

1/2011

 Finnwatch

Halvimman markkinat

Julkisten työvaatehankintojen
ja -valmistuksen eettisyys



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

Yhteystiedot:

Kotkankatu 9, 3. kerros
00510 Helsinki
puh. 044 3569 369
info@finnwatch.org
www.finnwatch.org

© Finnwatch

Aineistoa käytettäessä lähde on mainittava.

Julkaistu maaliskuussa 2011

Kirjoittaja: Päivi Pöyhönen

Taitto: Petri Clusius / Amfibi Ky

Kannen kuva: Ari Andersin / Vastavalo.fi

Muut kuvat on saatu selvitykseen osallistuneilta yrityksiltä.

Tuettu ulkoasiainministeriön kehitysyhteistyövaroin.

SISÄLLYS

Esipuhe.....	4
1. Johdanto	6
2. Julkisen sektorin työvaateostot ja hankintakriteerit.....	7
3. Vastuullisuusaloitteita vaatetusteollisuudessa	11
4. Työvaatteiden valmistus ja yritysten vastuullisuus Suomessa	14
5. Yhteenveto.....	28
Liitteet	30
Lähteet	31

Esipuhe

Suomessa myytävien työvaatteiden tuotanto on siirtynyt vuosien saatossa kotimaasta halvemman tuotantokustannusten maihin – pääasiassa Viroon ja Kiinaan. Tuotantoketju raaka-aineesta valmiiksi tuotteeksi on usein pitkä: raaka-aine tuotetaan yhdessä maassa, kangas kudotaan toisessa ja leikkaus ja ompelu saatetaan tehdä kolmannessa ja neljännessä maassa. Tekstiiliteollisuuden työolot ovat kehitysmaissa usein erittäin huonot.

Tekstiilitehtaiden työoloista on tarjolla paljon luotettavaa tietoa, ja yhä useampi kuluttaja huomioi tiedon omissa ostoissaan. Niinpä suomalaiset eivät myöskään halua, että heidän verovarjoillaan hankitaan esimerkiksi sellaisia vaatteita, joiden tuotannossa on poljettu työntekijöiden oikeuksia tai hyväksikäytetty lapsityövoimaa.

Neljä vuotta sitten julkaistussa Finnwatchin selvityksessä ei löytynyt yhtään julkista hankkijaa, joka olisi asettanut ostoilleen sosiaalisia tai eettisiä kriteerejä. Sen jälkeen asian puolesta on kampanjoitu laajasti. Tässä selvityksessä haastatelluista työvaatteiden hankkijoista jo kolmasosa ilmoitti asettavansa vaatehankinnoilleen ainakin jonkinlaisia eettisiä ehtoja. Esimerkiksi Helsingin kaupunki ja puolustusvoimat vaativat sekä vaatetoimittajiaan että näiden alihankkijoita noudattamaan kansainvälisen työjärjestön ILO:n perussopimuksia.

Suurin osa julkisista hankkijoista ei kuitenkaan edelleenkään huomioi hankkimiensa työvaatteiden tuotanto-oloja. Kaupungeista Oulu ja Espoo eivät vastanneet lainkaan kysymyksiin, jotka koskivat verovarjoilla ostettujen työvaatteiden tuotanto-oloja tai niille asetettuja vaatimuksia. Helsingin kaupungin liikennelaitos ilmoitti, että työvaatteiden tuotannolle asetetut eettiset kriteerit (tai niiden puuttuminen) ovat liikesalaisuus. Myös Rajavartiolaitos sanoi, ettei voi vastata tällaisiin kysymyksiin.

Selvityksessä haastateltiin myös kolmea valtionyhtiötä, ja niidenkin osalta tulos on kaksijakoinen. Finnair kertoi ostoistaan ja vastuullisuuskäytännöistään avoimesti, kun taas VR Yhtymä ja Itella eivät antaneet tietoja työvaa-

teostoistaan, tavarantoimittajistaan tai vaatteiden alkuperämaista. VR ei kertonut Finnwatchille edes sitä, asettaako yhtiö työvaatteidensa tuotanto-oloille ylipäätään minkäänlaisia eettisiä kriteereitä.

Niille työvaatteiden hankkijoille, jotka haluavat huomioida ostojensa eettisyyden, on tarjolla monenlaisia vaihtoehtoja. Tässä haastatelluista työvaatteita myyvistä yrityksistä vain kolme – Dimex, Standa ja Würth – eivät vastanneet lainkaan tuotteidensa vastuullisuutta koskeviin kysymyksiin. Kuitenkin kaikki yritykset, jotka kertoivat ostavansa työvaatteita Aasiasta, olivat laatineet alihankkijoilleen eettiset ohjeistot, ja ne annettiin myös Finnwatchin arvioitavaksi. Kwintetin ohjeisto osoittautui kattavimmaksi. Kaikilla Aasiassa toimivilla yrityksillä oli myös ainakin jonkinlainen valvontajärjestelmä. Riippumatonta ulkopuolista auditointia käytti neljä yritystä.

Tämä selvitys ei aseta haastateltuja yrityksiä sellaiseen paremmuusjärjestykseen, jota voitaisiin käyttää ostopäätöksen perusteena. Kaikki tässä esitetty yrityskohtainen tieto perustuu yritysten omiin ilmoituksiin, eikä tietoja ole tarkistettu ulkopuolisilla. Tästä huolimatta uskon, että selvitys antaa uutta ja kiinnostavaa tietoa siitä, miten vastuullisuus on alan yrityksissä huomioitu. Selvityksen yhteenvedossa on myös joitakin yleisiä suosituksia siitä, miten julkiset hankkijat voivat kehittää hankintojensa eettisyyttä.

Lisäksi selvitys osoittaa, että eettisyyden huomioiminen on julkisissa hankinnoissa mahdollista, vaikka monet kotimaiset hankkijat ovat pitäneet sitä teknisesti vaikeana. Belgian hallitus on päättänyt nostaa kestävien julkisten hankintojen osuuden 50 prosenttiin kaikista hankinnoista, Ruotsissa kuntien hankintaorganisaatiot käyttävät yhteistä eettistä ohjeistoa ja käyvät tutustumassa hankintamaiden tehdasoloihin paikan päällä. Zürichiläiset poliisit ja ranskalaiset postinkantajat pukeutuvat Reilun kaupan puuvillaan. Jos eettisyys pystytään huomioimaan julkisissa hankinnoissa muualla, niin miksei sama olisi mahdollista myös täällä?

Lopuksi haluan lämpimästi kiittää kysymyksiimme vastanneita julkisia hankkijoita ja yrityksiä. Finnwatchin tavoitteena on myönteinen muutos, ja siihen tarvitaan niin yritysten, hankintaorganisaatioiden, päättäjien kuin kansalaisyhteiskunnankin panosta. Muutoksen ensimmäinen askel on yhteiskuntavastuusta käytävä avoin ja rakentava dialogi. Tämä raportti on saavuttanut tavoitteensa, jos se onnistuu omalta osaltaan viemään keskustelua eteenpäin.

Toivon, että keskustelu jatkuu myös kevään eduskuntavaalien yhteydessä. Näin vaalivuonna sekä äänestäjillä että eduskuntaan valittavilla päättäjillä on mahdollisuus vaikuttaa muun muassa siihen, minkälainen rooli vastuullisuuskysymyksissä on valtionyhtiöiden ja julkisten hankkijoiden tulevissa hankinnoissa.

Janne Sivonen

Finnwatchin toiminnanjohtaja

1. Johdanto

Tämä selvitys on jatkoa Finnwatchin selvitykselle ”Ostoksilla verovaroin – Julkiset hankinnat kehitysmaista ja niiden eettisyys” (2006). Julkiset hankinnat muodostavat merkittävän menoerän bruttokansantuotteesta sekä Suomessa että EU:ssa. Samalla julkinen sektori on suuri ostaja ja suunnannäyttäjä. Valtio ja kunnat tekivät pelkästään vaatteisto-ostoja 30 miljoonalla eurolla vuonna 2005. Kuitenkin vasta viime vuosina on alettu puhua julkisten hankintojen eettisyydestä eli siitä, pitäisikö YK:n ja muiden organisaatioiden määrittämiä ihmis- ja työelämän oikeuksia sisällyttää tavarantoimittajille esitettäviin vaatimuksiin ja miten tehdä se hankintalainsäädäntöä noudattaen.

Vaikka EU julkaisi ohjeen¹ sosiaalisten näkökohtien huomioon ottamisesta julkisissa hankinnoissa vasta 19.10.2010, eettisten kriteerien asettaminen on ollut aikaisemminkin mahdollista osana hankinnan kokonaistaloudellisen edullisuuden arviointia.

Eettisellä hankinnalla tarkoitetaan tässä työelämän ihmisoikeuksien toteutumisen varmistamista osana hankintojen sosiaalisia kriteerejä. Edelläkävijöitä ihmis- ja työelämän oikeuksien huomioon ottamisessa löytyy Euroopasta jo useita. Finnwatch halusi selvittää, minkälaisia eettisiä hankintakriteerejä suomalaiset julkiset hankkijat asettavat työvaatehankinnoille ja keneltä ja mistä maista ne vaatteensa ostivat vuonna 2010.

Finnwatch kysyi 19:ltä julkisen sektorin hankkijalta näiden työvaatetoimittajia, valmistusmaita, hankintakriteereitä ja niiden toteutumisen valvomista. Erityisesti Finnwatchia kiinnosti eettisten kriteerien (kuten ILO:n sopimukset) asettaminen tarjouspyyntöihin ja sopimuksiin. Haastateltaviin sisällytettiin myös kolme valtionyhtiötä – Finnair, Posti-Itella ja VR Yhtymä, vaikka ne ovatkin osakeyhtiöitä. Finnwatch lähetti kyselyn myös 14 suurimmalle suomalaiselle työvaatevalmistajalle ja -maahantuojalle (liikevaihto yli 2 miljoonaa euroa). Kysymykset koskivat niiden hankin-

taa ja toimintaa halvan työvoiman maissa sekä yritysten eettisiä toimintaohjeistoja ja valvontajärjestelmiä.

Ennen suurelta osin kotimainen työasusteala on ollut pitkään murroksessa, sillä teollisuus on siirtänyt tuotantoaan halvemman työvoiman maihin kuten Baltiaan ja Aasiaan. Työvaatteiden tarve kotimaan markkinoilla on pienentynyt aiheuttaen entistä kovempaa hintakilpailua. Lisäksi markkinaosuuksia ovat kasvattaneet työvaatteiden ja -tekstiilien kansainväliset vuokrausyritykset, jotka käyttävät laajasti alihankkijoita halvan työvoiman maissa. Tällä hetkellä työvaatteita tulee Suomeen erityisesti Baltian maista (Virosta) ja Kiinasta. Vain yksi haastatelluista työvaateyrityksistä ilmoitti valmistavansa kaikki vaatteensa kotimaisesti Suomessa.

Vuoden 2006 selvityksen jälkeen on tapahtunut joitain positiivisia muutoksia sekä julkisten hankkijoiden eettisissä ehdoissa että työvaateyritysten eettisessä valvonnassa. Vuonna 2006 yksikään Finnwatchin haastattelema julkinen taho ei ollut asettanut työoloja koskevia kriteerejä tai ehtoja ostoilleen. Neljä vuotta myöhemmin kolmasosa haastatelluista vaati tarjouspyynnössä ainakin jonkinlaista selvitystä asiasta. Eettiset toimintaohjeistot (code of conduct) ja ainakin jonkinlainen valvontajärjestelmä löytyivät kaikilta Aasian maista ostoja tekeviltä työvaateyrityksiltä. Vaikuttaa siltä, että nämä yritykset valvovat toimittajiaan myös Suomen lähialueilla systemaattisemmin kuin pelkästään lähialueilta ostavat yritykset. Finnwatch haluaa kuitenkin kannustaa julkisia hankkijoita täydentämään eettisiä hankintakriteerejään ja vaatimaan toimittajiltaan perusteellisempia selvityksiä vaatteiden valmistajien työoloista.

Tämä selvitys ei kata kaikkia Suomessa toimivia suuria julkisia hankkijoita tai työvaatevalmistajia ja -maahantuojia, mutta se pyrkii antamaan kattavan kuvan useimmista merkittävistä toimijoista. Selvityksessä on kiinnitetty huomiota vain siihen, mitä yritykset kertovat, eikä tietoa ole tarkistettu muuten kuin vastaukset antaneesta yrityksestä.

¹ [Buying Social – A Guide to taking account of social considerations in public procurement \(http://www.european-fair-trade-association.org/observatory/index.php/fr/component/content/article/85-ec-guide-buying-social-is-now-available\)](http://www.european-fair-trade-association.org/observatory/index.php/fr/component/content/article/85-ec-guide-buying-social-is-now-available)

2. Julkisen sektorin työvaateostot ja hankintakriteerit

Taulukko 1. Selvityksessä mukana olevat julkiset hankkijat.

