvallisuuslaitteiden käytöstä. Työntekijät yleisesti laiminlöivät henkilökohtaisen suojavarustuksen käyttöä.

Esimerkit havainnollistavat järjestelmällisen ja strategisen työterveystoiminnan puutetta. Olisi kaikkien etu, jos tavarantoimittajat ja ostajat kehittäisivät yhdessä toimivampia terveys- ja turvallisuuskäytäntöjä ajantasaiseen tutkimustietoon nojautuen.¹²¹

118 OECD:n ohjeet monikansallisille yrityksille, luku 1, kappale 2. <https://www.tem.fi/index.phtml?C=98033&s=2086&xmid=4764>

119 Tämä koskee Biltemaa, Clas Ohlsonia, Fiskarsia, Keskoa, S-ryhmää ja Tokmannia. Hong Kong ja Stockmann päättivät olla vastaamatta Finnwatchin heille lähettämään kyselyyn.

120 YK 2011. Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework.

121 Richard Locke, Matthew Amengual och Akshay Mangla, Virtue out of Necessity? Compliance, Commitment, and the Improvement of Labor conditions in Global Supply Chains, Politics Society 2009

7. Suositukset

Tämän selvityksen tavoitteena on paitsi kartoittaa mukana olleiden yritysten ostotoiminnan vastuullisuutta, myös edistää yhä kattavampia ja tuloksellisempia vastuullisuuskäytäntöjä koti- ja puutarhatarvikkeita myyvien yritysten toimitusketjussa. Tätä tavoitetta silmällä pitäen Finnwatch on koonnut oheiset suositukset alan yrityksille, poliittisille päättäjille ja kuluttajille

Suosituksset yrityksille

- Bilteman tulee laatia kattava vastuullisuusohjeisto ja kytkeä se kiinteäksi osaksi ostotoimintaa. Bilteman tulee seurata ja kehittää aktiivisesti alihankkijoidensa vastuullisuutta esimerkiksi liittymällä mukaan BSCI:hin tai johonkin muuhun yleisesti tunnustettuun auditointijärjestelmään.
- Clas Ohlsonin tulisi omien tehdastarkastustensa lisäksi käyttää jotakin kolmannen osapuolen toteuttamaa, yleisesti tunnustettua auditointijärjestelmää.
- Fiskarsin tulee ottaa käyttöön kolmannen osapuolen suorittamaa valvontaa riskimaista tulevalle tuotannolleen sekä tarjota alihankkijoiden työntekijöille valitusmekanismeja. Yksi tapa tehdä tämä on liittyä BSCI:n jäseneksi.
- BSCI on hyvä alku riskimaista tulevien tuotteiden vastuullisuuden varmistamisessa. BSCI:n jäsenyritysten tulee kuitenkin kehittää järjestelmää aktiivisesti:
 - BSCI:n Code of Conductiin tulee lisätä vaatimus elämiseen riittävästä palkasta.
 - BSCI:n tulee vahvistaa työntekijöille suunnatun valitusmekanismin käyttöä kouluttamalla työntekijöitä sekä varmistamalla valitusmekanismin käytön turvallisuus työntekijöille.
 - BSCI:n tulee laatia ohjeisto jäsentensä oman ostotoiminnan vastuullisuuteen. Ostotoimintaa koskeva ohjeisto helpottaisi organisaation sisällä toimivia yritys vastuuasiantuntijoita integroimaan vastuunäkökohdat myös ostotoimintaan.
- BSCI:n jäsenyritysten tulee kannustaa alihankkijoitaan pyrkimään kohti BSCI:n best practise -standardia, SA8000-sertifiointia.
- Kaikissa Kiinassa tehtävissä vastuullisuutta kartoittavissa auditoinneissa on varmistettava, että työntekijöillä on mahdollisuus järjestäytyä ja että työntekijöitä edustava taho on työntekijöiden itsensä valitsema.

