6/2021

Finnwatch

Siirtotyöntekijöiden oikeudet öljypalmutuotannossa Malesiassa

CASE: IOI Group, Mekassar



Raportti on tuotettu osana Finnwatchin Ihmisarvoisen työn tutkimusohjelmaa, jossa ovat mukana:

















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

Julkaisuajankohta: Kesäkuu 2021
Kannen kuva: Craig Morey, CC BY-SA 2.0

Sisältö

1. JOHDANTO 4

2. NÄIN SELVITYS TEHTIIN 6

3. TYÖELÄMÄN OIKEUDET IOI GROUPIN MEKASSARIN TILALLA 7

3.1 Asuinolot 7

3.2 Työntekijöillä ei ole hallussaan kirjallisia työsopimuksia, sopimuksissa ongelmallisia kirjauksia 8

3.3 Työtunneissa ja palkoissa epäselvyyksiä 9

3.4 Työntekijät ovat maksaneet isoja rekrytointimaksuja 11

3.5 Asiakirjojen peukalointia ja työntekijöiden läpsimistä, työntekijöiden kuulemisessa ongelmia 13

3.6 Työntekijöiden kotiinpaluussa ongelmia koronapandemian aikana 14

3.7 RSPO-auditointiraportti sivuutti työntekijöiden esiin nostamat huolet 15

4. YHTEENVETO 16

5. SUOSITUKSET 18

1. Johdanto

Finnwatch on seurannut malesialaista palmuöljy-yritystä IOI Groupia ja sen työoloja ja -ehtoja vuodesta 2014, jolloin Finnwatch julkaisi raportin ihmisoikeusloukkauksista Suomeen tuotavan palmuöljyn tuotannossa. IOI Groupin öljypalmutiloja Malesian niemimaalla tarkastellut raportti paljasti Nesteelle palmuöljyä toimittaneen IOI Groupin muun muassa maksavan laillista minimipalkkaa alhaisempia palkkoja, takavarikoivan työntekijöiden passeja sekä estävän ammatillista järjestäytymistä. Haastatellut työntekijät olivat maksaneet työpaikan saamisesta isoja rekrytointimaksuja työvoimanvälittäjille.[1]

IOI vastasi arvosteluun hitaasti pitkän dialogin jälkeen. Ensin vuonna 2015 yritys poisti lakko-oikeutta rajoittavan kirjauksen työsopimuksista sekä tarjosi siirtotyöntekijöille työsopimukset näiden omalla kielellä. Se luopui myös Finnwatchin kritisoimasta perusteettomasta koeaikakäytännöstä, minkä johdosta siirtotyöntekijöiden alkupalkka nousi noin 30 prosenttia.[2]

Finnwatch vaati lisää muutoksia, ja vuonna 2017 IOI julkisti joukon uusia kunnianhimoisia ihmisoikeuslinjauksia, joiden odotettiin nostavan standardeja koko palmuöljyteollisuudessa. Linjauksissa luvattiin lopettaa rekrytointimaksujen periminen työntekijöiltä, kunnioittaa ammatillista järjestäytymisvapautta ja pyrkiä tulevaisuudessa tarjoamaan työntekijöille elämiseen riittävä palkka. IOI sitoutui myös maksamaan työntekijöille kiinteän kuukausipalkan, joka on minimipalkan suuruinen ja jonka päälle maksetaan tuottavuuteen perustuvia kannustimia.[3]

1 Finnwatch, 2014, Viidakon lait – Palmuöljyostojen vastuullisuus Suomessa, saatavilla osoitteessa: https://finnwatch.org/images/palmuoljy_web.pdf

2 Finnwatch, 13.3.2015, Neste Oilin alihankkija parantaa työoloja, saatavilla osoitteessa: https://finnwatch.org/fi/uutiset/291-neste-oilin-alihankkija-parantaa-tyoeoloja

3 Finnwatch, 31.10.2017, Palmuöljytuottaja IOI Group tekee työolojensa vastuullisuudessa täyskäännöksen, saatavilla osoitteessa: https://finnwatch.org/fi/uutiset/496-palmuoeljytuottaja-ioi-group-tekee-tyoeolojensa-vastuullisuudessa-taeyskaeaennoeksen



Kuva: World Bank Photo Collection, CC BY-NC-ND 2.0

Vuonna 2018 Finnwatch laati toistaiseksi viimeisen IOI Groupia koskevan seurantaraportin. Tätä varten Finnwatch haastatteli Malesian Sabahin osavaltiossa 30 IOI Groupin työntekijää, vieraili työntekijöiden asuinalueilla, kävi läpi yrityksen sisäisiä asiakirjoja sekä haastatteli niin paikallista kuin konsernitason johtoa. Vaikka tilalla havaittiin ongelmia, työolojen ja -ehtojen todettiin olevan yleisesti ottaen kelvollisella tasolla. Finnwatch kehotti kuitenkin varovaisuuteen johtopäätösten vetämisessä, sillä IOI valitsi itse ne tilat, joissa Finnwatchin paikallinen tutkija sai vierailla. Satunnaisotannalla valituilla tiloilla tilanne olisi saattanut olla toinen. IOI:n mukaan kaikilla tiloilla vierailu ei ollut mahdollista, sillä osalla tiloista oli samaan aikaan käynnissä vastuullisuussertifiointeihin liittyviä auditointeja.

Samana vuonna, 2018, palmuöljyn kansainvälinen sertifiointijärjestelmä RSPO, jota Finnwatch oli arvostellut voimakkaasti vuosina 2014–2017, uudisti standardinsa. Standardiin lisättiin monia Finnwatchin suosittelemia kriteereitä kuten rekrytointimaksuja koskeva kielto. Myös Neste laati uusia ihmisoikeuslinjauksia ja käynnisti alihankkijoilleen työpajoja erityisesti siirtotyöntekijöiden oikeuksiin liittyen[4]. IOI Groupin, sitä valvovan sertifiointijärjestelmän sekä merkittävän ostajan muutettua toimintaansa Finnwatch lopetti IOI Groupin aktiivisen seurannan.

Vuonna 2020 Finnwatch sai ilmoituksen vakavista ongelmista IOI:n öljypalmutilalla. Sen myötä käynnistettiin uusi selvitys IOI:n työoloista sekä dialogiprosessi yrityksen kanssa. Tämä raportti summaa prosessin aikana tehdyt löydökset. Raporttia laadittaessa IOI Group toimitti öljypalmuperäisiä raaka-aineita Nesteelle[5] ja Nestlélle[6].

4 Neste, Nesteen ihmisoikeusohjelma alkanut vaikuttaa työelämän vastuullisuuskysymyksiin palmuöljyteollisuudessa, https://www.neste.com/fi/tiedotteet-ja-uutiset/sustainability/nesteen-ihmisoikeusohjelma-alkanut-vaikuttaa-tyoelaman-vastuullisuuskysymyksiin (viitattu 17.5.2021)

5 Neste, PFAD Dashboard, saatavilla osoitteessa: https://www.neste.com/corporate-info/sustainability/sustainable-supply-chain/traceability-dashboard/pfad-dashboard

6 Nestlé, Nestlé supply chain disclosure: palm oil, saatavilla osoitteessa: https://www.nestle.com/sites/default/files/2019-08/supply-chain-disclosure-palm-oil.pdf