Julkinen hankkija	Työvaateostot	Työvaatetoimittajat	Sosiaaliset/eettiset kriteerit
1. Valtion yhteishankinta-yksikkö Hansel	Päättyivät 2007	Image Wear, Kwintet Hejco, Kwintet Leijona, Rainex Yrityspalvelu, Sademan, Standa, Topper Tuotanto (2007)	-
2. HKL	Liikesalaisuus	Topper Tuotanto	Liikesalaisuus
3. Kaupunki – Espoo	Ei vastannut	Lindström suurin toimittaja sosiaali- ja terveystoimelle (hoitaja- ja lääkärivaatteet)	Ei vastannut
4. Kaupunki – Helsinki	2010: 0,8 milj. €	Domino Workwear, Topper Tuotanto, Standa, Kwintet Leijona, Snickers Workwear, Fruit of the Loom, Dewellton	ILO:n työelämän perusoikeudet (eli sopimukset oikeudesta järjestäytyä ja solmia kollektiivisia työehtosopimuksia, pakkotyön kiellosta, lapsityövoiman kiellosta ja tasa-arvosta), jos valmistus tapahtuu Euroopan ulkopuolella.
5. Kaupunki – Jyväskylä	Ei vastannut tähän kohtaan	Kwintet Leijona (teknisen sektorin suojatövaatteet)	Ei vastannut tähän kohtaan
6. Kaupunki – Lahti	2009: 1,0 milj. € 2010: 0,8 milj. €	Päijät-Hämeen Tekstiilihuolto, Image Wear, E. Laiho, Masa-Tekstiili, S. Tolonen, Kwintet Hejco, Standa, Skydda Suomi	Ei sosiaalisia/eettisiä kriteereitä
7. Kaupunki – Oulu	Ei vastannut	Ei vastannut	Ei vastannut
8. Kaupunki – Tampere	Ei vastannut tähän kohtaan	Naxos, Putsiini, Image Wear, Tampereen Invalidien Työtuki Titry, Würth, Topper Tuotanto	Ei sosiaalisia/eettisiä kriteereitä
9. Kaupunki – Turku	Ei vastannut tähän kohtaan	Mertek Group, Kwintet Leijona, L. Brador, Aarolahti, Lindström	Ei sosiaalisia/eettisiä kriteereitä
10. Kaupunki – Vantaa	Ei vastannut tähän kohtaan	Lindström, P&M Design, Marimekko, Ravanin Pesula, E. Laiho, Kwintet Hejco	Valahtoinen vakuutus siitä, että tarjoaja ja alihankkija eivät käytä lapsityövoimaa missään tuotantoketjun vaiheessa, kuten tuotteiden valmistuksessa tai raaka-aineiden tuottamisessa. Tarjoajan on ilmoitettava käyttämänsä alihankkijat.
11. Poliisin tekniikkakeskus	2009: 1,5 milj. € 2010: 1,5 milj. €	Image Wear, Topper Tuotanto, Titakate Oü, Kwintet Leijona	Ei sosiaalisia/eettisiä kriteereitä, mutta Virossa sijaitseviin tehtaisiin on tehty (laatu)tarkastuskäynnit kesällä 2010.
12. Puolustusvoimat – Maavoimien Materiaalilaitos	2010–2012: 17 milj. € + lisähankintavaraus 2,3 milj. €	Image Wear, Domino Workwear, Berner, HW-Company, Urvikko	ILO:n työelämän perusoikeudet (tarjoukseen tulee liittää selvitys ILO:n sääntöjen noudattamisesta sekä tarjoajan että sen alihankkijoiden osalta) ja selvitys alihankkijoista.
13. Rajavartiolaitos	Ei vastannut tähän kohtaan	Image Wear	Ei vastannut tähän kohtaan
14. Rikosseuraamuslaitos	2009: 0,2 milj. € 2010: 0,2 milj. €	Topper Tuotanto, Würth, Kwintet Leijona	Ei sosiaalisia/eettisiä kriteereitä
15. Tulli	0,07–0,08 milj. € /vuosi	T.M. Palojoki / Seripa	Valahtoinen vakuutus siitä, että yritys on ottanut huomioon verotusta, ympäristönsuojelua, työsuojelua, työoloja ja työehtoja koskevat lakisääteiset velvoitteet. Koko tuotantoprosessin kuvaus. Toimittajan kanssa käydään säännöllisesti keskustelua niiden käyttämien tehtaiden työoloista.
16. Uudenmaan sairaalapesula	Ei vastannut tähän kohtaan	Trade Wear Oü, Alfa Wear, MediWe, PD-Service, Helsingin kaupungin tekstiilityökeskus, Image Wear, Meira Nova/Titry	Ei vastannut tähän kohtaan
17. Valtionyhtiö – Finnair	2009: 1,3 milj. € 2010: 1,1 milj. €	Työvaatteet Lindström ja virkapuvut (=palveluhenkilökunnan asut) Image Wear	YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen periaatteet ja selvitys alihankkijoista
18. Valtionyhtiö – Posti / Itella	Liikesalaisuus	Liikesalaisuus	YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen periaatteet ja selvitys alihankkijoista
19. Valtionyhtiö – VR Yhtymä	Ei vastannut	Ei vastannut	Ei vastannut

Finnwatch kysyi 19:ltä julkisen sektorin edustajalta näiden työvaatetoimittajia ja -ostomääriä, valmistusmaita, hankintakriteerejä ja niiden valvomista. Finnwatchia kiinnosti erityisesti eettisten kriteerien (kuten ILO:n sopimukset) asettaminen tarjouspyyntöihin ja sopimukseen. Kysely lähetettiin muun muassa suurimmille kaupungeille, Poliisille, Puolustusvoimille sekä kolmelle valtionyhtiölle² (Finnair, Posti-Itella ja VR Yhtymä). Finnwatchin kyselyyn jättivät kokonaan vastaamatta kolme tahoja, Espoon ja Oulun kaupungit ja VR Yhtymä. Helsingin kaupungin liikennelaitos-liikelaitos (HKL) ja Rajavartiolaitos ilmoittivat, etteivät kaupallisista tai muista syistä pysty vastaamaan kyselyyn kuin työvaatetoimittajan nimen osalta. Valtionyhtiöistä vaatetoimittajat olivat liikesalaisuuksia Postille ja VR:lle, mutta Finnair kertoi toimittajansa avoimesti.

Monet julkiset hankkijat ostavat työvaatteita usealta eri yritykseltä. Esimerkiksi kaupungeilla ja Uudenmaan sairaalapesulalla oli keskimäärin yli viisi vaatetoimittajaa. HKL:lla, Rajavartiolaitoksella ja Tullilla oli vain yksi vaatetoimittaja. Seitsemän vastanneista (Helsingin ja Lahden kaupungit, Poliisi, Puolustusvoimat, Rikosseuraamuslaitos, Tulli ja Finnair) kertoivat myös vuosittaiset hankintasummat. Poliisin tekniikkakeskus teki vaateostoja noin 1,5 miljoonalla eurolla vuosittain, kaupungit ja Finnair noin miljoonalla eurolla vuosittain. Ylivoimaisesti suurin vaateostaja on Puolustusvoimien Maavoimien Materiaalilaitos noin 20 miljoonan euron taistelijan asuun liittyvillä hankinnoillaan. Muun muassa tamperelaisyrietykset Image Wear (maasto- ja pakkaspuku), Domino Workwear (lumipuku, kesälakki, neulekintaat) ja Urvikko (sadepuku) pukevat armeijan taistelijoita lähivuosina.³

Hankkimiensä vaatteiden valmistusmaat tunisivat ja kertoivat Helsingin, Tampereen ja Turun kaupunkien hankintakeskukset, Poliisin tekniikkakeskus, Puolustusvoimien Maavoimien Materiaalilaitos, Tullin Materiaalihallinto ja Finnairin hankintapalvelut. Esimerkiksi Puolustusvoimat edellyttää alihankkijoiden il-

moittamista tarjouksissa. Sen mukaan taistelijan asuista suurin osa valmistetaan Suomen lähialueilla, lisäksi valmistusta on Aasiassa ja jonkin verran Suomessa. Tampereen kaupungin Logistiikka ja Rikosseuraamuslaitos tunsivat valmistusmaat osittain. Vantaan kaupunki kysyi valmistusmaita, muttei ehtinyt antaa niitä Finnwatchille. Lahden kaupungin hankintapalveluiden tarjouspyynnöissä ei ole kysytty valmistusmaita. Työvaatteiden valmistusmaat olivat liikesalaisuuksia ainakin HKL:lle ja Postille.

Finnwatch kysyi julkisilta hankkijoilta myös näiden hankintakriteereistä (hinta/laatu/toimitusvarmuus/eettisyys) vaatetoimittajien valinnassa. Finnwatchia kiinnosti erityisesti valmistusmaiden työoloihin liittyvät sosiaaliset (eettiset) kriteerit. Sosiaalisia kriteereitä voidaan soveltaa kahdella eri tavalla: Niille voidaan antaa jokin paino- tai pistearvo, aivan kuten muillekin tekijöille, esimerkiksi hinnalle, laadulle, toimitusvarmuudelle, referensseille tai ympäristöasioiden huomioimiselle. Sosiaaliset kriteerit voidaan asettaa myös siten, että kilpailun voittanut toimittaja sitoutuu johonkin kilpailutuksessa määriteltyyn vaatimukseen, kuten esimerkiksi työllistämään tietyn määrän pitkäaikaistyöttömiä kyseisen hankinnan toteuttamisessa.⁴

Vastanneista vain Helsingin kaupungin hankintakeskus ja Puolustusvoimien Maavoimien Materiaalilaitos sisällyttivät toimittajiensa kelpoisuusehtoihin Kansainvälisen työjärjestön ILO:n työelämän perusoikeudet eli järjestäytymis- ja työehtosopimusoikeuden sekä lapsityön, pakkotyön ja syrjinnän kiellon (kahdeksan yleissopimusta). Tulli kertoi vaativansa vakuutusta siitä, että yritys on ottanut huomioon työoloja koskevat lakisääteiset velvoitteet ja käyvänsä säännöllisesti keskustelua toimittajiensa kanssa tehtaiden työoloista. Finnair ja Posti vaativat YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen periaatteiden noudattamista. Vantaan kaupunki vaati vakuutusta siitä, ettei tuotantoketjussa käytetä lapsityövoimaa.

2 Valtionyhtiö on joko osakeyhtiö (oy) tai julkinen osakeyhtiö (oyj), jossa valtiolla on määräysvalta. Valtio on yhtiössä enemmistöomistaja, toisin sanoen sen osuus on yli puolet osakkeiden yhteenlasketusta äänimäärästä.

3 YLE (8.4.2010), Puolustusvoimat hankkii varusteita Tampereelta (http://yle.fi/alueet/tampere/2010/04/puolustusvoimat_hankkii_varusteita_tampereelta_1589624.html)

4 http://www.kunnat.net/k_perussivu.asp?path=1;161;120419;120423;128842;128850;158632

Kaikille vastanneille työvaatteiden tärkeimmät hankintakriteerit olivat hinta, laatu ja toimitusvarmuus. Esimerkiksi Poliisin tekniikkakeskuksen valintaperusteet vuoden 2009 tarjouspyynnössä olivat kokonaistaloudellinen edullisuus (hinta 40 prosentin painoarvolla, työn ja materiaalien laatu 40 prosentin painoarvolla sekä toimitusaika 20 prosentin painoarvolla).⁵ Lahden kaupunki on painottanut vaateen tarkoituksenmukaisuutta (50 prosenttia) ja hintaa (50 prosenttia), Vantaan kaupunki hintaa (50 prosenttia) ja laatua (50 prosenttia). Myös Tampereen kaupungin valintaperusteena on ollut kokonaistaloudellisuus (hinta 55–70 prosenttia, laatu 25–35 prosenttia ja tuotteiden saatavuus 5–10 prosenttia). Puolustusvoimien hankinnoissa valintakriteerinä on käytetty ”vaatimukset täyttävistä hinnaltaan halvinta”. Kukaan vastaajista ei sisällyttänyt tarjousten vertailun kokonaistaloudelliseen edullisuuteen eettisiä kriteerejä. Sen sijaan ne on ilmoitettu sopimusehdoissa ja tarjouspyynnöissä hankinnan ehdottomina vaatimuksina.

Finnwatch kysyi myös eettisten kriteerien toteutumisen valvomisesta (riittääkö yrityksen sana vai halutaanko kirjalliset todisteet esim. relevanteista sertifikaateista). Vain Finnair kertoi auditoineensa valmistuspaikkoja yksin tai yhdessä toimittajien kanssa eettisyydenkin osalta. Finnair kertoi myös saavansa tarvittaessa relevantit sertifikaatit ja luotettavan selvityksen kriteerien täyttymisestä. Se kerää toimittajiltaan vuosittain tiedot myös ostamiensa tuotteiden ympäristövaikutuksista. Finnair ei kuitenkaan kerro auditointien tuloksista. Postin tasa-arvotoimikunta pyysi vastikään erillistä selvitystä vaatetoimittajansa ja sen alihankkijoiden työoloista ja eettisistä periaatteista. Näihin sisältyivät ILO:n perussopimusten lisäksi elinkelpoinen palkka ja kohtuullinen työaika (ILO:n sopimus 1) sekä työterveys- ja turvallisuus (ILO:n sopimus 155). Helsingin kaupungille ja Tullille on riittänyt toistaiseksi yrityksen oma sana, mutta Tulli lisää: ”tulevassa kilpailutuksessa on varmasti tiukemmat kriteerit”. Puolustusvoimat kertoo

5 <http://www.oikeus.fi/markkinaoikeus/52724.htm>

toteuttavansa toimittajien ”evaluointia eettisessä mielessä” standardien ISO9001:2008, ISO10005:2005, vaatimuksen AQAP 2110 ed. 3 (2009) ja Materiaalilaitoksen eettisten ohjeiden mukaisesti, muttei vastaa kysymykseen käytännönläheisemmin. HKL:lle tämäkin asia on liikesalaisuus.