- Kaikkien yritysten tulee ohjata lisää resursseja tavarantoinnattajien omien alihankkijoiden vastuullisuuden valvontaan sekä suorittaa auditointeja myös näiden tehtailla.

- Kaikkien Suomessa toimivien yritysten tulee antaa sidosryhmilleen riittävästi tietoa riskimaista tulevan tuotintansa vastuullisuudesta.

Suosituksset päättäjille

- Vapaa järjestäytymisoikeus on ihmisoikeus, joka ei tällä hetkellä toteudu Kiinassa. Kansainvälisissä neuvotteluissa Kiinalta tulee vaatia ILO:n perussopimusten 87 ja 98 ratifiointia sekä sitä kautta Kiinan ammattiyhdistysten liiton ACFTUn demokratisointia.
- Kiina ei tunnusta myöskään pakkotyön käytön kieltäviä ILO:n sopimuksia 29 ja 105 eikä se ole ratifioinut siirtotyöläisten ja heidän perheenjäseniensä oikeuksia koskevaa sopimusta. Kiina ei myöskään ole tunnustanut kansalaistensa kansalais- ja poliittisia oikeuksia. Näistä merkittävistä puutteista tulee keskustella Kiinan kanssa aina kaikissa yhteyksissä niin kansallisesti kuin EU-tasolla.
- Kiinassa työntekijöiden oikeuksia ajavien ihmisoikeuspuolustajien asema on erittäin heikko. Suomen tulee laatia riskimaissa toimiville yrityksille ohjeet ihmisoikeuspuolustajien suojelemiseksi. Tämä voidaan toteuttaa osana vuonna 2012 laadittavaa YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevan ohjeiston implementointisuunnitelmaa.
- Suomen tulee vahvistaa omaa yritys vastuupolitiikkaansa ja kannustaa kaikkia riskimaissa toimivia yrityksiä noudattamaan huolellisuusvelvoitetta (due diligence) ihmisoikeuksien toteutumiseksi alihankintaketjussa.

Suosituksset kuluttajille

- Kuluttajien tulee aktiivisesti vaatia tietoa ostamiensa tuotteiden alkuperästä ja tuotanto-oloista sekä suosia vastuullisesti valmistettuja tuotteita silloin, kun niitä on tarjolla.

Liite 1: Työntekijähaastattelut

Tässä selvityksessä tutkittujen tehtaiden työntekijöiden haastattelut teki hongkongilainen kansalaisjärjestö Swedwatchin antamien ohjeiden mukaisesti. Järjestön nimeä ei kerrota, sillä se saattaisi vaikuttaa kielteisesti järjestön toimintamahdollisuuksiin.

Haastatteluiden otos oli varsin pieni: viidessä tehtaassa haastateltiin kaikkiaan 46 siirtotyöntekijää. Yhden tehtaan työntekijöistä haastateltiin 10 prosenttia, mutta muiden, suurempien tehtaiden osalta otoksen suuruus oli 0,5–2 prosenttia työläisistä.

Haastateltavien löytäminen tehtaiden ulkopuolella oli haastavaa, sillä on tyypillistä, että tehtaiden johto on varoittanut työntekijöitään kertomasta työhön liittyvistä asioista ulkopuolisille. Perustelu on, että tämä saattaa olla yritykselle haitallista ja uhata siten myös työntekijän työpaikan pysyvyyttä. Erityisen vaikeaa luotettavia haastateltavia on löytää kansalaisjärjestön tekemään, työoloja koskevaan tutkimukseen.

Tämän vuoksi haastattelija tekeytyi työnhakijaksi, joka esitti olevansa kiinnostunut kuulemaan potentiaalisten työnantajensa työoloista.

Haastatelluilta tiedusteltiin muun muassa työsopimuksista, työterveydestä ja työturvallisuudesta, työajoista, palkoista, vakuutuksista ja työhön perehdytyksestä. Heiltä kysyttiin myös, millaiseksi he yleisesti kokivat työnsä ja millaisen elämän se mahdollisti. Kukin haastattelu kesti noin puoli tuntia.