2. Näin selvitys tehtiin

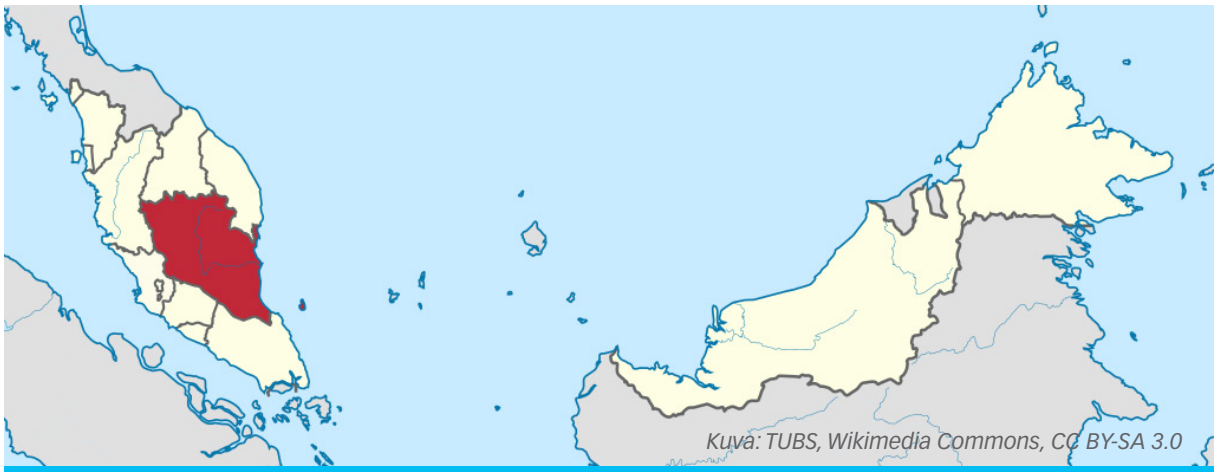
Elokuussa vuonna 2020 Finnwatchiin otti yhteyttä IOI Groupin Mekassarin tilalla Malesian niemimaalla työskentelevän intialaisen siirtotyöntekijän sukulainen, joka raportoi ongelmista asuinoloissa ja sovittujen työehtojen noudattamisessa. Ennen yhteydenottoa Finnwatchiin hän oli ollut asiasta useita kertoja yhteydessä IOI Groupiin sekä valittanut myös tilan sertifioineelle RSPO:lle[7]. Ongelmia ei kuitenkaan ollut korjattu. Finnwatchin hän oli löytänyt internetistä, sillä Finnwatchin IOI Groupia koskevat selvitykset olivat saatavilla myös englannin kielellä ja ne tulivat esiin Google-haussa.

Finnwatch pyysi valituksen tueksi erilaisia dokumentteja kuten kuvia tilan asuinoloista ja palkkakuiteista. Kun valitus oli todettu perustelluksi ja sen tueksi voitiin esittää useita dokumentteja, Finnwatch otti yhteyttä IOI Groupiin. Finnwatchin tutkija tapasi IOI Groupin elokuun 2020 – huhtikuun 2021 aikana lukuisia kertoja. Yhteen tapaamiseen Finnwatch osallistui myös yhdessä valituksen tehneen työntekijän sukulaisen kanssa.

Finnwatch haastatteli kahdesti myös Mekassarin tilan intialaisia siirtotyöntekijöitä videoyhteydellä. Haastateltavia työntekijöitä oli yhteensä seitsemän. Osaa työntekijöistä tavattiin kahdesti. Videohaastattelut toteutettiin työntekijöiden asunnoissa kännykkäyhteyden avulla. Haastattelussa hindin kielen tulkkina toimi Finnwatchiin yhteyttä ottaneen, työolojen ongelmista raportoineen työntekijän veli. Haastattelut nauhoitettiin, ja käännöksen laatu tarkistettiin myöhemmin kolmannella osapuolella. Haastattelujen ja tapaamisten lisäksi Finnwatchilla on hallussaan työntekijöiden ottamia valokuvia tilan asuinoloista, palkkakuiteista sekä IOI:n lähettämiä asiakirjoja kuten työsopimuksia ja yrityksen erilaisia linjauksia.

Finnwatchin eettisen ohjeiston mukaisesti IOI Group on saanut tarkistaa raportin ennen sen julkaisua, ja yrityksen kommentit on relevanteilta osin sisällytetty raporttiin.

7 RSPO, Complaint, https://askrspo.force.com/Complaint/s/case/5000o000034tDnYAAU/detail



Kuva: TUBS, Wikimedia Commons, CC BY-SA 3.0

Raportissa tarkasteltava Mekassarin tila sijaitsee Malesian niemimaalla, Pahangin osavaltiossa.

3. Työelämän oikeudet IOI Groupin Mekassarin tilalla

Mekassarin tila sijaitsee Malesian niemimaalla, Pahangin osavaltiossa. Tila on RSPO-vastuullisuussertifioitu, ja se kuuluu Bukit Leelaun -sertifiointiryhmään. RSPO:n järjestelmässä sertifiointiryhmä koostuu palmuöljypuristamosta sekä sen piiriin kuuluvista öljypalmutiloista. Bukit Leelauun kuuluvat Bukit Leelau -palmuöljypuristamo sekä kuusi öljypalmutilaa (Bukit Leelau, Detas, Merchong, Mekassar, Leepang ja Laukin).

Mekassar-tilaan kuuluu yli 1 100 hehtaaria öljypalmuistutuksia, ja se tuottaa vuosittain noin 33 000 tonnia öljypalmun hedelmiä.[8]

Tilan työntekijä ovat pääosin siirtotyöntekijöitä Indonesiasta, Bangladeshista ja Intiasta. Tutkimukseen haastatellut intialaiset työntekijät ovat pääosin kotoisin Uttar Pradeshista, yhdestä Intian köyhimmistä osavaltioista.

3.1 ASUINOLOT

Työntekijät asuvat tilalla taloissa, jotka he jakavat 2–3 työntekijän kesken. Työntekijät raportoivat Finnwatchille huonoista asuinoloista. Talojen seinissä oli hometta, wc-tilat huonossa kunnossa ja osa työntekijöistä nukkui lattialla ilman sänkyjä ja patjoja. Malesian laki määrää asuinolosuhteista öljypalmutiloilla, ja työnantajan velvollisuuksiin kuuluu tarjota työntekijöille hyvässä kunnossa oleva asunto[9].

IOI:n mukaan työntekijöille on annettu hyvässä kunnossa oleva asunto, mutta asuntojen kunto on heikentynyt siksi, että työntekijät ovat yhtiön mukaan epäsiistejä. Väitettä tukeakseen IOI lähetti Finnwatchille kuvia työntekijöiden likaisista pyykeistä sekä lattialla olevista astioista.

Finnwatchin valitettua asuinoloista IOI Groupille kaikille työntekijöille saatiin sängyt. Osa työntekijöistä sai myös patjat, mutta ne annettiin aluksi vain työoloista valittaneille työntekijöille sekä siirtotyöntekijöiden ryhmiä johtaville työntekijöille. Työntekijöiden mukaan patjan sai myös yksi työntekijä, joka oli valittanut selkäkivuista. Finnwatchin jatkettua vuoropuhelua IOI:n kanssa patjat saatiin lopul-

8 RSPO, Re-certification audit, Bukit Leelau certification unit, 2020, saatavilla osoitteessa: https://rspo.org/certification/search-for-certified-growers

9 Employees' minimum standards of housing, accommodations and amenities act 1990, saatavilla osoitteessa: http://jtksm.mohr.gov.my/images/kluster-warnawarni/akta-borang/akta-peraturan/SENARAI%20AKTA_2020/Akta%20Standard%20Minimum%20Perumahan%20dan%20Kemudahan%20Pekerja%20(Pindaan)%202019%20(Akta%201604)/Akta%20446_Feb2021.pdf



Työntekijöiden asuinolot Mekassar-tilalla olivat alkeellisia. Finnwatchin valitettua asiasta IOI ryhtyi kunnostustöihin.



Siirtotyöntekijöiden keittiö Mekassar-tilalla

ta kaikille työntekijöille. IOI välitti Finnwatchille joulukuussa 2020 annetun määräyksen, jossa jokaista tilaa ohjeistettiin hankkimaan työntekijöille patjat ja sängyt sekä jokaiseen taloon muun muassa kaappi, riittävä valaistus ja kaasuliesi kahdella polttimella. Työntekijöiden mukaan suurin osa Mekassar-tilan työntekijöistä sai ohuen vaahtomuovipatjan, kun valittaneille työntekijöille tarjottiin paksummat patjat. Vastauksessaan Finnwatchille IOI selitti, että patjat oli pitänyt ostaa vaiheittain ja että tehtaan esihenkilöt olivat ostaneet erilaisia patjoja selvittääkseen mitkä niistä sopisivat parhaiten työntekijöille. Myöhemmin IOI julkaisi myös tiloille suunnatun ohjeistuksen, jonka myötä kaikille työntekijöille tulee tulevaisuudessa hankkia neljä tuumaa (n. 10 cm) paksut patjat.