ILO:n sopimukset

Kun työolosuhteiden inhimillisyys määritellään hankinta-asiakirjoissa, käsite tulisi kytkeä suoraan Kansainvälisen työjärjestön ILO:n perussopimukseen ja työaika, työturvallisuutta, palkkoja ja työterveyttä ja -suojelua koskeviin lisäyksiin. Ensimmäinen askel voi kuitenkin olla yksinkertainen viittaus ILO:n perussopimukseen. ILO:n keskeiset sopimukset ovat:

ILO:n perussopimukset:

- Järjestäytymisvapaus ja oikeus neuvotella kollektiivisesti (sopimukset 87 ja 98)
- Pakkotyön kielto (sopimukset 29 ja 105)
- Lapsityön kielto (sopimukset 138 ja 182)
- Syrjinnän kielto (sopimukset 100 ja 111)

Edellä mainittujen ohella ILO:n inhimillisille työolosuhteille asettamat lisävaatimukset:

- Vähimmäispalkka (sopimus 131)
- Työsuojelu ja työterveydenhuolto (sopimukset 115, 155 ja 170)
- Työaika (48+12) (sopimukset 1 ja 30)
- Työnantajan aloitteesta tapahtuvan työsuhteen päättämisen seuraukset (sopimus 158)
- Oikeus kirjalliseen työsuopimukseen



Työvaatteiden ompelua Intiassa ja Virossa.

Esimerkkiostoja selvityksen työvaateyrityksiltä

- **Domino Workwear** – Helsingin kaupungin Staran (ent. rakentamispalvelu) rakennus-, katu- ja puistotyöntekijöiden työvaatteet ja armeijan taistelijoitten lumipuvut.
- **Hultafors Group Finland/Snickers Workwear** – Helsingin kaupungin raskas työ- ja suojavaatetus.
- **Image Wear** – Finnairin palveluhenkilökunnan kuten lentoemäntien ja stuerttien virkapuvut, Lahden kaupungin perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen, vihertoimen ja rakennusvalvonnan, sosiaali- ja terveystoimen ja Lahden Aterian työasut, Tampereen ammattiopiston opettajien ja opiskelijoiden työvaatteet, poliisin kenttähaalarit, armeijan taistelijoitten maasto- ja pakkaspuvut, rajavartiolaitoksen työasut, HUS:n sairaaloiden hoitohenkilökunnan vaatteet.
- **Kwintet Hejco** – Lahden kaupunginteatterin ja tietotekniikan sekä Vantaan kaupungin vahtimestareiden työasut.
- **Kwintet Leijona** – Helsingin kaupungin raskas työ- ja suojavaatetus, Jyväskylän kaupungin teknisen sektorin suojatyövaatteet, Turun kaupungin työvaatteet, poliisin ja hätäkeskusten virkavaatteet, vankeinhoidon suojavaatteet.
- **E. Laiho** – Lahden Aterian, Siivouspalveluiden ja kaupunginsairaalan työasut, Vantaan kaupungin siivoustyöasut.
- **Lindström** – Finnairin mekaanikkojen, kuormaajien ja rahdin työvaatteet, Turun kaupungin keittiön vuokravaatteet, Vantaan kaupungin sosiaali- ja terveystoimen vuokravaatteet.
- **Päijät-Hämeen Tekstiilihuolto** – Lahden kaupungin hoiva-alan vaatteet.
- **Standa** – Helsingin kaupungin Palmian (catering- ja toimitilapalveluja tuottava liikelaitos) siivoojien työvaatteet ja Lahden kaupungin pysäköinninvalvonnan työasut.
- **T. M. Palojoki/Seripa** – Tullin virka- ja suojavaatteet.
- **Topper Tuotanto** – HKL:n joukkoliikennetyöntekijöiden vaatteet, Helsingin kaupungin Palmian vartijoiden ja kiinteistöhuollon työvaatteet sekä aulahenkilöstön virkavaatteet, Tampereen kaupungin aluepelastuslaitoksen virkapuvut, poliisin ja hätäkeskusten virkavaatteet, vankeinhoidon virka- ja kenttävaatteet.
- **Würth** – Tampereen kaupungin teknisen puolen haalarit ja vankeinhoidon suojavaatteet.

3. Vastuullisuusaloitteita vaatetusteollisuudessa

Vaatetusteollisuudessa on käytössä useita osin päällekkäisiä aloitteita ja standardeja, joilla pyritään varmistamaan vaatteiden asiallisista tuotanto-oloista. Esimerkiksi SA8000-standardi, Fair Labour Association -järjestö ja Fair Wear Foundation -säätiö ovat järjestöjohtoisia (multistakeholder) aloitteita. Tämä tarkoittaa sitä, että järjestelmät ovat yleensä järjestöjen tai ammattiyhdistysliikkeen alulle panemia. Myös yritykset ovat lanseeranneet omia vastuullisuusaloitteitaan, kuten Business Social Compliance Initiativen (BSCI).⁶

SA8000-standardi (Social Accountability 8000) on puolueettomasti valvottu tehtaiden sosiaalisen vastuun standardi, jota esimerkiksi kansalaisjärjestöjen ja ay-liikkeen Clean Clothes-kampanja pitää riittävän tiukkana. Sen toimintaohjeiston mukaan säännöllinen työaika ei saa ylittää 48:aa tuntia viikossa eikä ylityö koskaan 12:ta tuntia viikossa. Viikossa on oltava vähintään yksi vapaapäivä. Palkan on noudatettava paikallista lakia, ja lisäksi sen pitää kattaa perustarpeet ja tuoda jonkin verran lisätuloa. Ammatillinen järjestäytyminen ja kollektiiviset työehtosopimusneuvottelut on mahdollistettava aina. Ohjeistolla ei ole ympäristöulottuvuutta. SA8000-standardin ongelmana on sertifioitujen tehtaiden pieni määrä, joka johtuu lähinnä siitä, että sertifiointi vaatii tehtaalta paljon vaivaa ja rahaa. Tässä käsitellyistä yrityksistä Kwintet Hejcon ja Kwintet Leijonan useilla toimittajatehtaila on SA8000-sertifiointi. Logonet mainitsee, että sen kahdella toimittajalla SA8000-sertifiointi käynnissä.

Fair Labor Association FLA on alun perin vaatealan sosiaalista vastuuta edistämään perustettu järjestö, joka on sittemmin laajentanut toimintaansa myös muihin tuotteisiin. Fair Labor -järjestön alullepanijana toimi presidentti Clintonin hallinto Yhdysvalloissa vuonna 1996. Järjestön hallinnossa ei ole ay-liikkeen edustajia muista tässä esitellyistä

järjestöjohtoisista aloitteista poiketen. Viime vuosina suurin osa FLA:n käsittelemistä tehtaiden oloja koskevista valituksista on liittynyt järjestäytymisoikeuteen, minkä seurauksena kritiikkiä on tullut vähemmän. FLA:n jäseneksi liittyneet brändiyritykset sitoutuvat jatkuvan parantamisen periaatteeseen. FLA:n toimintaohjeisto on löyhempi kuin muiden järjestöjohtoisien sosiaalisen vastuun aloitteiden ohjeistot. Toimintaohjeistossa ei ole ympäristöasioita. FLA tarkastaa alihankkijoiden tehtaaita joka toinen vuosi. Parin vuoden tyydyttävien tulosten jälkeen yritykset hyväksytään, jonka jälkeen tehtaaita tarkastetaan joka toinen vuosi. FLA:n henkilökunta tekee yllätystarkastuksia osalle tehtaista. Tässä käsitellyistä yrityksistä T. M. Palojoki/Seripa kertoo, että yksi sen toimittajista on FLA:n jäsen.

Fair Wear Foundation FWF sai alkunsa Hollannissa vuonna 1999. Sen tarkoitus on edistää vaatteiden ja kenkien tuotanto-olosuhteiden parantamista. Ensimmäinen ulkomainen jäsenyritys liittyi säätiöön vuonna 2005, ja se on kasvamassa Euroopan laajuiseksi. Fair Wear -säätiön johdossa on yritysten etujärjestöjä, ay-liikettä ja kansalaisjärjestöjä. Jokaisella ryhmällä on yhtäläinen äänioikeus. Rahoitus tulee erityisistä sosiaalisista rahastoista ja Euroopan Unionilta. Säätiö käyttää vastuullisuuden edistämiseen monenlaisia keinoja, joita ovat tehdasauditoinnit, työntekijöiden mahdollisuus valittaa, kontaktit paikallisiin organisaatioihin ja johtamisjärjestelmien tarkastukset. Jokaisen jäsenyrityksen on tarkastettava koko tuotantoketjunsä työlöt vuosittain. FWF kouluttaa tarkastajat ja tekee varmistustarkastuksia. Ensimmäisenä mukaantulovuotenaan yritykset tarkastavat 40 prosenttia tavarantoimittajistaan, seuraavana 60 ja kolmantena vuonna jokaisen. Tässä käsitellyistä yrityksistä Kwintet Hejcon ja Kwintet Leijonan Aasian-hankintakeskus on FWF:n jäsen. Kwintetin tavoitteena on saada koko konserni jäseneksi vuoden 2011 aikana.

6 Moilala, Outi (2010), *Ostoja etelästä ja hikipajoista – Kotimaisten vaate- ja urheiluyritysten sosiaalinen ja ympäristövastuu*, Finnwatchin julkaisu, s. 33–37 (http://www.finnwatch.org/images/stories/Ostoja_etelasta_ja_hikipajoista.pdf)

Business Social Compliance Initiative, BSCI 58, on SA8000-standardin kanssa yhteensopivaksi rakennettu, yritysten alulle panema vastuujärjestelmä. Useille eri tilaajille valmistavilla tehtailla on saattanut käydä monia eri tarkastajia. BSCI:n tavoitteena on yhdistää yritysten toimintaohjeistot ja tarkastuskäynnit. Tehtaan tarkastustiedot ovat kaikkien BSCI:n jäsenyritysten käytössä. BSCI:n jäsenenä on brändiyrityksiä, kun SA8000-sertifiointi myönnetään vain tuotantolaitoksille. BSCI:n toimintaohjeisto on löyhempi kuin SA8000:n. Viikotyöaika saa olla enintään 48 tuntia ja ylityötä 12 tuntia viikossa. Viikossa on oltava vähintään yksi vapaapäivä. Palkkaa on maksettava ainakin paikallisen lain mukaan, ja jos palkka ei kata elinkustannuksia, tehtaita kehoitetaan maksamaan enemmän. Kampanjajärjestöjen painavin kritiikki BSCI-järjestelmää kohtaan johtuu siitä, että jäsenyritys voi järjestelmän säädöksiä rikkomatta teettää vaatteita esimerkiksi Bangladeshissa, jossa alan laillinen minimipalkka oli vuoden 2010 alussa arviolta kolmannes elämiseen riittävästä palkasta. Tässä käsitellyistä yrityksistä Lindström ja T. M. Palojoki/Seripa mainitsivat BSCI:n. Osa Lindströmin toimittajista on auditoitu BSCI:n mukaisesti. T. M. Palojoki/Seripa kertoo seuraavansa BSCI:tä.

Sisällöiltään SA8000:n, FLA:n ja FWF:n toimintaohjeistot ovat hyvin samanlaisia ja perustuvat Vapaiden ammattiyhdistysten kansainvälisen liiton VAKL:in mallikoodistoon. Vaatteiden tuotanto-olosuhteiden parantamista edistävä Clean Clothes -kampanja ja VAKL kehittivät toisistaan tietämättä lähes identtiset toimintaohjeistot vuonna 1998. Muiden viitatessa elämiseen tarvittavaan palkkaan FLA kuitenkin viittaa vain lakisääteiseen. Työaikojen kohdalla FLA on myös muita löysempi: Sen koodistossa on varaus ILO:n työaikamääräysten 60 tunnin työviikon ylittämistä sesonkikautena. Kaikille aloitteille yhteistä on valitusmenettely, jolla esimerkiksi tehtaan työntekijä voi valittaa turvallisesti valvontaorganisa-



Työvaatteiden viimeistelyä Thaimaassa ja Intiassa.

tiolle. Valvonnan, jäsenyyden ja investointien kustannukset maksaa kaikissa jäsenyritys (brändiyritys), mutta SA8000-sertifioinnin ja sen vuosittaiset tarkastuskulut sekä investoinnit maksavat tuottajat. BSCI:ssä maksuis- ta neuvotellaan brändiyrityksen ja tavarantoi- mittajan välillä.

Yllä kuvatut kolme järjestöjohtoista aloitetta – SA8000, FLA, FWF – ovat muodostaneet kahden muun järjestöjohtoisen aloitteen (ETI, WRC) sekä Clean Clothes -kampanjan kanssa aloitteen nimeltä JO-IN (Joint Initiative on Corporate Accountability and Worker's Rights). Se keskittyy yritysten vastuullisuuteen ja työntekijöiden oikeuksiin. Käytännön yhteis- työtä kokeillaan aluksi Turkissa.

Esimerkkejä eettisistä hankinnoista muissa maissa

Ruotsin läänien maakäräjäkunnat, jotka huolehtivat omien alueidensa sairaanhoidosta ja joukkoliikenteestä, ovat ottaneet vuonna 2010 käyttöön toimittajia koskevan yhteisen eettisen ohjeiston (Uppförandekod för leverantörer⁷). Toimittajat allekirjoittavat ohjeiston.