Haastatelluista 26 oli naisia ja 20 miehiä. Heidän ikänsä vaihteli 20:n ja 50 vuoden välillä. Enemmistö oli 30–40 vuotiaita. Useimmiten he olivat työskennelleet tehtaassa yhdestä kolmeen vuoteen. Jotkut olivat juuri aloittaneet, kun taas muutamat olivat työskennellyt samassa paikassa jo 6–7 vuotta. Haastatellut työskentelivät muun muassa kokoonpano-, paketointi-, painevalu- ja metalliosastoilla.



Liite 2. Suomalaisyrityksille lähetetty kysely

Finnwatch lähetti oheisen kyselyn Fiskarsille, Hong Kongille, Keskolle, S-ryhmälle, Stockmannille ja Tokmannille.

Kysely työkaluja ja pieniä kodinkoneita Kiinasta hankkiville yrityksille

- Onko yrityksellänne mielestänne vastuu myymienne tuotteiden koko tuotantoketjun ekologisesta ja sosiaalisesta kestävydestä?
- Kuinka suuri on Kiinan osuus tuonnistanne? Uskotteko Kiinan osuuden kasvavan vai pienenevän lähivuosina tuonnissanne?
- Kuinka tyypillinen hankintaprosessi etenee tilauksesta myymälään ja missä aikataulussa? Esimerkiksi kuinka nopeasti valmistajan on toimitettava valmis tuote tilauksen vastaanotettuaan? Miten arvelette hankintaprosessienne muuttuvan lähivuosina?
- Millainen on myymienne tuotteiden hinta/kustannusrakenne keskimäärin? Mikä osuus hinnasta syntyy ketjun eri vaiheissa (prosentteina loppuhinnasta)?
- Kuinka toimitte, jos tilauksianne pitää muuttaa jälkikäteen tai nopealla aikataululla?
- Onko yrityksellänne vastuulinjaus? Jos on, mikä on sen keskeisin sisältö?
- Jos teillä on vastuulinjaus, kuinka sitä sovelletaan ostotoiminnassanne?
- Koskeeko vastuulinjauksenne myös toimittajianne alihankintaketjua? Jos kyllä, kuinka varmistatte toimittajienne noudattavan sitä?
- Oletteko arvioineet yrityksenne riskiä osallistua tai myötävaikuttaa ihmisoikeusloukkauksiin? Jos kyllä, mihin tuloksiin olette tulleet ja mihin toimenpiteisiin olette ryhtyneet?
- Mikäli kaikki tavarantoimittajanne eivät täytä vastuullisuusvaatimuksianne, millaisiin toimenpiteisiin olette ryhtyneet asian korjaamiseksi?
- Arvioidessanne eri toimittajien soveltuvuutta yhteistyökumppaniksenne, kuinka painotatte niiden tuotannon vastuullisuutta, hintaa ja laatua?

Lisäksi yrityksille esitettiin muun muassa seuraavia täydentäviä kysymyksiä:

- Ovatko Kiinan toimittajanne (ja mahdollisesti niiden alihankkijat) jonkun auditointijärjestelmän piirissä (BSCI, SA8000, ETI, joku muu)?
- Kuinka suuri osa Kiinan-toimittajistanne on käynyt läpi BSCI-tarkastuksen? Millaisia arvosanoja tarkastuksista on tullut?
- Mikäli tässä selvityksessä tutkittu tehdas on auditoitu, koska tämä tapahtui, minkä auditointijärjestelmän puitteissa ja millä arvostuksella?
- Onko teillä tuotantoa Guangdongin maakunnasta? Jos on, kuinka monta eri toimittajaa teillä on siellä? Onko niitä auditoitu? Jos on, koska ja millä arvostuksella?
- Kuinka suhtaudutte alihankkijoidenne työntekijöiden järjestäytymisoikeuteen? Oletteko keskustelleet asiasta kiinalaisten yhteistyökumppaneiden kanssa tai pyrkineet jollakin tavoin edistämään järjestäytymisoikeutta?



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