Finnwatchin valitus käynnisti myös asuintilojen korjaukset. WC-tiloja ja keittiöitä uusittiin, mutta ei kuitenkaan kaikista taloista. Dialogin aikana IOI väitti, että kaikki korjaukset oli tehty, mutta työntekijöiden mukaan osa huonokuntoisista taloista on edelleen korjaamatta. Viimeisimmässä vastauksessaan Finnwatchille IOI kertoi, että korjaustöitä tehdään vaiheittain, ja että tulevaisuudessa korjauksia tehdään jatkuvasti aina tarpeen vaatiessa.

3.2 TYÖNTEKIJÖILLÄ EI OLE HALLUSSAAN KIRJALLISIA TYÖSOPIMUKSIA, SOPIMUKSISSA ONGELMALLISIA KIRJAUKSIA

Tätä raporttia kirjoitettaessa haastatelluilla työntekijöillä ei ollut hallussaan kirjallisia työsopimuksiaan. Kotimaassaan Intiassa työntekijät olivat rekrytointiyrityksen toimistolla allekirjoittaneet englanninkieliset työsopimukset, jota he eivät ymmärtäneet ja josta heille ei annettu kopiota. Suurin osa tilan intialaisista työntekijöistä ei ymmärrä lainkaan englantia. Kansainvälisen työjärjestö ILOn mukaan siirtotyöntekijöille tulisi tarjota kirjalliset sopimukset heidän ymmärtämällään kielellä riittävän ajoissa ennen lähtöä, jotta työntekijä voi ymmärtää sovitut työehdot[10].

Finnwatchin valitettua asiasta IOI kertoi kääntäneensä sopimukset myös hindiksi. Myöhemmin IOI myös väitti, että työntekijät ovat allekirjoittaneet työsopimukset jo Intiassa. Todistaakseen väitteensä yritys lähetti Finnwatchille kopion valituksen tehneen työntekijän allekirjoitetusta hindinkielisestä työsopimuksesta. Sopimus oli kuitenkin päivätty 14.6.2019, kaksi päivää sen jälkeen kun

10 ILO, saatavilla osoitteessa: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf

työntekijä oli saapunut Malesiaan. Finnwatchilla on hallussaan työntekijän lentoja koskeva asiakirja, josta matkustuspäivä voidaan vahvistaa. Finnwatchin huomautettua asiasta, IOI lähetti vielä yhden allekirjoitetun sopimuksen, jossa ei ollut päiväystä, ja väitti, että se oli allekirjoitettu Intiassa.

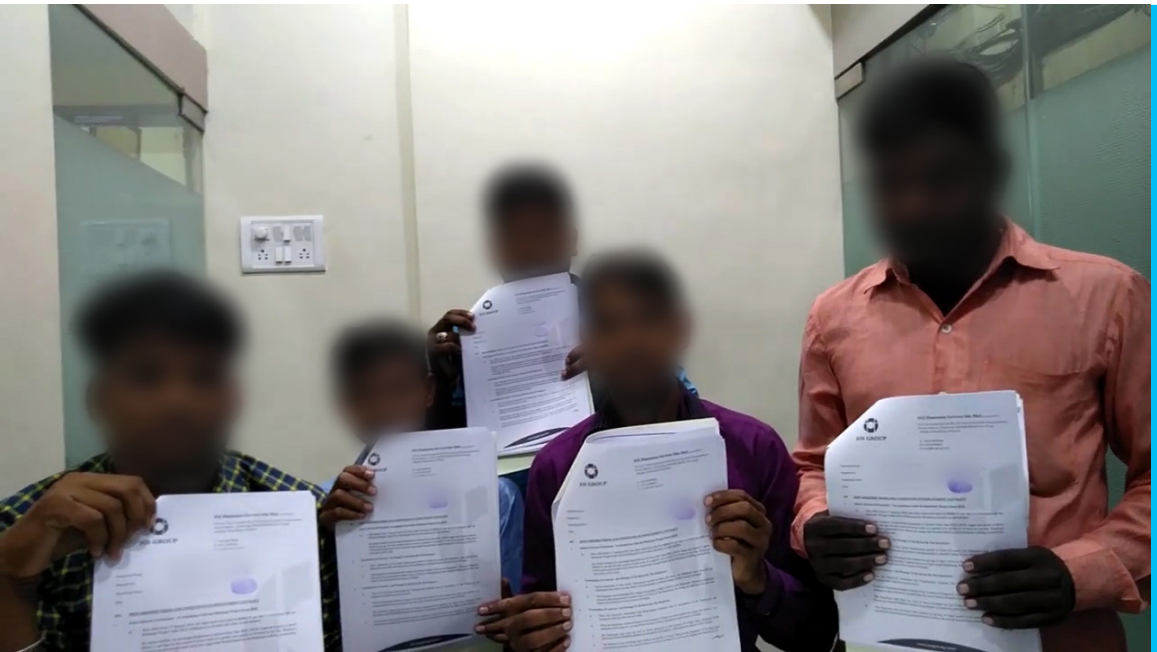
Työntekijöiden mukaan he ovat allekirjoittaneet hindinkielisen työsopimuksen vasta saavuttuaan Malesiaan, mutta heille ei ole annettu aikaa lukea sitä. Heitä on pyydetty allekirjoittamaan sopimus uudelleen Finnwatchin tekemän valituksen jälkeen, mutta siitäkään kappaleesta heille ei oltu annettu omaa kopiota. IOI välitti Finnwatchille joulukuussa öljypalmutiloille annetun määräyksen työsopimuskopioiden toimittamisesta työntekijöille. Silti vielä huhtikuussa 2021 haastatelluilla työntekijöillä ei ollut työsopimusta hallussaan. IOI:n mukaan mallityösopimukset on asetettu näytille tilojen ilmoitustauluille joulukuussa 2020. Finnwatch katsoo, että työntekijöillä tulee olla hallussaan omat kopiot heidän itsensä allekirjoittamista työsopimuksista. Työsopimukset tulee allekirjoittaa työntekijöiden lähtömaassa, ja työntekijöillä tulee olla riittävästi aikaa perehtyä ja ymmärtää sopimuksen sisältö.

3.3 TYÖTUNNEISSA JA PALKOISSA EPÄSELVYYKSIÄ

Työsopimuksen mukaan työpäivän pituus on 8 tuntia, joka tehdään 10 tunnin aikana. IOI:n mukaan tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä voi pitää 10 tunnin aikana kaksi tuntia taukoja. Yrityksen mukaan taukoja voi pitää myös enemmän jos työntekijä pystyy saavuttamaan työnantajan asettaman tavoitteen nopeammin. IOI:n mukaan työntekijät voivat myös palata työkohteesta aikaisemmin takaisin kotiin. Mikäli työntekijä ei saavuta työpäivän aikana työnantajan asettamaa tavoitetta, hänelle maksetaan päiväkohtainen minimipalkka, joka on mitoitettu 8 tunnin työpäivälle. Malesian minimipalkka on 46,15 ringittiä (9,3 euroa).

Käytännössä työntekijöiden palkkaus perustuu siis eräänlaiseen urakkatyöhön, jossa työntekijöiltä edellytetään työnantajan asettamaan tavoitteeseen pääsemistä. Esimerkiksi lannoitetta levittävien työntekijöiden täytyy levittää 30 säkkiä lannoitetta päivässä. Tavoitteen suorittamisesta heille maksetaan suoritekohtaista palkkaa: yhden lannoitesäkin nostamisesta ja levittämisestä maksettiin alunperin 2,2 ringittiä, mikä oli suoritehinta pelkästä levittämisestä. Finnwatchin otettua yhteyttä IOI:iin, tilan työntekijöille alettiin maksaa myös säkkien nostamisesta, mikä nosti suoritekorvauksen 2,5 ringittiin. Sen jälkeen hinta kuitenkin laskettiin 2,45 ringittiin. Työntekijöiden mukaan IOI on yksipuolisesti muuttanut työsuoritteista maksettavaa hintaa. IOI:n mukaan hintaa muutettiin, sillä yhtiö halusi yhtenäistää hinnoittelukäytännöt kaikilla tiloillaan, mukaanlukien Mekassarilla. Yhtiön mukaan muutetut hinnat on ilmoitettu tilojen ilmoitustauluilla.