Ohjeisto sisältää ILO:n perussopimusten lisäksi YK:n lapsen oikeuksien sopimuksen (artikla 32), työterveys- ja -turvallisuuslainsäädännön sekä vähintään lainmukaisen minimipalkan maksamisen ja enimmäistyöajan noudattamisen. Hankintaorganisaatiot järjestävät kerran vuodessa toimittajadialogin, vaativat toimittajia täyttämään itsearviointilomakkeen ja ovat tehneet tehdasvierailuja Intian Tirupurin tekstiilitehtaissa, joissa valmistetaan suurin osa niiden potilasvaatteista. Virkamiehet vakuutuivat paikan päällä siitä, että ohjeistolla on vaikutus työoloihin ja ympäristöön. Yksi johtopäätös oli, että minimipalkan sijaan tulisi vaatia elämiseen riittävää palkkaa.⁸

Espanjassa Barcelonan puistotyöntekijöiden vaatteiden hankintasopimus uusitaan vuosittain. Vuonna 2010 sopimus edellytti ILO:n perusnormien noudattamista koko tuotantoketjussa. Työvaatemyyjän tuli toimittaa puistoyksikölle yksi seuraavista dokumenteista: sertifikaatti eettisestä ohjeistosta (SA8000, Fair Wear Foundation, Made in Green tai vastaava), sertifikaatti parlamentin reilun kaupan ja kehityksen standardeista, ulkopuolisen tahon tekemä sertifiointiauditointi tai (poikkeustapauksessa) oma dokumentointi, jossa kerrotaan yrityksen käyttämät standardit ja valvontamenetelmät. Jälkimmäisessä tapauksessa työvaateyrityksen oli myös annettava

valahtoinen vakuutus ulkopuolisen tahon suorittamien auditointien aloittamisesta.⁹

Belgian hallitus on hyväksynyt toimintasuunnitelman kestävästä julkisista hankinnoista vuosille 2009–2011. Tavoitteena on nostaa niiden osuus 50 prosenttiin vuoteen 2011 mennessä. Julkishallinto ylläpitää online-opasta (Guide Sustainable Development), joka tarjoaa tietoa ja neuvoja julkisille hankkijoille. Budjetti online-oppaan kehittämiseen oli 350 000 euroa vuosina 2008–2010. Työvaatteita koskevassa tuotetiedostossa suositellaan ILO:n perussopimusten lisäämistä sopimusehtoihin. Vaatimusten noudattaminen voidaan todentaa SA8000-sertifikaatilla tai sosiaalisesti vastuullisesti tuotettujen tuotteiden merkillä (Belgian social label). Näiden puuttuessa myyjäyrityksen tulee raportoida vuosittain julkisella asiakirjalla eettisen toimintasuunnitelman toteutumisesta ja parannuksista.¹⁰

Useissa maissa on kiinnitetty huomiota myös työvaatteissa käytetyn puuvillan tuotanto-oloihin. Ranskassa Sodexo, paikallinen postilaitos ja maan lentokentät ovat ostaneet työntekijöilleen yhteensä satoja tuhansia työasuja, joissa on käytetty Reilun kaupan puuvillaa. Sveitsissä Reilun kaupan puuvillasta valmistettuihin työasuihin pukeutuvat kaikki Zürichin vanhainkotien työntekijät sekä 1 000 paikallista poliisia¹¹. Reilun kaupan puuvillan käytöstä ei kysy tässä selvityksessä mukana olevilta yrityksiltä tai hankkijoilta, sillä Suomessa myydyissä työvaatteissa sitä on käytetty toistaiseksi vain vähän. Suomeenkin on kuitenkin hankittu ainakin Reilun kaupan puuvillasta valmistettuja papinpaitoja, ja yksityiskäyttöön myynnissä on satoja erilaisia Reilun kaupan puuvillasta valmistettuja tekstiilejä.

7 Uppförandekod för leverantörer (http://www.sll.se/upload/Milj%C3%B6/H%C3%A5llbar%20upphandling/Uppforandekod_SLL.pdf)

8 Social responsibility in procurement – Code of conduct for suppliers (http://www.sll.se/upload/Milj%C3%B6/H%C3%A5llbar%20upphandling/Social_responsibility_procurement_2010.pdf)

9 Ramon Vives, SETEM-Catalunya, sähköposti 4.5.2010

10 Dieter Vander Beke (dieter.vanderbeke@poddob.be), Duurzame Consumptie en Productie – Consommation et Production durables, FPPS Sustainable Development, sähköposti 9.2.2010; http://www.gidsvoorduurzameaankopen.be/sites/default/files/file/20090309_PUB_DOfiche_textiel_basis_EN.pdf

11 Reilun kaupan edistämisyhdistys

4. Työvaatteiden valmistus ja yritysten vastuullisuus Suomessa

Taulukko 2. Selvityksessä mukana olevat työvaateyritykset¹²

Yritys	Liikevaihto	Henkilöstö	Toimiala	Tuotemerkit	Julkisen sektorin asiakkaat	Valmistusmaat
1. Dimex	5,6 M€	n. 20	Työvaatteiden valmistus	Dimex	Metsähallitus ja Destia (julkisen sektorin pieni asiakas)	Lähialueet (Viro), pientä hankintaa Kiinasta
2. Domino Workwear	3,2 M€	n. 5	Työvaatteiden valmistus	Ei merkkejä	Puolustusvoimat	Baltian maat
3. Hultafors Group Finland	7,5 M€	n. 25	Työkalu- ja tarviketukku-kauppa	Snickers Workwear	Helsingin kaupunki, HUS	Aasia (80%), Latvia (10%), Länsi-Eurooppa (10%)
4. Image Wear	20,9 M€	n. 130	Työvaatteiden valmistus	Image Wear	Puolustusvoimat, Poliisi, Rajavartiolaitos, lähes kaikki kaupungit ja kunnat	Lähialueet, pientä hankintaa Aasiasta
5. Kwintet Hejco	2,9 M€	n. 10	Vaatteiden tukkukauppa	Hejco, Fristads	Ei kertonut	Eurooppa (50%), Aasia (50%)
6. Kwintet Leijona	10,2 M€	n. 40	Työvaatteiden valmistus	Leijona, Wenaas	Kaupungit ja kunnat (asiakasrekisteri luottamuksellinen)	Baltia, Venäjä ja muu Eurooppa (60%), Aasia (40%)
7. E. Laiho	2,4 M€	n. 30	Työvaatteiden valmistus	Laiho	Kaupungit ja kunnat (mm. Oulu, Pori, Kouvola) Helsingin yliopisto	Suomi
8. Lindström-konserni	242,0 M€	n. 2400	Pesulapalvelut yrityksille	Lindström	Puolustusvoimat, VTT, THL, kaupungit ja kunnat	EU (25%), Aasia (75%)
9. Logonet	10,0 M€	n. 30	Vaatteiden tukkukauppa	Ei merkkejä	Puolustusvoimat 2009, tällä hetkellä ei julkisen sektorin asiakkaita	Kiina (80%), Bangladesh (15%), Thaimaa (5%)
10. Päijät-Hämeen Tekstiilihuolto	3,7 M€	n. 65	Pesulapalvelut yrityksille	Ei merkkejä	Sairaalat	Latvia (pääosin) ja Viro (pieni osa)
11. Standa	2,0 M€	–	Työvaatteiden valmistus	Standa	10–15% julkiselle sektorille (ei kerro enempää)	Viro (ainakin)
12. Topper Tuotanto / Uniform	4,9 M€	n. 15	Työvaatteiden valmistus	Topper	Julkisen sektorin suuri asiakas (ei kerro enempää)	Baltian maat (>50%), Suomi, Aasiasta koe-eriä
13. T. M. Palojoki / Seripa	9,6 M€	n. 60	Vaatteiden tukkukauppa	Uniforma	Tulli, Espoon seurakunta	Kiina (50%), Viro (50%)
14. Würth	181,4 M€	n. 1060	Työkalu- ja tarviketukku-kauppa	Viki Pro, Transporter	Ei vastannut (Tampere, Rikosseuraamuslaitos)	Ei vastannut

Finnwatch lähetti kyselyn 14 suomalaiselle työvaateyritykselle, joista kolme (Dimex, Standa, Würth) ei vastannut. Würth ei kertonut edes yrityksen perustietoja tai valmistusmaita. Julkinen sektori on erityisen suuri asiakas ainakin kahdelle yritykselle (E. Laiho, Topper Uniform). Näiden lisäksi noin viidenneksen vaateistaan julkiselle sektorille toimittavat neljä yritystä (Image Wear, Kwintet

Hejco, Kwintet Leijona, Standa). Kaikki paitsi Kwintet Hejco, Kwintet Leijona ja Topper Uniform kertoivat julkisen sektorin asiakkaansa avoimesti Finnwatchille. Puolustusvoimat teki hankintoja lähes puolelta selvityksen yrityksistä (Domino Workwear, Image Wear, Lindström, Logonet, Standa, Topper Uniform). Logonetilla ei ollut enää 2010 julkisen sektorin asiakkaita.

¹² Finder Yritystieto (<http://www.finder.fi>), yritysten kotisivut, haastattelut

Yksi työvaateyrityksistä, E. Laiho, valmisti kaikki vaatteensa Suomessa. Sillä on oma tehdas Lohjalla. Myös Standalla ja Topper Uniformilla on tuotantoa Suomessa. Kaikki muut yritykset valmistavat itse tai hankkivat vaatteensa ulkomailta. Kansainvälisiä konserneja on lähes puolet yrityksistä (Hultafors Group, Kwintet Hejco, Kwintet Leijona, Lindström (suomalainen konserni, joka toimii myös ulkomailla), Logonet ja Würth). Tämä näkyi niiden toimittajien valvontajärjestelmässä. Omia tehtaita tutkituista yrityksistä oli puolella (Dimexillä tehtaas Suomessa ja Virossa, Hultafors Group Finland/Snickers Workwearilla tehdas Latviassa, Image Wearilla tehdas Virossa, E. Laiholla tehdas Lohjalla, Logonetilla tehdas Thaimaassa, Standalla tehdas Virossa, Topper Uniformilla tehtaas Suomessa ja Virossa).

Kaikilla vastanneilla yrityksillä oli alihankintaa, tosin E. Laiholla vain maksimissaan prosentti liikevaihdosta. Myös Dimexin ja Image Wearin alihankinta oli pientä. Topper Uniformille alihankintamaat ja -osuudet ovat liikesalaisuuksia. Suurimmalla osalla yrityksistä on aasialaisia toimittajia. Eniten Aasian maista ostivat Logonet (yli 90 prosenttia), Hultafors Group Finland/Snickers Workwear (80 prosenttia), Lindström (75 prosenttia), T. M. Palojoki/Seripa (50 prosenttia) ja Kwintet-ryhmä (40–50 prosenttia). Ne kaikki hankkivat vaatteita Kiinasta (Logonet 80 prosenttia, Lindström 70 prosenttia ja T. M. Palojoki/Seripa 50 prosenttia vaatteista). Hultafors Group Finland ei eritellety valmistusmaita. Bangladeshissa vaatteita teettivät ainakin Image Wear, Kwintet Hejco, Kwintet Leijona ja Logonet. Lähialueilta osti seitsemän yritystä (Domino Workwear, Image Wear, Kwintet Hejco, Kwintet Leijona, Lindström, Topper Uniform, T. M. Palojoki/Seripa). Viro oli suosituin alihankintamaa, Kiina toiseksi suosituin. Alihankintaa muualta Euroopasta oli ainakin Hultafors Group Finland/Snickers Workwearilla, Kwintet Hejcolla, Kwintet Leijonalla ja Lindströmillä.

Eettiset toimintaohjeistot (code of conduct) löytyivät kaikilta Aasian maista ostoja tekeviltä yrityksiltä eli Hultafors Group Finland/Snickers Workwearilta, Image Wearilta, Kwintet-ryhmältä, Lindströmillä, Logonetilta ja T. M. Palojoki/Seripalta. Dimex ei tosin vastan-

nut kyselyyn, eikä sen osalta ohjeistosta ole varmuutta.

Kaikki toimittivat myös ohjeistonsa Finnwatchin nähtäväksi (ks. liite 1). Kwintetin ohjeisto on näistä kattavin. Kwintetin lisäksi Hultafors Group (mutta ei Snickers Workwear) edellyttää elämiseen riittävän palkan maksamista. Kwintet, Hultafors Group, Image Wear, Logonet ja Domino Workwear määräävät myös, että viikkotyöaika saa olla enintään 48 tuntia ja ylityötä 12 tuntia viikossa. Image Wear ei edellytä ammatillista järjestäytymisvapautta eikä kollektiivista neuvottelu-oikeutta toisin kuin muut yhtiöt. Lindström ei mainitse neuvottelu-oikeuksia. E. Laiholla ei ole ohjeistoa, sillä se valmistaa työvaatteensa omalla tehtaalla Suomessa.

Kaikilla Aasiasta hankkivilla työvaateyrityksillä on jonkinlainen toimittajien valvontajärjestelmä. Riippumattomista kolmatta osapuolta auditoinneissa käyttivät Hultafors Group Finland/Snickers Workwear, Kwintet Hejco, Kwintet Leijona ja Logonet. Kwintet-ryhmä ja Logonet kertoivat näiden nimetkin. Kwintet-konsernin toimittajia auditoi myös Fair Wear Foundation FWF (ks. luku 3). Image Wearin tehdasauditoinnit Aasiassa suorittaa ”yhteistyökumppani”, jonka riippumattomuus jäi epäselväksi. Auditointeja kerran vuodessa suorittavat Image Wear, Kwintet Hejco ja Kwintet Leijona, Logonet ja T. M. Palojoki/Seripa. Kerran kolmessa vuodessa alihankkijansa auditoivat Hultafors Group Finland/Snickers Workwear ja Lindström. Lindströmin toimittaja-auditoinnit suorittaa suomalainen henkilö apunaan paikallinen yksikkö. Lindströmin mukaan sen henkilökunta tuntee alihankkijoiden työolot paremmin kuin auditoinnilla pystytään selvittämään.