Työntekijöiden mukaan lannoittaminen on helppoa työtä, ja he pääsevät normaalin työajan ja yhden tunnin ylityön aikana aina tavoit-



IOI:n tulevat siirtotyöntekijät esiintyvät rekrytointiyrityksen kuvaamalla videolla englanninkieliset sopimukset käsissään ennen kuin he katsovat työtehtäviä esittelevän videon. Työntekijät ovat allekirjoittaneet sopimuksen peukalon jäljellä, mikä voi viitata siihen etteivät he osaa kirjoittaa. Finnwatchin haastattelemat intialaiset työntekijät ovat luku- ja kirjoitustaitoisia, mutta he eivät olleet ymmärtäneet vieraalla kielellä allekirjoittamaansa sopimusta. IOI:n mukaan kuvasta ei näy, että työntekijät ovat allekirjoittaneet sopimuksen myös omalla kielellään.

teeseensa. Noin yhdeksän tunnin työstä heille maksetaan nyt 73,5 ringittiä (14,8 euroa), mikä on paljon enemmän kuin pelkkä minimipalkka ja yhden tunnin ylityökorvaus vastaavasta työstä olisi (46,15 ringittiä + 8,66 ringittiä = 54,82 ringittiä), eli noin 11 euroa.

Kaikissa töissä palkka ei kuitenkaan ole sama. Esimerkiksi torjunta-aineita levittäviltä työntekijöiltä vaaditaan paljon enemmän työtunteja kuin lannoitteita levittävältä ryhmältä. Torjunta-ainetta levittävien työntekijöiden suoritekorvaus on 8 ringgittiä hehtaarilta. Työ on raskasta sillä torjunta-ainetta on ruiskutettava jokaisen hehtaarilla kasvavan öljypalmupuun juurelle. Päiväkohtainen tavoite on 6 hehtaaria. Torjunta-ainetta levittävät työntekijät saavat vain 48 ringittiä palkkaa vaikka he saattavat työskennellä jopa 10–11 tunnin ajan. Yhtiö maksaa siis heille minimipalkkaa vähemmän palkkaa.

Vastauksessaan Finnwatchille IOI selitti, että suoritepohjainen korvaus kustakin työstä on määritetty työtehokkuuteen tähtäävien liiketutkimusten kautta. Yhtiön mukaan työnantajan asettama tavoite on mahdollista saavuttaa jo seitsemän tunnin työajalla. IOI:n mukaan työntekijät eivät saavuta tavoitetta annetussa ajassa koska he työskentelevät liian hitaasti ja heidän täytyy siksi käyttää työhön suunniteltua enemmän aikaa.

Monimutkaista ja sekavaa työaika- ja palkkauskäytäntöä sekoittaa entisestään se, että tehdyistä työtunneista ei pidetä lainkaan kirjaa. Palkkaus on kiinni työnantajan asettamiin tavoitteisiin pääsemisestä ja työntekijöille saatetaan maksaa minimipalkan mukaista palkkaa vain 8 tunnin työstä vaikka työtä olisi tehty paljon enemmän. Työntekijöiden mukaan tietyissä tehtävissä töitä tehdäänkin tosiasiassa päivittäin jopa 10–11 tuntia kunnes tavoitteeseen päästään. Toisin kuin IOI antaa ymmärtää, työpäivän aikana ei työntekijöiden mukaan ole mahdollista pitää kahta tuntia taukoja vaan tavallisesti vain yksi 30 minuutin lounastauko. IOI tarkensikin Finnwatchille, että työntekijät voivat pitää taukoja haluamansa määrän niin kauan kuin he saavuttavat työnantajan asettaman tavoitteen.

Finnwatchin ja IOI:n käymän dialogin myötä IOI laati uuden työntekijöiden tekemän työn verifiointiin tähtäävän ohjeiston (Workers' Work Verification Guideline), joka jaettiin kaikille IOI:n toimintayksiköille toukokuussa 2021. Ohjeiston myötä työntekijöillä on IOI:n mukaan jatkossa mahdollista tarkistaa myös tekemänsä työtunnit.

Kaikki haastatellut työntekijät haluavat kuukausipalkkaan perustuvan työsuhteen, joka heille on luvattu ennen työn vastaanottamista. Työntekijöille lähtömaassa pidetyt infotilaisuudet on nauhoitettu rekrytointiyrityksen toimesta videolle (katso luku 3.4) ja työntekijöiden näkemys luvatusta palkkauksesta voidaan vahvistaa nauhotteelta. Käsityksen tuntipalkkaan perustuvasta työsuhteesta voi saada myös IOI:n Finnwatchille toimittamasta mallityösopimuksesta, jossa luvataan päiväkohtaiseen minimipalkkaan perustuva palkkaus. Lisäksi sopimuksessa todetaan, että tarjottavan suoritepohjaisen palkkauksen on tarkoitus johtaa lisäansioiden saamiseen. Sopimuksessa kuitenkin todetaan myös, että työntekijälle ei makseta minimipalkkaa mikäli tämä ei suorita työnantajan määräämiä tehtäviä loppuun. Tämä työsopimuksen kirjaus ei vastaa IOI:n vuonna 2017 julkistamaa palkkapolitiikkaa, jonka yhtiö laati Finnwatchin ja yhdysvaltalaisen Rainforest Action Networkin kanssa käymänsä dialogin seurauksena[11]. Tätä raporttia varten antamassaan kommentissa IOI vahvisti, että jos työntekijä ei saa työnantajan määrittämää tehtävää suoritettua hänelle maksetaan silti minimipalkkaa, mutta että työnantaja käynnistää selvityksen juurisyistä, joiden vuoksi tavoitetta ei ole saavutettu. IOI:n työsopimuksissa ja käytännöissä tiloilla näyttää olevan ristiriita sen kanssa mitä yhtiö on linjauksissaan ja muussa kommunikaatiossaan luvannut ulkoisille sidosryhmille (ks. myös luvun lopussa kohta koskien työehtosopimuksia).

11 IOI, Minimum wages & leave pay policies in Malaysia, available at: https://www.ioigroup.com/Content/S/PDF/Minimum%20Wage%20Policy.pdf

Palkkakuitit ovat sekavia, ja työntekijöiden mukaan erilaisiin suoritteisiin pohjautuvassa palkanmaksussa on usein virheitä (ks. myös luku 3.5). Koska tehtyjä työtunteja ei seurata, pelkästään kirjallisista lähteistä on mahdotonta todentaa palkanmaksun lainmukaisuutta. Vastauksessaan Finnwatchille IOI korosti, että työntekijöiden palkat maksetaan yrityksen uuden pääkonttorin hallinnoiman SAP-järjestelmän kautta. Finnwatch huomauttaa, ettei SAP-järjestelmä takaa palkkojen oikeellisuutta jos sinne alunperin syötetyt tiedot ovat virheellisiä.

IOI:n mukaan sen palkkauskäytännöt on sovittu Malesian öljypalmutiloja järjestävän ammattiliiton National Union for Plantation Workers NUPW:n kanssa. IOI toimittikin Finnwatchille kopion vuonna 2020 solmitusta kollektiivisesta työehtosopimuksesta. Työehtosopimus (artikla 8, kohta iii) mahdollistaa, että työntekijälle ei tarvitse maksaa minimipalkkaa niiltä päiviltä, joina hän ei ole saanut suoritettua työnantajan määräämää tehtävää. Finnwatch pitää kirjausta työntekijöiden oikeuksien kannalta erittäin ongelmallisena. Haastatellut työntekijät eivät ole ammattiliiton jäseniä eivätkä ole koskaan tavanneet ammattiliiton edustajaa.

Vuonna 2017, pitkän Finnwatchin ja Rainforest Action Networkin kanssa käydyn vuoropuhelun päätteeksi IOI julkaisi minimipalkkapolitiikan (Minimum wages and leave pay policies in Malaysia[12]). Politiikassa IOI lupasi laatia arvion reilusta ja säädyllisestä palkasta sen työntekijöille uskottavalla metodologialla. Arvion laatimisen tavoitteena oli tulevaisuudessa maksaa työntekijöille arvion mukaista palkkaa. Arvion laatiminen oli määrä aloittaa 2019 vuoden ensimmäisellä kvartaalilla. Finnwatch pyysi tätä raporttia varten IOI:lta tiedot tehdystä arviosta. Kävi ilmi, että IOI ei ollut toteuttanut lupaustaan. Laatimansa arvion sijaan IOI toimitti Finnwatchille australialaisen Monash Universityn laatiman tutkimuksen, joka ei koskenut IOI:ta (vaikka tutkimuksessa olikin vierailtu myös IOI:n tiloilla) ja jota IOI ei ollut itse tilannut eikä rahoittanut.

12 IOI, available at: https://www.ioigroup.com/Content/S/PDF/Minimum%20Wage%20Policy.pdf

3.4 TYÖNTEKIJÄT OVAT MAKSANEET ISOJA REKRYTOINTIMAKSUJA

Kaikki Finnwatchin haastattelemat intialaiset siirtotyöntekijät olivat tulleet maahan saman rekrytointiyrityksen kautta. Rekrytointiyrityksen toimisto sijaitsee Mumbaissa, mutta yrityksen käyttämä rekrytoija hankkii työntekijöitä ympäri Intiaa.

Lähes kaikki haastatellut työntekijät olivat maksaneet rekrytointimaksuja rekrytointiyrityksen tiloissa. Työntekijöiltä perittävän rekrytointimaksun suuruus on 45 000 Intian rupiaa, eli noin 500 euroa. Summa vastaa työntekijöiden kahden kuukauden palkkaa Malesiassa. Kaksi haastateltua työntekijää oli maksanut rekrytointimaksun kaksi kertaa, sillä he olivat toista kertaa töissä IOI:n tilalla. Haastatellut työntekijät ovat keränneet rahat rekrytointimaksuun sukulaisiltaan tai muilta tutuiltaan kotikylästä. “45 000 rupiaa on minulle valtavan suuri raha”, vahvistaa eräs haastatelluista työntekijöistä.

Valituksen Finnwatchille tehneen henkilön sukulainen ja hänen ystävänsä olivat kuitenkin maksaneet rekrytoinnista pankkisiirrolla vain 28 000 rupiaa, sillä he olivat tienneet, että Intian viranomaiset sallivat työntekijöiltä perittävän maksimissaan 30 000 rupiaa[13].

Rekrytointiyrityksen ei kuitenkaan pitäisi periä lainkaan maksuja IOI:n työntekijöiltä, sillä IOI on jo maksanut työntekijöiden rekrytoinnista ja kieltänyt rekrytointimaksujen perimisen työntekijöiltä. Työntekijät eivät kuitenkaan ole olleet tietoisia tai eivät olleet ymmärtäneet IOI:n soveltamaa rekrytointimaksujen kieltoa. He saivat tietää IOI:n politiikasta vasta Finnwatchin kerrottua siitä heille.

13 Intian sallimista rekrytointimaksuista esim. Times of India, https://timesofindia.indiatimes.com/city/hyderabad/recruitment-fee-by-agencies-should-not-be-collected-for-foreign-jobs-says-immigration-rights-activist/articleshow/70170382.cms

Rekrytointimaksut maksetaan käteisellä rekrytoinnista vastaavan yrityksen toimistolla. Rahasta ei anneta kuittia. Haastatellut työntekijät kertoivat Finnwatchille kahden rahaa vastaanottaneen henkilön nimen. Osa haastatelluista kertoo allekirjoittaneensa Intiassa dokumentin, jossa heille kerrotun mukaan lukee, että he eivät ole maksaneet rekrytointimaksuja. Dokumentti on englanniksi eivätkä he ole ymmärtäneet mitä siinä tarkalleen lukee eikä heillä ole sopimuksesta kopiota. Osa taas kertoo, että työntekijöitä on pyydetty vahvistamaan erikseen kuvatulla videolla, että he eivät ole maksaneet rekrytointimaksuja. Yksi haastatelluista työntekijöistä kertoi kysyneensä miksi hänen pitää valehdella videolla, mutta hän sai vastaukseksi vain vihaisen kehotuksen huolehtia omista asioistaan.

IOI vetoaa vastauksessaan useisiin dokumentteihin ja edellä mainittuihin videoihin pyrkiessään kiistämään työntekijöiden kertomukset rekrytointimaksuista. Yritys vahvisti työntekijöiden kertomuksen siitä, että työntekijät allekirjoittavat oikeuden edustajan läsnäollessa erillisen englanninkielisen vakuutuksen, jonka mukaan he eivät ole maksaneet rekrytointimaksuja. Vakuutus selitetään yrityksen mukaan työntekijöille hindin kielellä ja viralliselle leimapaperille laadittu dokumentti vahvistetaan notaarin toimesta. IOI korostaa, että työntekijät ovat syyllistyneet rikkomukseen jos he ovat antaneet väärän todistuksen rekrytointimaksuista lähtömaassa. IOI vetoaa myös siihen, että työntekijöiltä kysytään uudelleen rekrytointimaksuista Malesiassa, jossa heille luetaan uudelleen Intiassa laadittu vakuutus ja heidän täytyy ruksata kyllä- ja ei-vaihtoehdoista hyväksyvätkö he vakuutuksen sisällön.

Finnwatch ei ole vakuuttunut IOI:n luoman monimutkaisen byrokratiajärjestelmän toimivuudesta rekrytointimaksut kieltävän politiikan valvonnassa. Haavoittuvassa asemassa olevat, köyhät ja matalasti koulutetut työntekijät eivät asetu poikkiteloin rekrytointiagentin tai notaarien edessä, sillä he haluavat Malesiasta luvatun työpaikan joskus jopa hinnalla millä hyvänsä. Työntekijät eivät aina ymmärrä käytettyjä käsitteitä eivätkä he välttämättä osaa lukea oikeudellisia asiakirjoja tai ymmärrä englantia. IOI:n luoma prosessi ei näytä tähtäävän rekrytointiketjun valvontaan tai väärinkäytösten esiin tuomiseen vaan siihen, että työntekijöiden kynnys nostaa esiin ongelmia pyritään pitämään korkeana.

Haastatellut työntekijät kertovat, että rekrytointimaksuja on peritty ainakin vuosien 2015–2019 välillä. Koronapandemian myötä siirtotyöntekijöiden rekrytointi Intiasta Malesiaan on keskeytetty. Intiassa toimiva rekrytointiyritys, jonka kautta haastatellut työntekijät ovat tulleet Malesiaan, on IOI:n pitkäaikainen kumppani rekrytoinnissa. Kyseinen rekrytointiyritys hankkii siirtotyöntekijöitä myös lukuisille muille Malesian palmuöljy-yrityksille.

IOI:n käyttämän rekrytointiyrityksen rekrytoimien työntekijöiden koulutusvideot on ladattu julkiselle Youtube-kanavalle, jota ylläpitää yrityksen työntekijä. Youtube-kanavalla on esillä satojen työntekijöiden kasvot ja nimet sekä näiden passien numerot. IOI on tietoinen kanavasta ja linkkasi Finnwatchille kanavalla olevia videoita dialogin aikana. IOI selitti, että yrityksen rekrytointiprosessiin kuuluu, että rekrytointiyritys kertoo työntekijöille työstä ja työehdoista ja näyttää työntekijöille IOI:n laatiman videon. Yhtiö vahvisti, että nämä tilaisuudet tallennetaan videolle ja ladataan YouTubeen, jotta niitä “voidaan katsoa ympäri maailman työntekijän passinumeroa käyttämällä”. Finnwatch pitää työntekijöiden identifioinnin mahdollistavien henkilötietojen jakamista avoimessa YouTube-kanavassa mahdollisena loukkauksena työntekijöiden yksityisyyttä kohtaan eikä jaa kyseisen kanavan tarkempia tietoja tässä raportissa.

Kuten edellä todettiin, IOI:n rekrytointimaksut kieltävän politiikan mukaan IOI vastaa työntekijöiden rekrytointimaksuista ja se on kieltänyt rekrytointiyrityksiä perimästä maksuja työntekijöiltä. IOI:n politiikassa todetaan myös, että mikäli rekrytointimaksuja tästä huolimatta peritään, IOI edellyttää rekrytointiyrityksiä maksamaan maksut takaisin työntekijöille.