Useimmat pelkästään lähialueilta hankkivat yritykset vastasivat eettisyyttä koskeviin kysymyksiin lyhyesti tai jättivät kokonaan vastaamatta. Vaikuttaakin siltä, että Aasiasta ostavat yritykset valvovat toimittajiaan myös Suomen lähialueilla – kuten Virossa – systematisemmin kuin pelkästään lähialueilta ostavat yritykset. Esimerkiksi Image Wearin oma työntekijä käy vähintään kerran kuussa paikan päällä tarkistamassa lähialueiden valmistusta ja havainnoimassa sosiaalisia ja

Vaatetusteollisuudesta

Vaatteiden tuotantoketju raaka-aineesta valmiiksi tuotteeksi on usein pitkä. Suurin osa Suomen markkinoilla tarjolla olevista vaatteista tulee Aasiasta. Tällä hetkellä suurin vaatteiden tuoja on Kiina, mutta Bangladesh, Intia ja Kambodza tuottavat myös merkittävän osan teollisuusmaissa myytävistä vaatteista.

Tekstiiliteollisuuden työolot ovat huonot ja työsuhteet epävarmoja. Seksuaalinen ahdistelu on yleistä, palkat eivät riitä elämiseen ja työntekijät tekevät jopa 18-tuntisia työpäiviä 7 päivänä viikossa. Työolojen parantamista vaativat työntekijät joutuvat usein vaikeuksiin ja heidät voidaan erottaa. Ammatillinen järjestäytyminen on vaikeaa – ja joskus jopa hengenvaarallista.¹³

Esimerkiksi Kiinassa ammattiyhdistystoiminta on kielletty. Kiinassa on yksi valtion kontrolloima ammattiliittojen keskusjärjestö (ACFTU), mutta sitä ei voida pitää vapaana keskusjärjestönä. Turkissa kaksi kolmasosaa valmisvaateteollisuuden työntekijöistä on päivätyöläisiä ja siirtotyöläisiä, eikä heillä ole mahdollisuutta ammatilliseen järjestäytymiseen. Intiassa ammattiyhdistystoiminta on lain mukaan mahdollista, mutta monet työnantajat estävät työntekijöiden järjestäytymisen.

13 <http://www.puhtaatvaatteet.fi/vaatetusteollisuudesta/>

Monet näkevät ammattiyhdistysoikeuksien puuttumisen vaatetusteollisuuden suurimpana ongelmana: jos työntekijöillä olisi järjestäytymisoikeus ja mahdollisuus neuvotella työehdoistaan kollektiivisesti, heillä olisi mahdollisuus vaikuttaa omalla toiminnallaan myös muihin ongelmiin, kuten elämiseen riittämättömiin palkkoihin.¹⁴

Varsinkin Bangladeshin vaatetehtaissa työolot ovat ala-arvoiset ja palkka olematon. Tekstiilityöntekijät ovat osoittaneet mieltään alhaisia palkkoja vastaan. Joulukuussa 2010 ainakin kolme ihmistä sai surmansa ja noin 150 loukkaantui poliisin ja työntekijöiden yhteenotoissa pääkaupungissa Dhakassa ja satamakaupunki Chittagongissa. Minimipalkka oli niin alhainen, että jopa maassa toimivat kansainväliset suuryhtiöt huolesuivat maineestaan ja vaativat hallitukselta palkkatasoon puuttumista.

Bangladeshin hallitus myöntyi nostamaan tekstiilitehtaiden työntekijöiden minimikaukipalkkaa marraskuusta lähtien noin 34 euroon. Tätä ennen minimipalkka oli vain 19 euroa. Työntekijöiden mukaan heille ei kuitenkaan ole maksettu korotettuja palkkoja. Korotusta ei pidetä riittävänä, sillä alan ammattiyhdistykset ovat vaatineet minimipalkan nostamista noin 56 euroon.¹⁵

14 <http://www.puhtaatvaatteet.fi/vaatetusteollisuudesta/ammattiyhdistysoikeudet/>

15 HS (30.7.2010), Bangladesh lähes kaksinkertaistaa tekstiilityöläisten palkat (<http://www.hs.fi/ulkomaat/artikkeli/Bangladesh+l%C3%A4hes+kaksinkertaistaa+tekstiility%C3%B6l%C3%A4isten+palkat/1135258944760>); HS (14.12.2010), Sata loukkaantui vaatetehtaan palossa Bangladeshissa (<http://www.hs.fi/ulkomaat/artikkeli/Vaatetehtas+tulessa+Bangladeshissa+ty%C3%B6ntekij%C3%B6it%C3%A4+loukussa/113526237496>)



Työvaatteiden tuotantolaitos Kiinassa, vaatteiden viimeistelyä Intiassa.

ympäristöasioita. Lindströmin Euroopassa olevien toimittajien valvonta hoidetaan Suomesta käsin. T. M. Palojoki/Seripa käy Virossa useammin kuin kerran vuodessa ”katsomassa olosuhteet”, mutta työaikoja, palkkoja ja yhdistymisvapautta ei kontrolloida.

Kwintet Aasian hankintakeskus on Fair Wear Foundation -vastuualoitteen jäsen. Kwintetin tavoitteena on saada koko konserni FWF:n jäseneksi vuoden 2011 aikana. Lisäksi niiden useilla toimittajatehtailla on SA8000-sertifiointi. Logonet mainitsee, että sen kahdella toimittajalla on SA8000-sertifiointi käynnissä. SA8000:aa pidetään riittävän tiukkana tehtaiden sosiaalisen vastuun standardina, jota valvotaan puolueettomasti. Yksi T. M. Palojoki/Seripan toimittaja on toisen vastuualoitteen Fair Labour Association FLA:n jäsen. Lindström ja T. M. Palojoki/Seripa mainitsevat myös BSCI:n. Osa Lindströmin toimittajista on auditoitu BSCI:in mukaisesti. T. M. Palojoki/Seripa kertoo seuraavansa BSCI:tä. Sisällöltään SA8000:n, FLA:n ja FWF:n toimintaohjeistot ovat hyvin samanlaisia ja perustuvat Vapaiden ammattiyhdistysten kansainvälisen liiton VAKL:in mallikoodistoon. BSCI on yritysten alulle panema vastuujärjestelmä, muut mainitut aloitteet ovat järjestölähtöisiä (ks. luku 3).

Kwintet-konsernin edustaja kertoi, että välillä Aasiassa auditoinneissa löytyy vakavia rik-

komuksia kuten laissa määrätyn minimipalkan alittaminen ja kohtuuttomat ylityömäärät ilman lainmukaista korvausta. FWF:n Kwintetiä koskevat auditointitulokset ovat julkisia ja löytyvät säätiön verkkosivuilta. Myös Lindströmin mukaan auditointituloksista voi yleisesti todeta, että työajat ja ylityökorvaukset ovat hankalasti selvitettävä kokonaisuus. Hultafors Groupin mukaan ylisuuret ylityömäärät ovat yleinen ongelma puutteellisen työturvallisuuden ohella, mutta väittää ylitöiden olevan työntekijöille täysin vapaaehtoista. Image Wearin mukaan työolot Suomen lähialueilla ovat parantuneet viimeisen viiden vuoden aikana. Puutteita on eniten tehtaiden sisälämpötilassa ja peseytymistiloissa. Image Wear ei kuitenkaan tunne palkkoja, sillä sen mukaan ne ovat toimittajien liikesalaisuus.

Muut työvaateyritykset eivät raportoineet työoloja koskevista puutteista tai muista havainnoista. Tämä ei välttämättä tarkoita sitä, että puutteita olisi vain niistä raportoineiden yritysten käyttämällä tehtailla. On yleisesti tiedossa, että varsinkin Aasiassa tekstiiliteollisuustyöläisen päivä on usein erittäin raskas ja työntekijöiden oikeuksien rikkominen on tavallista. Puutteista raportoimista voidaan siis pitää merkinä työolojen tuntemisesta ja viestinnän avoimuudesta. On luonnollisesti tärkeää, että avoimen viestimisen lisäksi havaittuihin ongelmiin myös puututaan.

4.1 DIMEX OY

Historia ja myynti

Dimex perustettiin vuonna 1982 nimellä Lep-pävirran Kuljettajapukine Oy. Vuonna 1999 nimeksi otettiin tuotemerkkinä käytetty Dimex. Yritys myy raskasta työvaatetusta esi-merkiksi metsureille. Kesko, Hartwall, Kiitolin-ja, Fortum, Steveco, metsäteollisuusyritykset, Metsähallitus ja metsänhoitoyhdistykset ovat olleet sen asiakkaita.¹⁶ Dimexin liikevaihto oli 2009 päättyneellä tilikaudella 5,6 miljoonaa euroa.¹⁷ Dimex valmistaa rakennus-, teolli-suus- ja logistiikka-alan yrityksille myös omia mallistoja.¹⁸ Julkinen sektori on Dimexille pieni asiakas. Niihin lukeutuvat Metsähallitus ja valtionyhtiö Destia (entinen Tieliikelaitos).¹⁹

Ostotoiminta ja/tai tuotanto

Dimex on omien sanojensa mukaan yksi Suomen johtavista työvaatteiden valmistajis-ta. Dimex työllistää virolaisen tytäryhtiönsä AS Katimexin kanssa 70 henkilöä, joista kol-mannes Suomessa (vaatteiden leikkaus) ja kaksi kolmannesta Virossa (ompelu). Dimex-työvaatteita valmistetaan Suomessa ja sen lä-hialueilla vuosittain 250 000 kappaletta. Dime-xillä on pientä alihankintaa Kiinasta.²⁰

Vastuullisuus

Dimex ei vastaa vastuullisuutta koskeviin kysymyksiin.

4.2 DOMINO WORKWEAR OY

Historia ja myynti

Domino Workwear on tamperelainen yritys, jonka liikevaihto oli 2009 päättyneellä tili-kaudella 3,2 miljoonaa euroa. Domino Workwearilla ei ole omia merkkejä. Julkisen sek-torin asiakkaista suurin on Puolustusvoimat,

jolle Domino Workwear toimittaa lumipu-vut ja kesälakit (taistelijan vaatetus) vuosina 2010–2012.²¹

Ostotoiminta ja/tai tuotanto

Kaikki Domino Workwearin myymät työvaat-teet valmistetaan Baltian maissa alihankkijoi-den voimin.²²

Vastuullisuus

Domino Workwearin mukaan sen asiakkaat ovat kiinnostuneita siitä, missä ja miten vaat-teet valmistetaan. Alihankkijoiden työajat ja palkat ovat yrityksen tiedossa, mutta ay-asiat eivät ole sen mukaan niin kiinnostavia. Domino Workwearilla ei ole varsinaista eet-tisistä ohjeistoa (code of conduct), mutta se valvoo alihankkijoitaan säännöllisin tarkastus-käynnein ja vaatii ILO:n työelämän perusnor-mien noudattamista. Näiden lisäksi Domino Workwear edellyttää, että työaika ei säännöl-lisesti ylitä 48 tuntia viikossa ja että palkat maksetaan säännöllisestä työajasta.²³

4.3 HULTAFORS GROUP FINLAND OY (ENTINEN SNICKERS ORIGINAL OY)

Historia ja myynti

Snickersin perusti suomalaissyntyinen sähkö-asantaja Matti Viio Ruotsissa vuonna 1975. Suomeen sen toi viisi vuotta myöhemmin Snickers Original Oy, jonka Hultafors Groupin suomalainen tytäryhtiö osti vuonna 2008. Hultafors-konserni omistaa myös Snickers Workwear Ab:n ja myy Snickers Workwear -työvaatteiden ohella Hultafors -työkaluja. Snickers Workwear -työvaatteet on suunnat-tu rakennus-, palvelu- ja kuljetusalan työn-tekijöille. Se on yksi Euroopan johtavista työ-vaatemerkeistä. Yhtiö toimii 25 maassa ja sillä on yli 200 ihmisen myyntiorganisaatio.²⁴

16 Yksityismetsätalouden Työnantajat (28.5.2003), Metsureille uudet turva- ja suojaruusteet, toimit-tajana Dimex Oy Leppävirralta (http://www.yksityismetsataloudentyonantajat.fi/julkinen/ajankohtaista/20030528_suojaruuste.html)

17 <http://www.finder.fi>

18 <http://www.dimex.fi/index.jsp?pid=257>

19 Jukka Krogerus, toimitusjohtaja, Dimex Oy, puhelin-haastattelu 9.11.2010

20 Jukka Krogerus, toimitusjohtaja, Dimex Oy, puhelin-haastattelu 9.11.2010; <http://www.dimex.fi/index.jsp?pid=176>

21 Pekka Rajala, Domino Workwear Oy, sähköposti 9.11.2010; <http://www.finder.fi>

22 Pekka Rajala, Domino Workwear Oy, sähköposti 9.11.2010

23 Pekka Rajala, Domino Workwear Oy, sähköposti 9.11.2010 ja 15.11.2010

24 <http://www.skillsfinland.com>; <http://www.snickers.se/Snickers>

Vuonna 2006 Snickers Workwear kattoi noin parinkymmentä prosenttia Suomen työvaate-markkinoista.²⁵ Suomessa suurimmat julkisen sektorin asiakkaat ovat Helsingin kaupunki sekä Helsingin ja Uudenmaan Sairaanhoidopiiri HUS. Hultafors Group Finland Oy:n liikevaihto oli 2009 päättyneellä tilikaudella 7,5 miljoonaa euroa, josta Snickers Workwear -työvaatteiden osuus oli noin 5 miljoonaa euroa.²⁶

Ostotoiminta ja/tai tuotanto

Snickers Workwear -työvaatteita valmistetaan Hultafors-konsernin omassa tehtaassa Latviassa ja sopimusvalmistajien voimin Aasiassa ja Länsi-Euroopassa. Alihankkijat valmistavat 90 prosenttia vaatteista. Snickers Workwear -työvaatteiden valmistusmaat ovat Vietnam (50 prosenttia), Kiina (25), Intia (5), Latvia (10) ja Länsi-Eurooppa (10).²⁷