IOI edellyttää rekrytointiyrityksiä myös valvomaan omia alihankkijoitaan, jotka saattavat osallistua rekrytointiprosessiin työntekijöiden lähtömaissa.[14]

IOI väitti Finnwatchille ettei se pysty todistamaan kenelle työntekijät ovat maksaneet maksuja, ja koska IOI:n käyttämä rekrytointiyritys kiistää työntekijöidensä perineen maksuja jää ongelma IOI:n mukaan työntekijöiden ja Intian viranomaisten huoleksi. IOI on kertonut Finnwatchille ettei se aio maksaa työntekijöille takaisin työntekijöiltä perittyjä rekrytointimaksuja. IOI on jäädyttänyt yhteistyön rekrytointiyrityksen kanssa sekä keskeyttänyt rekrytoinnin Intiasta.

Finnwatch pitää työntekijöiden kertomuksia johdonmukaisina ja näyttöä rekrytointimaksuja perineen henkilön yhteyksistä rekrytointiyritykseen vahvana. Riippumatta siitä, kuka maksut on perinyt, IOI Groupilla on ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusvelvoite varmistaa, että sen rekrytointiprosessit ovat asianmukaiset. Kansainvälisen työjärjestö ILOn mukaan rekrytointimaksuja ei tule periä työntekijöiltä. Myös ILO korostaa, että yritysten tulee noudattaa työntekijöiden rekrytoinnissa asianmukaista ihmisoikeuksia koskevaa huolellisuutta sekä puututtava haitallisiin ihmisoikeusvaikutuksiin, joihin ne ovat osallisia.[15] Rekrytointimaksujen perimisestä aiheutuva velkaantuminen on yksi pakkotyön indikaattori[16]. Finnwatch katsoo IOI Groupin olevan vastuussa rekrytointimaksujen palauttamisesta haavoittuvassa asemassa oleville työntekijöilleen. IOI:n ja sen käyttämän rekrytointiyrityksen välisen sopimuksen rikkominen on erillinen kysymys, jota IOI voi pyrkiä ratkaisemaan oikeusteitse ja viranomaiskanavia hyödyntäen.

14 IOI Group, saatavilla osoitteessa: https://www.ioigroup.com/Content/S/PDF/Foreign%20Workers%20Recruitment%20Guideline%20Procedure.pdf

15 ILO, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf

16 ILO, Forced labour indicators, saatavilla osoitteessa: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf

Vuonna 2017, Finnwatchin ja Rainforest Action Networkin kanssa käydyn dialogin jälkeen, IOI julkaisi edellä mainitun rekrytointimaksut kieltävän politiikan. Rekrytointimaksujen perimisen kiellon lisäksi IOI lupasi maksaa työntekijöille, jotka olivat maksaneet rekrytointimaksuja ennen politiikan voimaantuloa, erillisen kertakorvauksen. Tämän raportin teon aikana kävi ilmi, että maksuja ei kuitenkaan oltu maksettu, ja IOI alkoi maksamaan niitä uudelleen vuonna 2021. IOI selitti Finnwatchille, että vuonna 2017 julkaistun politiikan implementointi oli pitänyt tehdä vaiheittain sillä yrityksen piti selvittää ketkä olivat oikeutettuja korvauksiin ja ketkä eivät. Yrityksen mukaan tämän selvittäminen oli monimutkaista. Finnwatch ei pidä selitystä uskottavana. IOI on käyttänyt korvausten maksamiseen neljä vuotta, ja on epäselvää ovatko kaikki korvauksiin oikeutetut työntekijät vieläkään saaneet rahojaan.

3.5 ASIAKIRJOJEN PEUKALOINTIA JA TYÖNTEKIJÖIDEN LÄPSIMISTÄ, TYÖNTEKIJÖIDEN KUULEMISESSA ONGELMIA

Ennen yhteydenottoaan Finnwatchiin, työntekijän sukulainen kertoi yrittäneensä ratkaista lukuisia työoloja ja -ehtoja koskevia ongelmia suoraan IOI:n pääkonttorin ja tilan johdon kanssa. Useat keskustelut ja erillinen tapaaminen Malesiassa eivät kuitenkaan johtaneet muutoksiin. Valitus tehtiin myös palmuöljyn vastuullisuussertifiointi RSPO:lle, mikä ei myöskään tuottanut tulosta (ks. luku 3.7).

Tämän raportin laatimisen aikana käydyssä vuoropuhelussa IOI pyrki eri tavoin saattamaan valituksen tehnyttä IOI:n työntekijän sukulaista huonoon valoon. IOI lähetti Finnwatchille muun muassa linkin Hello Mumbai -nimisessä intialaisessa uutissivustossa julkaistuun sekavaan artikkeliin, jossa väitettiin valittajan olevan laittomasti toimiva työvoimavälittäjä. Uutisjuttu ei liittynyt tässä raportissa käsitellyn Mekassar-tilan ongelmiin.

Haasteltujen työntekijöiden mukaan tilan johtajien asenne työntekijöitä kohtaan on huono. Yksi Mekassarin tilan avustava esimies oli lyönyt työntekijöitä ja toinen tilan henkilöstöön kuuluva oli väärentänyt työntekijöiden nimiä dokumentteihin. Väärennetyt dokumentit olivat asiakirjoja, joiden oli tarkoitus vahvistaa, että työntekijä ei ole suorittanut hänelle osoitettua tehtävää loppuun ja että hänelle voidaan siksi maksaa matalampaa palkkaa. Finnwatchin otettua yhteyttä IOI:n pääkonttoriin nimiä väärentänyt henkilö erotettiin. Työntekijöitä lyönyt siirrettiin uuteen tehtävään toiselle tilalle ja häneen kohdistettiin myös muita sanktioita.

Mekassarin tilalla tulisi RSPO:n kriteerien mukaisesti toimia työnantajan ja työntekijäedustajien yhteinen komitea, ECC, jonka tarkoituksena on käydä läpi ja korjata mahdollisia ongelmia tiloilla. Tilan johto ei työntekijöiden mukaan kuuntele työntekijöiden esiin nostamia ongelmia myöskään ECC:n puitteissa. Kokouksista ei laadita muistiota tai pöytäkirjaa, jonka työntekijät näkisivät ja hyväksyisivät. Työntekijöiltä kerätään allekirjoitukset vain osallistujalistaan. Vastauksessaan Finnwatchille IOI kertoi, että ECC:n kokousten muistiot ovat saatavilla IOI:n tiloilla.

3.6 TYÖNTEKIJÖIDEN KOTIINPALUUSSA ONGELMIA KORONAPANDEMIAN AIKANA

Finnwatchin haastateltua Mekassarin tilan työntekijöitä kävi ilmi, että tilalla oli neljä intialaista työntekijää, joiden määräaikainen kolme vuotta kestänyt työsuhde oli päättynyt jo useita kuukausia sitten, ja jotka halusivat mennä takaisin kotiin. Yksi haastatelluista työntekijöistä oli hyvin ahdistunut tilanteesta ja kertoi, että hänen vaimonsa on sairas, minkä vuoksi kotiin palaaminen oli entistäkin tärkeämpää. Työntekijän kolmen vuoden määräaikainen työsuhde oli päättynyt jo elokuussa, mutta hän on oli vielä lokakuussa töissä tilalla. Työntekijöiden mukaan tilan johto oli viivytellyt paluulentojen järjestämisessä vedoten koronaepidemiaan. Työntekijöille ei oltu annettu tietoja matkajärjestelyjen tilanteesta eikä mitään selitystä siitä, miksi paluupäivä siirtyi koko ajan eteenpäin. Työntekijät epäilivät viivytysten johtuvan siitä, että tilan johto haluaa pitää työntekijät töissä määräaikaista työsuhdetta pidemmän aikaa paikatakseen koronasta johtuvaa työvoimapulaa.