Vastuullisuus

Hultafors Group Finland Oy:n mukaan useimmat julkisen sektorin asiakkaat eivät kysele paljon työvaatteiden valmistusoloista ja eettisyydestä. Snickers Workwearilla on eettinen toimintaohjeisto (code of conduct²⁸), jossa vaaditaan alihankkijoita noudattamaan paikallista lainsäädäntöä ja relevantteja ILO:n sopimuksia kuten oikeutta järjestäytyä ja solmia työehtosopimuksia, pakko- ja lapsityövoiman sekä syrjinnän kieltoa, oikeutta kohtuulliseen palkkaan ja työaikaan (vähintään lainsäädännön minimitaso), sekä terveellistä ja turvallista työympäristöä. Konsernin toinen toimintaohjeisto työkalutehtaille sisältää myös toimeentuloon riittävän palkan, viikoittaisen työtuntikatton (48+12) ja tiukemmat työturvallisuusnormit. Kolmas osapuoli auditoi Snickers Workwearin sopimustoimittajat keskimäärin kerran kolmessa vuodessa. Havaituille rikkomuksille ja poikkeamille määrätään korjaukset toimenpiteet, joiden toteutumista seuraavat yhtiön omat työntekijät. Rikkeet eivät ole yhtiön mukaan olleet niin vakavia, että

korjaaville toimenpiteille olisi pitänyt asettaa auditoiteja lyhyempi aikaraja. Yleisimmät havaitut rikkomukset Vietnamin ja Kiinassa ovat olleet paloharjoitusten dokumentoinnin puute, huonot sähköjohdot, puutteelliset kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteet, kuulosuojainten puutteellinen käyttö ja liian suuret ylityötuntimäärät. Hultafors Groupin edustaja tosin lisää, että ylitöitä tehdään täysin vapaaehtois pohjalta.²⁹

4.4 IMAGE WEAR OY

Historia ja myynti

Image Wear -konserniin kuuluvat Tampereella sijaitseva emoyhtiö Image Wear Oy, jakelunavot Työasupalvelu ja Image Wear Shop sekä Tallinnassa toimiva tytäryhtiö Image Wear AS. Image Wear (entinen Vetsku Oy) perustettiin vuonna 1987, ja se fuusioitui vuonna 2003 Laitosto Oy:n, Mix-Vaate Oy:n, Profitex Oy:n sekä Job Työasupalvelun kanssa. Image Wear Oy:n liikevaihto oli 2009 päättyneellä tilikaudella 20,9 miljoonaa euroa ja henkilöstömäärä 130.³⁰ Merkittävä osa Suomessa myytävistä työvaatteista ommellaan Virossa. Image Wear myy noin viidenneksen työvaatteistaan julkiselle sektorille, kuten kaupungeille ja kunnille, Poliisille, Puolustusvoimille (suurin asiakas) ja Rajavartiolaitokselle. Puolustusvoimille Image Wear toimittaa maasto- ja pakkaspukuja.³¹ Image Wear valmistaa tarjoilijoiden, kokkien, toimisto- ja vastaanottovirkailijoiden, kuljettajien, vartijoiden, sairaala- ja terveydenhoitohenkilökunnan, teollisuuden- ja ulkotyöntekijöiden vaatteita.³²

Ostotoiminta ja/tai tuotanto

Image Wearilla on Virossa oma ompelimo, jossa työskentelee noin 150 henkilöä. Yhtiö aloitti vaatteiden hankinnat Kaukoidästä vuonna 2005. Toimitusjohtaja Pekka Nikkasen mukaan vain muutama prosentti vaatteista

25 Skills Finland ry, Newsletter 6/2006

26 <http://www.finder.fi>; Tomi Paasiniemi, toimitusjohtaja, Hultafors Group Finland Oy, sähköposti 7.12.2010

27 Tomi Paasiniemi, toimitusjohtaja, Hultafors Group Finland Oy, sähköposti 7.12.2010

28 http://www.snickers.se/Snickers/img/upload/market/sweden/act_market_start/Snickers_Workwear_AB_Code_of_Conduct.pdf

29 Tomi Paasiniemi, toimitusjohtaja, Hultafors Group Finland Oy, sähköposti 7.12.2010 ja 14.12.2010

30 <http://www.imagewear.eu/konsernitiedot/>; <http://www.finder.fi/>

31 Pekka Nikkanen, toimitusjohtaja, Image Wear Oy, puhelinhaastattelu 9.11.2010

32 <http://www.imagewear.eu/tuotteet>

hankitaan tällä hetkellä Aasian maista kuten Kiinasta, Vietnamista, Bangladeshista ja Malesiasta, loput valmistetaan lähialueilla (mukaanlukien Viro).³³

Vastuullisuus

Image Wearin mukaan sen yhteistyökumppanit ovat pitkäaikaisia. Yhtiö ei tee niin sanottuja spot-ostoja, joissa valmistajan työolot jäävät tuntemattomiksi. Image Wearin oma työntekijä käy vähintään kerran kuussa paikan päällä tarkistamassa lähialueiden valmistusta ja havainnoimassa sosiaalisia ja ympäristöasioita. Aasiassa Image Wear käyttää ”yhteistyökumppania”, jonka tehtävänä on laadun, toimitusten ja eettisyyden valvonta. Image Wear auditoi alihankkijansa kerran vuodessa, Aasiassa sen kumppanin toimesta. Image Wear luottaa kumppaniinsa suorien vastausten antamisessa eikä ole tarkistanut työoloraportteja. Image Wearilla on eettinen toimintaohjeisto, joka liitetään toimitajasopimukseen. Ohjeisto sisältää 48 tunnin työviikkokaton, lainmukaisen minimipalkan, työturvallisuuden ja -terveyden, lapsi- ja pakotyövoiman sekä syrjinnän kiellon, työntekijöiden rankaisun kiellon, sekä ohjeiston ulottamisen koko alihankkijaketjuun. Image Wearin mukaan työolot lähialueilla (Viro, Liettua, Latvia, Venäjä) ovat parantuneet viimeisen viiden vuoden aikana. Puutteita on eniten tehtaiden sisälämpötilassa (liian kylmä tai kuuma) ja peseytymistiloissa. Image Wear kerää tehdasvierailuissa tietoja muun muassa työajoista ja ergonomiasta, mutta palkat ovat valmistajien liikesalaisuus (tosin maiden minimipalkkataso tunnetaan). Ammattiyhdistyksiä yhtiö ei ole selvittänyt. Yhtiön mukaan tiedot lainsäädännön noudattamisesta perustuvat pääasiassa toimittajien antamaan sanaan.³⁴

4.5 KWINTET HEJCO OY

Historia ja myynti

Hejco aloitti toimintansa Ruotsissa vuonna 1954. Aluksi valmistettiin vaatteita vain sairaanhoitajille, mutta toiminnan kasvaessa mallistoa laajennettiin hammaslääkäreille, kokeille sekä keittiö-, kahvila-, siivous- ja palveluhenkilöstölle. Hejco perusti Suomeen tytäryhtiön 1970-luvulla. Nykyään Hejco on osa eurooppalaista Kwintet -työvaatekonsernia. Hejcon mukaan sillä on Pohjoismaiden suurin valikoima kevyitä työvaatteita.³⁵ Kwintet Hejco Oy:n liikevaihto oli 2009 päättyneellä tilikaudella oli 2,9 miljoonaa euroa.³⁶ Hejcon asema kuntasektorin toimittajana on vahva kaikissa Pohjoismaissa. Kwintet Hejco Oy ei anna tietoja julkisen sektorin asiakkaistaan.³⁷ Vuonna 2006 Kwintet Hejcon tuotteista noin puolet myytiin Suomessa julkiselle sektorille, mutta sittemmin julkisen sektorin osuus on laskenut eikä ole enää yhtä merkittävä.³⁸

Ostotoiminta ja/tai tuotanto

Hejco-työvaatteet valmistetaan alihankintana Puolassa, Venäjällä, Ukrainassa, Portugalissa, Baltian maissa, Pohjoismaissa, Saksassa, Italiassa, Tunisiassa sekä Aasiassa Kiinassa, Vietnamissa, Etelä-Koreassa ja Bangladeshissa. Noin puolet vaatteista valmistetaan Aasiassa ja puolet Euroopassa. Kwintet-konserni pyrkii ostamaan suurimman osan tuotteistaan niin sanotuilta hyväksytyiltä toimittajilta (preferred supplier base), joihin sen eettinen valvonta keskittyy. Nämä valmistavat Hejco-vaatteista noin 60 prosenttia. Alihankkijoita on tällä hetkellä paljon, ja Kwintet pyrkii vähentämään niiden määrän 450:een vuoden 2013 loppuun mennessä.³⁹

33 Pekka Nikkanen, toimitusjohtaja, Image Wear Oy, puhelinhaastattelu 9.11.2010 ja sähköposti 17.11.2010

34 Pekka Nikkanen, toimitusjohtaja, Image Wear Oy, sähköposti 17.11.2010

35 <http://www.hejco.fi/>

36 Liisa Niemi, toimitusjohtaja, Kwintet Hejco Oy, sähköposti 14.12.2010

37 Liisa Niemi, toimitusjohtaja, Kwintet Hejco Oy, sähköposti 11.11.2010

38 Jorma Tuominen, toimitusjohtaja, Kwintet Hejco Oy, suull. tieto 3.11.2006 ja Liisa Niemi, toimitusjohtaja, Kwintet Hejco Oy, sähköposti 14.12.2010

39 Deeba C Remheden, Global Head of Social and Environmental Affairs, Kwintet AB, sähköposti 30.11.2010

Vastuullisuus

Kwintet Hejcon mukaan suuret yritykset ovat Suomessa kasvavassa määrin kiinnostuneita sen yhteiskuntavastuusta ja tavarantoimittajien valvonnasta. Kwintet-konsernilla on eettinen toimintaohjeisto (Code of Conduct⁴⁰), joka sen kaikkien vaatemerkkien kuten Hejcon, Leijonan ja Wenaasin toimittajien täytyy allekirjoittaa. Merkkiyhtiötoimittajilla, joilta ostetaan suojaimia ja asusteita, täytyy olla oma valvontajärjestelmä. Tällä hetkellä Kwintetin Aasian hankintakeskus, Kwintet Far East Ltd., on Fair Wear Foundationin (FWF⁴¹) jäsen, ja tavoitteena on koko konsernin jäsenyys vuoden 2011 aikana. Kwintetin toimintaohjeisto perustuu FWF:n ohjeistoon (Code of Labour Practices). FWF suorittaa sekä satunnaisia auditointeja että vuosittaisia järjestelmäauditointeja Kwintetin hyväksytyjen toimittajien tehtaissa ja julkaisee tulokset verkkosivuillaan. Kwintetin mukaan useilla sen alihankkijatehtaista on SA8000-sertifiointi. Kwintet on myös Sedexin (Supplier Ethical Data Exchange) jäsen ja pyrkii saamaan kaikki alihankkijansa rekisteröitymään siihen ja tekemään online-itsearviointin.⁴²

Kwintet-konsernilla on kaksi omaa auditoijaa Hong Kongissa ja Bangladeshissa. Kwintet käyttää myös ulkopuolista auditointifirmaa (Omega Compliance), joka suorittaa alkuauditoinnit FWF:n ohjeiden mukaisesti. Yleisesti ottaen jokainen auditointi, joka sisältää asiakirjojen katselmuksen ja työntekijöiden haastattelun, johtaa korjaaviin toimenpiteisiin. Tehtaat auditoidaan keskimäärin kerran vuodessa riippuen alkuauditointien tuloksista. Jos niissä havaitaan vakavia rikkeitä, tehdas auditoidaan useammin. Kwintetin keskushankintatiimi painostaa tarvittaessa toimittajia parantamaan työolojaan. Pitkän aikavälin tavoitteena on luoda toimittajaketju, jossa toteutuvat korkea vaatimusten noudattamistaso ja inhimilliset työolot. Kwintet käyttää luokitte-
lua, jossa ”punaisiin” rikkomuksiin kuuluvat

esimerkiksi laissa määrätyn minimipalkan alittaminen ja kohtuuttomat ylityömäärät ilman lainmukaista korvausta. Punaisen tason rikkomuksia löytyy aina välillä, ja niiden korjaus (esimerkiksi palkkakuitit) tarkistetaan kolmen kuukauden sisällä. Jos toimittaja ei osoita yhteistyöhalukkuutta, Kwintet lopettaa ostot ”sekä Kwintetille että toimittajalle realistisen ajan sisällä”. Kwintet-konserni julkaisee vuosittain ”Social Report” -raporttia FWF:n standardien mukaisesti. Se suunnittelee myös GRI-standardien mukaisen raportoinnin aloittamista, kun sen hankintaprosessi ja toimittajien valvonta ovat vakaammalla pohjalla.⁴³ GRI on kansainvälinen yhteisö, joka kehittää kestävä kehityksen raportointia koskevia ohjeistoja.