Finnwatchin valituksen jälkeen kaksi neljästä työntekijästä sai lähtöpäivän tietoonsa, mutta se lykkääntyi lopulta viime hetkellä viikkoja eteenpäin. Lopulta työntekijät pääsivät palaamaan takaisin Intiaan vasta joulukuun 2020 lopussa. Vastauksessaan Finnwatchille IOI korosti, että lentojen peruuntumiset ja siirtymiset eivät ole sen kontrollissa ja että ongelmat ovat liittyneet COVID19-pandemiaan ja siihen liittyvään lentovuorojen vähäisyyteen.

Samanlaisia ongelmia on koronapandemian aikana raportoitu myös muualla Malesiassa. Ihmisoikeusjärjestöt raportoivat medialle joulukuussa 2020 saaneensa useilta öljypalmutilojen työntekijöiltä vastaavia valituksia. Työntekijöille on lupailtu kotiinpaluuta, mutta paluupäivää on siirretty toistuvasti ilman selitystä ja heitä on yritetty taivutella jäämään töihin Malesiaan.[17]

Koronapandemian vuoksi siirtotyöntekijöiden maahantulo on vaikeutunut merkittävästi, ja haastateltujen työntekijöiden mukaan myös IOI:n tilalla kärsitään työvoimapulasta. Työntekijöitä kierrätetään nyt tiloilta toisella ja Mekassarissa työskentelee siirtotyöntekijöitä muilta IOI:n lähialueen tiloilta. IOI:n mukaan työntekijöiden kierrättäminen tilalta toiselle on tavanomaista myös satokauden huipussa. IOI:n mukaan tämä mahdollistaa työntekijöille korkeammat ansiot ja yritys saa tarvitsemansa työvoiman. Finnwatch ei tässä raportissa tutkinut tiloilta toisille kiertävien työntekijöiden työoloja tai sitä, teetetäänkö ylimääräistä työtä esimerkiksi vapaapäivinä[18].

17 Reuters, Malaysia palm oil workers discouraged from going home, rights groups say, https://www.reuters.com/article/uk-malaysia-palmoil-labour-idUSKBN28L0KM

3.7 RSPO-AUDITOINTIRAPORTTI SIVUUTTI TYÖNTEKIJÖIDEN ESIIN NOSTAMAT HUOLET

Bukit Leelaun -sertifiointiyksikkö ja siihen kuuluva Mekassar-tila on uudelleensertifioitu syksyllä 2020. RSPO:n tietokannassa olevan auditointiraportin[19] mukaan auditoijat ovat vierailleet tilalla 30.9.2020. Auditointivierailuun on kuulunut muun muassa haastattelu ECC-komitean työntekijäedustajan kanssa. Finnwatchin haastattelema siirtotyöntekijä, joka edustaa työntekijöitä ECC-komiteassa, vahvistaa tavanneensa RSPO-auditoijan auditoinnin aikana. Työntekijän mukaan hän on kertonut auditoijalle ongelmista ja kertonut myös, että ongelmista on raportoitu jo aiemmin kirjallisesti RSPO:lle.

Tästä huolimatta 13.1.2021 hyväksytty auditointiraportti kertoo, ettei auditoinnissa ole löydetty mitään niistä ongelmista, joita työntekijät ovat pyrkineet tuomaan IOI:n ja RSPO:n tietoon. IOI:n julkiseen järjestelmään Finnwatchin 27.8.2020 lähettämä valitus on kirjattu lokakuussa 2020. RSPO:n järjestelmään valitus on kirjattu 5.10.2020.

Auditointiraportin mukaan tilalta ei ole löytynyt todisteita rekrytointimaksujen perimisestä (vrt. luku 3.4), ja työntekijöillä on hallussaan kirjalliset työsopimukset, jotka on laadittu työntekijän omalle kielelle (vrt. luku 3.2). Auditointiraportin mukaan ei ole todisteita siitä, että tilan työntekijöihin olisi kohdistettu väkivaltaa tai muuta häirintää (vrt. luku 3.5). Raportti väittää tilan käsittelevän tehokkaasti työntekijöiltä ja muita osapuolilta tulevat valitukset (vrt. luku 3.5). Finnwatch katsoo auditoinnin antavan vakavalla tavalla väärän kuvan tarkastuksen kohteena olevan tilan tilanteesta, ja sivuuttavan kokonaan haavoittuvassa asemassa olevien työntekijöiden niin auditoinnin aikana kuin sitä ennen esiin tuomat perustellut huolet.

Työntekijän sukulaisen RSPO:lle tekemää valitusta on julkisessa järjestelmässä päivitetty 24.2.2021. Päivityksessä kerrotaan, että kaikki valituksen kohteena olevat asiat on korjattu "yhtä menneisyydessä tapahtunutta asiaa lukuunottamatta". Valittajan mukaan hän ei ollut tietoinen RSPO:n tekemästä tulkinnasta eikä ole ilmoittanut RSPO:lle ongelmien ratkeamisesta. Valittaja lähetti Finnwatchille viimeisimmän RSPO:n kanssa käymänsä kirjeenvaihdon, mikä ainakin osaltaan vahvistaa valittajan näkemyksen[20].

18 Vuonna 2014 julkaistussa IOI:n työoloja tarkastelleessa raportissa havaittiin ongelmia myös sunnuntaitöiden teettämisessä tiloilta toiselle kiertävien siirtotyöntekijöiden osalta. Ks. Finnwatch, 2014, Viidakon lait, saatavilla osoitteessa: https://finnwatch.org/images/palmuoljyweb.pdf

19 Re-certification audit, Bukit Leelau certification unit, 2020, saatavilla osoitteessa: https://rspo.org/certification/search-for-certified-growers

20 Valittaja on raportoinut RSPO:lle tilan parantaneen yksittäisen työntekijän asuinoloja, mikä on voitu tulkita valituksen kohteena olevan asian korjaantumiseksi. Muiden valituksen kohteena olevien asiakohtien osalta tällaista käsitystä ei ole Finnwatchin näkemän kirjeenvaihdon perusteella ollut mahdollista saada.

4. Yhteenveto

Tämä raportti käsittelee muun muassa Nesteelle ja Nestlélle öljypalmupohjaisia raaka-aineita toimittanutta IOI Groupia, ja se on laadittu Finnwatchille saapuneen työntekijävalituksen pohjalta. Finnwatchiin yhteyttä ottanut henkilö, erään IOI:n Mekassar-tilalla työskentelevän työntekijän sukulainen, oli aiemmin yrittänyt ratkaista työehdoissa ja -oloissa olevia ongelmia suoraan IOI:n kanssa siinä onnistumatta. Finnwatchin valituksen tekijä löysi internet-haulla, sillä Finnwatch on aiemmin julkaissut raportteja IOI:n työoloista. Finnwatch on tarkistanut valittajan antamia tietoja haastattelemalla etäyhteyksillä tilan työntekijöitä, käymällä läpi erilaisia asiakirjoja sekä osallistumalla vuoropuheluun IOI:n kanssa lähes vuoden ajan.

Työntekijät ovat tyytymättömiä tilan palkkauskäytäntöihin. Työntekijöille luvatun kuukausipalkan sijaan työntekijöille maksetaan monimutkaisesti laskettavaa suoritekohtaista palkkaa, joka vaihtelee työtehtävästä toiseen. Työtunneista ei pidetä kirjaa. Työsopimuksen sekä ammattiliiton kanssa solmitun työehtosopimuksen mukaan työntekijälle ei myöskään makseta lain mukaista minimipalkkaa mikäli hän ei pääse työnantajan määräämään tavoitteeseen. Finnwatch raportoi jo vuonna 2014 samanlaisista ongelmista, jotka IOI lupasi korjata vuonna 2017, mutta silti näin ei ole tehty. IOI selitti ongelmia sillä, että työntekijät työskentelevät liian hitaasti. Yritys kuitenkin lupasi puuttua työtuntien kirjaamiseen.

Sekava ja monimutkainen palkkajärjestelmä on altis virheille ja väärinkäytöksille. IOI:n tilalla toiminut työntekijä oli väärentänyt työntekijöiden nimiä dokumentteihin, joilla perusteltiin työnantajan asettaman tavoitteen saavuttamatta jättämistä ja siten minimipalkkaa alemman palkan maksamista. Finnwatchin nostettua ongelma esiin, työntekijä irtisanoutui. Lisäksi tilan esihenkilö siirrettiin toisiin tehtäviin kun kävi ilmi, että tämä oli lyönyt työntekijöitä.