4.6 KWINTET LEIJONA OY

Historia ja myynti

Leijona on valmistanut ja myynyt työvaatteita lähes 60 vuoden ajan ja kuulunut yli 10 vuotta eurooppalaiseen Kwintet -työvaatekonserniin. Ruotsin ja Tanskan johtavat työvaateyritykset Kansas Workwear ja Fristads yhdistyivät vuonna 1995, jolloin Kwintet sai alkunsa. Kwintet Leijona Oy:n liikevaihto oli 2009 päättyneellä tilikaudella 10,2 miljoonaa euroa.⁴⁴ Kwintet Leijonan työvaatteet on tarkoitettu ulko- ja sisätyöhön, rakennustyöhön, sähköreille, hitsareille, maalareille, muurareille, keittiöhenkilökunnalle ja palvelutyöntekijöille. Kwintet Leijona tekee yhteistyötä konsernin Wenaas-divisioonan kanssa ja myy oman Leijona-mallistonsa lisäksi Wenaas-työasuja sekä henkilösuojaimia ja turvajalkineita.⁴⁵ Kwintet Leijonan työvaatteista noin viidesosa myydään julkiselle sektorille. Muun muassa kunnat ja kaupungit ostavat paljon raskaita työvaatteita kuten näkyviä asuja. Kwintet Leijona ei kerro tarkempia tietoja asiakkaitaan, sillä asiakasrekisteri luottamuksellinen.⁴⁶

40 <http://www.kwintet.com/>

41 <http://fairwear.org/>

42 Deeba C Remheden, Global Head of Social and Environmental Affairs, Kwintet AB, sähköposti 30.11.2010

43 Deeba C Remheden, Global Head of Social and Environmental Affairs, Kwintet AB, sähköposti 30.11.2010

44 <http://www.finder.fi/>

45 <http://www.leijona-pro.fi/>

46 Pekka Hyttinen, toimitusjohtaja, Kwintet Leijona Oy, puhelinhaastattelu 10.11.2010 ja sähköposti 15.11.2010

Ostotoiminta ja/tai tuotanto

Kwintet Leijonan tuotteet valmistetaan alihankintana, 60 prosenttia lähialueilla (Viro, Latvia ja Venäjä) ja EU:ssa sekä 40 prosenttia Aasiassa.⁴⁷ Kwintet Leijonan työvaatteet (ready-made garment, RMG, ei sisällä asusteita eikä suojaimia) valmistetaan Viron, Latvian ja Venäjän lisäksi Suomessa, Ruotsissa, Norjassa, Saksassa, Italiassa, Puolassa ja Tunisiasa sekä Aasian maista Kiinassa, Vietnamsissa, Bangladeshissa ja Etelä-Koreassa. Kuten edellisessä luvussa kerrotaan, Kwintet-konserni pyrkii ostamaan suurimman osan hyväksytyiltä sopimustoimittajilta, joihin sen eettinen valvonta keskittyy. Kwintet Leijona hankkii 71 prosenttia tuotteistaan näiltä toimittajilta.

Vastuullisuus

Kwintet Leijonan mukaan sen asiakkaat kyselevät vaatteiden valmistusolosuhteista melko harvoin. Kwintet-konserni valvoo myös Kwintet Leijonan alihankkijoiden toimintaa ja vastuullisuutta. Kwintet Leijonaan pätevät siis samat tiedot vastuullisuuden osalta kuin Kwintet Hejcoon.

4.7 E. LAIHO OY

Historia ja myynti

E. Laiho Oy on Lohjalla toimiva työ- ja ammattiasuihin erikoistunut perheyrittys. Esko ja Mirjam Laiho perustivat yrityksen vuonna 1954, ja vuonna 1962 valmistui oma tehdasrakennus.⁴⁸ E. Laiho Oy:n liikevaihto oli huhtikuussa 2010 päättyneellä tilikaudella 2,4 miljoonaa euroa.⁴⁹ E. Laiho valmistaa kevyitä Laiho-merkkisiä työasuja pääasiallisesti keittiöön, ravintolaan, kauppaan sekä hoito- ja siivoustyöhön.⁵⁰ Yrityksellä on myyntiä vain Suomessa. Julkinen sektori on E. Laiholle suuri asiakas. Sen suurimmat julkisen alan

47 Pekka Hyttinen, toimitusjohtaja, Kwintet Leijona Oy, sähköposti 15.11.2010

48 <http://www.elaiho.fi>

49 <http://www.finder.fi/>

50 <http://www.elaiho.fi>

asiakkaat ovat Oulun Serviisi/Oulun keskuspesula, Porin kaupungin liikelaitos, Kouvolan kaupunki, Helsingin yliopisto, Sakupe⁵¹ sekä useat kunnat ja kaupungit.⁵²

Ostotoiminta ja/tai tuotanto

Kaikki E. Laihon työvaatteet valmistetaan Suomessa Lohjan tehtaalla. Kankaat tulevat EU:sta. Lisäksi E. Laiho tekee jonkin verran alihankintaa miesten pukujen ja pukupaitojen osalta. Alihankitut tuotteet valmistetaan Baltian maissa, ja niiden osuus on maksimissaan prosentti liikevaihdosta.⁵³

Vastuullisuus

E. Laihon mukaan sen asiakkaat kyselevät vaatteiden valmistusoloista melko vähän, sillä vakioasiakkaat tietävät yrityksen olevan kotimainen valmistaja. Kankaiden valmistusmaita asiakkaat kuitenkin aika ajoin tiedustelevat. E. Laiholla ei kotimaisuudesta johtuen ole eettistä toimintaohjeistoa eikä se kuulu eettisiin yhteistyöverkostoihin tai standardeihin.⁵⁴

4.8 LINDSTRÖM OY

Historia ja myynti

Vuonna 1848 perustettu Lindström oli alun perin tekstiilivärjäämö, joka toimi nykyisen eduskuntatalon mäellä. Yritys siirtyi 1930-luvulla Roihan suvun omistukseen ja on edelleen suomalainen perheyhtiö. Lindström on kasvanut värjäämöstä pesulaksi ja siitä yritysten tekstiilipalvelun yritykseksi. Lindström-konserni toimii 20 maassa Euroopassa, Intiasa ja Kiinassa 2400 hengen voimin. Konsernin vuoden 2009 liikevaihto oli 242 miljoonaa euroa. Suomessa Lindström tarjoaa työvaate-, henkilönsuojain-, matto-, yrityslahja-, teollisuuspyyhe-, hygienia- sekä ravintola- ja ho-

51 Sakupe Oy on pohjoissavolaisten kuntayhtymien ja kuntien omistama yhtiö, joka on tehnyt miljoonasopimuksen Pirkanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymän kanssa. (http://yle.fi/alueet/savo/2010/01/sakupe_sai_miljoonasopimuksen_1364683.html)

52 Liisa Laiho, toimitusjohtaja, E. Laiho Oy, sähköposti 16.11.2010

53 Liisa Laiho, toimitusjohtaja, E. Laiho Oy, sähköposti 16.11.2010

54 Liisa Laiho, toimitusjohtaja, E. Laiho, sähköposti 16.11.2010

tellittekstiilipalveluja. Myös Lindströmin ulkomaiset tytäryhtiöt myyvät työvaatepalveluita. Lindströmin mukaan se on työvaatepalveluiden markkinajohtaja Suomessa ja yksi alan kymmenestä suurimmasta maailmalla. Lindström Oy:n liikevaihto oli 2009 päättyneellä tilikaudella 134 miljoonaa euroa ja henkilöstömäärä 855.⁵⁵ Lindströmin liikevaihto työvaatteissa syntyy lähinnä vuokravaatteista, sillä myyntivaatteiden osuus on pieni. Vuonna 2006 puolet Lindströmin liikevaihdosta Suomessa tuli työvaatteista, joita ostivat etenkin teollisuus ja päivittäistavarakauppa. Julkisen sektorin asiakkaita ovat Puolustusvoimat (värätyksen henkilökunnan työvaatteet), VTT ja Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos (laboratoriovaatteet) sekä kaupungit ja kunnat (muun muassa Espoo ja Vantaa).⁵⁶ Lindström-työvaatemallistoja ovat muun muassa RealPro, WelderPro ja FineLine. Niihin kuuluvat paidat, tunikat, housut, takit ja haalarit, raskaat asut, palvelualan vaatteet ja eri toimialojen erityis- ja suojavaatteet. Lindströmin mukaan sen työvaatteilla on Suomessa puoli miljoonaa päivittäistä käyttäjää.⁵⁷

Ostotoiminta ja/tai tuotanto

Lindström-konsernin maailmanlaajuisesti vuokraamista työvaatteista neljäsosa valmistetaan Euroopassa (Virossa 12 prosenttia, Tsekiässä 5, Suomessa 5, Liettuassa 2 ja Unkarissa 1 prosentti) ja loput Aasiassa (Kiinassa 70 prosenttia ja Intiassa 5 prosenttia) joko niin sanottuna full-packagena tai omista kankaista. Lindströmillä ei ole omia työvaatehetehtaita, vaan kaikki vaatteet ostetaan sopimusvalmistajilta. Vuonna 2007 Lindström-konserni osti tekstiilejä Aasiasta muun muassa Kiinasta, Bangladeshista ja Thaimaasta. Sen hankinta Aasiasta on kaksinkertaistunut muutaman vuoden sisällä. Lindström on laajentunut vuoden 2007 jälkeen useisiin maihin. Esimerkiksi Intiassa konsernilla on neljä toimipistettä miljoonakaupungeissa.⁵⁸

55 <http://www.lindstrom.fi>; <http://www.finder.fi/>

56 Ismo Nastamo, ostajohtaja, Lindström Oy, sähköposti 30.11.2010

57 <http://www.lindstrom.fi>

58 Ismo Nastamo, ostajohtaja, Lindström Oy, sähköposti 30.11.2010 ja suull. tieto 10.1.2007

Vastuullisuus

Lindströmin mukaan sen asiakkaat kyselevät vaatteiden valmistusoloista vuokravaatteiden osalta harvemmin, mutta myyntivaatteissa alkuperämaa kiinnostaa. Julkinen sektori sisällyttää kysymykset tarjouspyyntöihin. Lindströmin hankintasopimuksiin sisältyy SA8000-standardiin pohjautuva eettinen toimintaohjeisto, jonka toimittajat allekirjoittavat. Ohjeisto sisältää vaatimuksia lakien noudattamisesta, työturvallisuudesta, lapsityövoiman kiellosta, työajoista ja tasa-arvosta. Kollektiivista neuvotteluoikeutta se ei kuitenkaan sisällä.⁵⁹ Lindströmin mukaan sen omien tytäryhtiöiden työntekijöillä on kaikissa maissa järjestäytymisvapaus, mutta osassa maista ei ole käytössä Suomen kaltaista työehtosopimusmenettelyä. Vuonna 2009 auditointiin noin 15 prosenttia Lindströmin merkittävistä toimittajista.⁶⁰

Vuokratekstiiliyrityksenä Lindströmin hankintamalli poikkeaa vaatteita myyvien yritysten hankinnasta. Lindströmillä on yhteensä noin 20 000 tuotenimikettä. Yhtiön mukaan sen toimitusprosessin pitää olla nopea, mikä näkyy tiiviimpänä yhteistyönä tavarantoimittajien kanssa. Lindström on tehnyt yhteistyötä toimittajiensa kanssa vuosia. Lindströmillä on Kiinassa ja Intiassa oma hankintaorganisaatio, jonka yhtenä tehtävänä on toimittajien valvonta. Esimerkiksi Kiinassa Lindströmin henkilökunta viettää tavarantoimittajilla noin viikon kuukaudessa. Lindström tuntee omien sanojensa mukaan alihankkijoidensa työolot paremmin kuin auditoinneilla pystytään selvittämään. Sen henkilökunta voi vapaasti keskustella alihankkijoiden työntekijöiden kanssa. Varsinaiset toimittaja-auditoinnit suorittaa suomalainen henkilö apunaan paikallinen organisaatio. Lindström auditoi aasialaiset alihankkijat kerran kolmessa vuodessa. Se ei käytä auditointeihin ulkopuolista osapuolta, mutta osa sen toimittajista on auditoitu BSCI:n mukaisesti.⁶¹

Lindströmin mukaan auditointien tuloksista

59 Ismo Nastamo, ostajohtaja, Lindström Oy, sähköposti 30.11.2010

60 Lindström, Vastuuraportti 2009, s. 41 (<http://www.lindstrom.fi/File/0b3e483a-7c5a-43ad-995d-2119cacc12de/Vastuuraportti%202009.pdf>)

61 Ismo Nastamo, ostajohtaja, Lindström Oy, sähköposti 13.12.2010

voi yleisesti todeta, että työajat ja ylityökorvaukset ovat hankalasti selvitetävää kokonaisuus, koska työpäivät ovat eripituisia ja työtä tehdään yleensä urakkapalkalla. Erityisesti työajan joustoa ja ylityötä on vaikea erottaa, tai olla varma ylityökorvauksista, kun palkka perustuu valmistettuihin kappaleisiin. Lindströmin mukaan työntekijät Aasiassa ovat kiinnostuneempia kokonaisansiosta kuin taulukkopalkoista ja ylityökorvauksista, mutta keskimääräinen päiväkohtainen työaika tuntuu asettuvan sovittuun tasoon. Lindström valitsee vaatteissa käytettävät kankaat ja tarvikkeet pääsääntöisesti tunnetuilta kansainvälisiltä toimittajilta, osittain niiden vastuullisuuden vuoksi.⁶²

Lindström julkaisee vuosittain sosiaalisen ja ympäristövastuun kattavan raportin, mutta sitä ei ole verifioitu ulkopuolisen tahon toimesta. Lindströmin yhteiskuntavastuuraportti täyttää kansainvälisen Global Reporting Initiativen (GRI) mukaisen G3-viitekehyksen 3-tason kriteerit (1–2 tasot edellyttävät auditointia).⁶³