Työntekijät ovat olleet tyytymättömiä myös asuinoloihin tilalla. Malesian lain mukaan työnantajan tulee tarjota työntekijöille asianmukaiset asuinolot, mutta Mekassar-tilalla on ollut puutteita niin varustelussa kuin talojen kunnossa. Finnwatchin käynnistettyä vuoropuhelu IOI:n kanssa työntekijät saivat sängyt sekä patjoja, ja asunnoissa aloitettiin kunnostustöitä.

Finnwatch raportoi vuonna 2014 työntekijöiden maksamista rekrytointimaksuista. IOI lupasi tuolloin puuttua ongelmaan. Vuonna 2017 yritys julkaisi rekrytointimaksut kieltävän politiikan. Tästä huolimatta kaikki Finnwatchin tätä raporttia varten haastattelemat työntekijät kertoivat maksaneensa rekrytointimaksuja lähtömaassa toimivalle rekrytointiyritykselle. Vaikka työntekijöiden kertomukset ovat yhdenmukaiset, IOI väitti, ettei se pysty todentamaan maksuja. Yritys katsoo asian selvittelyn kuuluvan viranomaisille, ja se kieltäytyy palauttamasta rahoja takaisin työntekijöille. IOI ei ole myöskään vieläkään toimeenpannut vuonna 2017 antamaansa lupausta maksaa kertakorvaus kaikille niille työntekijöille, jotka olivat maksaneet rekrytointimaksuja ennen vuonna 2017 voimaan astunutta rekrytointimaksupolitiikkaa.

Aktiivinen ihmisoikeusriskien tunnistaminen ja erilaisten valitusmekanismien ylläpitäminen on keskeinen osa yritysten ihmisoikeuksia koskevaa huolellisuuvelvoitetta. IOI:ssa nämä mekanismit eivät vaikuta toimivan kunnolla. Finnwatchin kanssa käydyn vuoropuhelun aikana IOI pyrki myös saattamaan valittajaa henkilönä huonoon valoon asioilla, jotka eivät liittyneet Mekassar-tilalla esiintyneisiin ongelmiin. Lähes kaikki valittajan esiin nostamat ongelmat osoittautuivat prosessin aikana perustelluiksi, ja kuten yllä on kuvattu, Finn-watchin puututtua asiaan, ne johtivat myös joidenkin ongelmien korjaamiseen.

Finnwatch on seurannut malesialaisen palmuöljy-yrityksen IOI Groupin työoloja jo

vuodesta 2014. Vuosien saatossa yritys on luvannut korjata monia ongelmia. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että laadittujen linjausten toimeenpanossa ei ole kaikilta osin onnistuttu. IOI:lla ei myöskään vaikuta olevan tehokkaita prosesseja epäkohtien löytämiseen eikä suorien valitusten käsittelyyn. IOI:lla vaikuttaa myös edelleen olevan vaikeuksia sisäistää ihmisoikeusperustaista vastuullisuustyötä eikä se osaa tai halua tarkastella prosessiensa ja käytäntöjensä toimivuutta haavoittuvassa asemassa olevien siirtotyöntekijöiden näkökulmasta.



Finnwatchin nostettua ongelmia esiin IOI ryhtyi joihinkin korjaaviin toimenpiteisiin. Mekassar-tilan työntekijät saivat muun muassa patjat.

5. Suositukset

IOI GROUPILLE

- IOI:n tulee hankkia lisää ymmärrystä ihmisoikeuksista, ja ihmisoikeusosaamista tulee aktiivisesti jalkauttaa myös tilatason johdolle. Koko organisaation tulee ymmärtää, että raskasta fyysistä työtä tekevät siirtotyöntekijät ovat ihmisiä, joilla on samat tarpeet ja oikeudet kuin muilla IOI:n työntekijöillä, ja välinearvon sijaan heille tulee antaa arvo ihmisinä.
- IOI:n tulee siirtää rekrytointiprosessiensa valvonnan pääpaino mekanistisista ja byrokraattisista prosesseista laadulliseen valvontaan. Rekrytointiprosessin monitoroimiseksi työntekijöitä tulee kuulla turvallisessa ympäristössä. Valvonnan tavoitteena ei tule olla osoittaa, että ongelmia ei ole, vaan tavoitteena tulee olla mahdollisten ongelmien esiintuominen. IOI:n tulee ymmärtää tarkasti millä tavalla sen käyttämät rekrytointiyritykset hankkivat työntekijöitä ja millaisia välikäsiä prosessiin liittyy. Rekrytointiyritykset on kilpailutettava säännöllisesti.
- IOI:n tulee maksaa rekrytointimaksut takaisin kaikille rekrytointimaksuja maksaneille työntekijöille[21]. Mikäli yrityksen Intiassa käyttämä rekrytointiyritys on syyllistynyt maksujen perimisessä väärinkäytöksiin, IOI:n tulee selvittää asia oikeusteitse.
- IOI:n tulee yksinkertaistaa palkkajärjestelmäänsä ja tuoda se linjaan vuonna 2017 julkaistun minimipalkkapolitiikan kanssa. Kaikille työntekijöille tulee maksaa kahdeksan tunnin työstä minimipalkkaa. Minimipalkan päälle voidaan luoda erilaisia esimerkiksi suoritepohjaisia kannusteita. Työntekijöiden tehdyistä työtunneista on pidettävä kirjaa.
- IOI:n on tutkittava miksi yritykselle tehtyjä työoloja ja -ehtoja koskevia valituksia ei otettu vakavasti ennen kuin Finnwatch puuttui asiaan. Valitusprosessit, vastuuhenkilöt ja valitusten kirjaaminen julkiseen rekisteriin on käytävä läpi koko organisaatiossa ja varmistettava, että valitusten käsittely on tulevaisuudessa asianmukaista.
- Finnwatchin raporttia laadittaessa kävi useassa kohtaa ilmi, että IOI:n vuonna 2017 julkaisemien rekrytointi- ja palkkapolitiikkojen toimeenpanossa on ongelmia. IOI:n tulee selvittää tähän johtaneet syyt.

21 Rekrytointimaksujen takaisinmaksua koskevia prosessimalleja on käsitelty useissa ihmisoikeusoppaissa, ks. esim. IHRB, 2017, Responsible Recruitment: Remediating Worker-Paid Recruitment Fees, saatavilla osoitteessa: https://www.ihrb.org/uploads/reports/IHRB,_Remediating_Worker-Paid_Recruitment_Fees,_Nov_2017.pdf; Impactt, 2021, Principles and guidelines for the repayment of migrantworker recruitment fees and related costs, saatavilla osoitteessa: https://impacttlimited.com/wp-content/uploads/2021/04/Final_Impactt-Repayment-Standards_Revised_22.4.21.pdf

RSPO:LLE

- RSPO-auditointien laatuun on kiinnitettävä lisää huomiota. Mikäli auditointiraporteissa otetaan kantaa esimerkiksi työntekijöiden maksamiin rekrytointimaksuihin, tulisi tämän pohjautua asianmukaisiin selvityksiin.
- RSPO:n tulisi selventää miten palkanmaksun asianmukaisuutta valvotaan tilanteissa, joissa työntekijöiden työtunneista ei pidetä kirjaa ja palkanmaksu riippuu monimutkaisesta suoritepohjaisesta järjestelmästä. RSPO:n tulisi edellyttää työtuntien seurantaa sekä vähintään minimipalkan maksamista normaalista kahdeksan tunnin työstä.

PÄÄTTÄJILLE

- Suomen tulee edistää aktiivisesti kunnianhimoista huolellisuusvelvoitteeseen perustuvaa yritysvastuulainsäädäntöä Euroopan unionissa. Mikäli parhaillaan komission valmistelussa oleva yritysvastuulainsäädäntö ei etene, Suomen tulee edetä asiassa kansallisesti.



Finnwatch ry
Malminrinne 1B, 2.krs
00180 Helsinki
info@finnwatch.org
www.finnwatch.org
@Finnwatch1