4.9 LOGONET OY

Historia ja myynti

Logonet Oy on perustettu vuonna 1992. Yhtiö myy suunnittelu-, tuotanto- ja logistiikkapalveluja yrityksille. Näihin lukeutuvat tekstiilit, liikelahjat ja myyinnedistämiskampanjat. Logonet-ryhmän myynti- ja suunnittelutoimistot sijaitsevat Helsingissä, Los Angelesissa, Bangkokissa ja Hong Kongissa sekä oma tekstiilitehdas Thaimaassa ja tuotantotoimistot Kiinassa, Hong Kongissa ja Bangladeshissa. Bangkokin tehtaalla on noin 200 työntekijää.⁶⁴ Logonet Oy:n liikevaihto oli vuonna 2009 päättyneellä tilikaudella 10 miljoonaa euroa. Julkiselle sektorille toimitettujen työvaatteiden osuus tästä oli 103 000 euroa. Logonet ei ole toimittanut työvaatteita julkiselle sektorille vuonna 2010 eikä sillä ole avoimia tarjouksia julkisen sektorin työvaatteista. Vuonna

2009 Logonet teki kaksi toimitusta Puolustusvoimille (alus-/väliasiaja sekä lippalakkeja), jotka nekin jatkotoimituksia vuosina 2007 ja 2008 toimitettuihin tuotteisiin. Logonetin tärkeimmät julkisen sektorin asiakkaat ovat olleet Puolustusvoimat ja Tulli. Logonetilla ei ole omia työvaatemerkkejä eikä se myy muiden valmistajien merkkejä. Yhtiö toimii ainoastaan sopimussuunnittelijana ja -valmistajana eli kaikki tuotteet tehdään loppuasiakkaan merkeille.⁶⁵

Ostotoiminta ja/tai tuotanto

Logonetilla on oma tehdas Thaimaassa ja tuotantoa alihankkijoiden kautta Thaimaassa, Kiinassa ja Bangladeshissa. Logonetin myymistä työvaatteista 80 prosenttia valmistetaan Kiinassa, 15 prosenttia Bangladeshissa ja 5 prosenttia Thaimaassa, eli yli 90 prosenttia ostetaan alihankkijoilta.⁶⁶ Bangladeshin toimisto on keskittynyt trikootuotteisiin. Shanghai toimiston henkilökunta vierailee kaikilla Kiinassa käytettävillä tehtailla. Shanghai ympäristössä valmistetaan päähineitä, laukkuja ja leluja. Logonetin Bangkokin tehtaalla valmistetaan vaatteita kansainvälisille merkeille kuten O'Neill ja Gaastra. Tehdas on erikoistunut denimistä, fleecestä ja erilaisista teknisistä kuduista valmistettaviin tekstiileihin.⁶⁷

Vastuullisuus

Logonetilla ei ole tuoretta tietoa julkisten hankkijoiden kiinnostuksesta vaatteiden valmistusoloja kohtaan. Vuonna 2007 kiinnostus oli vielä melko laimeaa ja ILO:n perussopimukset riittivät. Logonetin mukaan yksityisellä sektorilla kiinnostus on huomattavasti suurempaa ja valmistusoloista kysytään lähes poikkeuksetta. Logonetilla on eettinen toimintaohjeisto. Yhtiö ei kuulu eettisiin yhteistyöverkostoihin tai standardeihin, mutta sen kahdella toimittajalla on SA8000-sertifiointi käynnissä. Logonetilla on Kiinassa 10, Bangladeshissa kaksi ja Thaimaassa kahdeksan omaa laadunvalvojaa. Nämä valvovat myös työoloja sekä sosiaaliseen ja ympäristövastuuseen

62 Ismo Nastamo, ostajohtaja, Lindström Oy, sähköposti 13.12.2010

63 Lindström, Vastuuraportti 2009, s. 5

64 <http://www.logonet.com/fi/>

65 Lauri Hulkko, toimitusjohtaja, Logonet Oy, sähköposti 19.11.2010

66 Lauri Hulkko, toimitusjohtaja, Logonet Oy, sähköposti 19.11.2010

67 Lauri Hulkko, toimitusjohtaja, Logonet Oy, sähköposti 19.11.2010; <http://www.logonet.com/fi/>

liittyviä asioita. Myös ulkopuolista osapuolta (SGS) käytetään auditoinneissa. Kun yhteistyö tehtaan kanssa aloitetaan, palkat, työajat ja ay-asiat kartoitetaan auditoinnin yhteydessä. Tietoja päivitetään säännöllisesti. Logonetin mukaan suuria ongelmia ei olla auditoinneissa havaittu. Logonet pyrkii toimimaan pitkäjänteisesti samojen toimittajien kanssa – sellaisten joiden toimintatavat ovat tuttuja ja joiden kanssa ongelmia ei esiinny. Logonet ei julkaise yhteiskuntavastuuraportteja, mutta se on tavoitteena tulevaisuudessa.⁶⁸

Logonet kertoo verkkosivuillaan, että sen toimintaa ohjaavat eettiset arvot. Yhtiö edellyttää, että valmistajat noudattavat työolosuhteisiin ja ihmisoikeuksiin liittyvää lainsäädäntöä ja kansainvälisiä normeja. Näistä Logonet mainitsee lapsi- ja pakkotyövoiman kiellon, tasapuolisuuden ja syrjimättömyyden, työturvallisuuden, 48 tunnin viikkotuntikaton, vähintään yhden vapaapäivän viikossa ja asianmukaisen korvauksen ylitöistä.⁶⁹

4.10 PÄIJÄT-HÄMEEN TEKSTIILIHUOLTO OY

Historia, tuotteet ja myynti

Päijät-Hämeen Tekstiilihuolto Oy on vuonna 1974 perustettu sairaala- ja laitostekstiilien huoltoon erikoistunut yritys. Sen tuotevalikoima sisältää liinavaatteet, potilasvaatteet sekä työ- ja suojavaatteet sekä vuokratextiilit. Päijät-Hämeen Tekstiilihuolto käsittelee 60 työntekijän voimin yli 8000 kiloa tekstiilejä päivittäin. Yritys toimii pääasiassa Päijät-Hämeessä, pääkaupunkiseudulla ja lähikunnissa. Päijät-Hämeen Tekstiilihuollon liikevaihto oli 2009 päättyneellä tilikaudella 3,7 miljoonaa euroa.⁷⁰ Työvaatteiden osuutta tästä yritys ei pysty määrittelemään. Päijät-Hämeen Tekstiilihuollolla ei ole omia merkkejä, vaan se myy tai vuokraa muiden valmistajien merkkejä. Yrityksen suurimpia asiakkaita ovat sairaalat, joille se toimittaa hoitotyön työ- ja suojavaatteita.⁷¹

68 Lauri Hulkko, toimitusjohtaja, Logonet Oy, sähköposti 19.11.2010

69 http://www.logonet.com/fi/yritys/eettiset_arvot/

70 <http://www.finder.fi/>

71 Ulla Suokas, tekstiilihankintapäällikkö, Päijät-Hämeen Tekstiilihuolto Oy, sähköposti 13.12.2010

Ostotoiminta ja/tai tuotanto

Päijät-Hämeen Tekstiilihuolto ostaa vaatteet alihankintana useilta suomalaisilta työvaate-toimittajilta, joiden nimet ovat liikesalaisuuksia. Näillä toimittajilla on tuotantoa tai alihankkijoita Latviassa ja Virossa, missä Päijät-Hämeen Tekstiilihuollon käyttämät työvaatteet pääosin valmistetaan. Joitakin tuotteita valmistetaan myös Suomessa.

Vastuullisuus

Päijät-Hämeen Tekstiilihuollon mukaan sen asiakkaat kyselevät vaatteiden valmistusmaista aika ajoin. Yrityksellä ei ole eettistä ohjeistoa, mutta se pyrkii mahdollisuuksien mukaan hankkimaan tekstiilejä yrityksiltä, jotka panostavat eettisyyteen. Joillakin sen tavarantoimittajista on eettinen ohjeisto tai sopimus oman alihankkijansa kanssa. Kysymykseen tavarantoimittajien valvonnasta sosiaalisen ja ympäristövastuun suhteen Päijät-Hämeen Tekstiilihuolto vastaa, että tavarannmyyjä huolehtii tarkastuksista omilla alihankkijoillaan.

4.11 STANDA OY

Historia, tuotteet ja myynti

Standa Oy on vuonna 1979 perustettu työ- ja ammattiasuihin (ulko-, hoito-, siivous-, ravintola- ja toimistotyö) erikoistunut yritys, joka suunnittelee, valmistaa ja myy omaa työvaatemallistoaan. Yritys tarjoaa myös vuokra-vaatteita pesulapalveluineen. Vuonna 2008 Standa osti Promena Oy:n. Molemmat jatkavat omalla nimellään, Standa työasujen ja Promena työjalkineiden parissa. Standa Oy:n liikevaihto oli 2009 päättyneellä tilikaudella 2,0 miljoonaa euroa.⁷² Julkiselle sektorille Standa myy 10–15 prosenttia vaatteistaan, muttei kerro asiakkaitaan enempää.⁷³

72 <http://www.standa.fi/>; <http://www.finder.fi/>

73 Asmo Martikainen, toimitusjohtaja, Standa Oy, puhelinhaastattelu 18.11.2010

Ostotoiminta ja/tai tuotanto

Standa Oy:llä on oma tehdas Virossa. Sillä ei ole tällä hetkellä alihankintaa Aasiasta, mutta tulevaisuudessa se voidaan aloittaa. Standa ei vastaa kysymyksiin muista alihankintamaista.⁷⁴

Vastuullisuus

Standa ei vastaa vastuullisuutta koskeviin kysymyksiin.

4.12 TOPPER TUOTANTO OY / TOPPER UNIFORM

Historia ja myynti

Vuonna 1983 perustettu Topper Uniform toimittaa Topper-merkkisiä virka- ja työvaatteita turvallisuusalalle, liikenteelle ja palvelualoille. Yrityksen tehtaot sijaitsevat Liedossa ja Virossa. Topper Uniformin liikevaihto oli vuonna 2009 päättyneellä tilikaudella oli 4,9 miljoonaa euroa. Julkinen sektori on yrityksen suuri asiakas. Vuonna 2008 Topper Uniform nousi Suomen virkavaatemerkkinajohtajaksi Puolustusvoimien henkilökunnan ja kadettien sekä aluepelastuslaitosten virkapukuhankintojen myötä. Lisäksi Topper Uniformin verkkosivuilla mainitaan referensseinä liikennelaitokset HKL, Helsingin Seudun Liikenne -kuntayhtymä (HSL) ja Veolia Transport.⁷⁵ Topper Uniform ei paljasta asiakkaitaan, vaan ”kertoo nettisivuillaan sen minkä haluaa julkisesti kertoa”.⁷⁶

Ostotoiminta ja/tai tuotanto

Yli puolet Topper Uniformin vaatteista ommellaan Baltian maissa, loput Suomessa. Baltian osuus tuotannossa on viime vuosina kasvanut, sillä Topper Uniform käynnisti Viron tytäryhtiön (Viljandissa toimiva Topper Balti OÜ) vuonna 2009. Suurin osa Topper Uniformin vaatteista valmistetaan Virossa ja Suomessa, joissa yrityksellä on kaksi omaa tehdasta. Aa-

sialaisia alihankkijoita ei käytetä, mutta Aasiasta on tuotu joitain koe-eriä. Tiedot vaatteiden alihankintamaista ja -osuuksista ovat Topper Uniformille liikesalaisuuksia.⁷⁷

Vastuullisuus

Topper Uniformin mukaan julkisen sektorin tarjouspyynnöissä ja sopimuksissa on määriteltäviä vaatteiden valmistusoloihin liittyviä asioita. Yrityksellä ei ole eettistä toimintaohjeistoa. Topper Uniformin mukaan suurin osa sen vaatteista ommellaan Virossa ja se tuntee alihankkijansa sekä myös vieraillee säännöllisesti näiden tehtailla.⁷⁸

4.13 T. M. PALOJOKI OY/SERIPA

Historia ja myynti

Vuonna 1948 perustettu perheyhtiö T. M. Palojoki Oy omistaa Palojoen tekstiilitukun, profiilyksiköt Seripan ja Sanserin ja Palojoki Kiinteistöt. Palojoen tekstiilitukku myy maahan tuomiaan tekstiilejä ja vaatteita vähittäiskauppariikkejille ja kauppiaille. Profiilyksiköiden myynti jakautuu yritysvaatteisiin, mainos- ja liikelahjoihin sekä yritystekstiileihin. Työ- ja ammattiasuja valmistetaan Seripan Uniforma-merkillä. Seripan kuvastosta löytyy paitoja, puseroita, takkeja, pukuja ja asusteita.⁷⁹ T. M. Palojoki Oy/Seripan liikevaihto oli vuonna 2009 päättyneellä tilikaudella 9,6 miljoonaa euroa.⁸⁰ Liikevaihto työvaatteiden osalta oli noin 0,2 miljoonaa euroa. Yhtiön suurimmat julkisen sektorin asiakkaat ovat Tulli (sisä- ja päällipukeutuminen) ja Espoon seurakunta.⁸¹

Ostotoiminta ja/tai tuotanto

Puolet Seripan Uniforma-työvaatteista valmistetaan Kiinassa ja puolet Virossa. Kaikki vaatteet ostetaan alihankintana, omia tehtaita ei ole. Yhtiön toiminta työvaatemerkkinoilla on vielä alkuvaiheessa.⁸²

74 Asmo Martikainen, toimitusjohtaja, Standa Oy, puhelinhaastattelu 18.11.2010

75 <http://www.topper.fi>; <http://www.finder.fi>

76 Ralf Wolin, toimitusjohtaja, Topper Tuotanto Oy, sähköposti 9.11.2010

77 Ralf Wolin, toimitusjohtaja, Topper Tuotanto Oy, puhelinhaastattelu ja sähköposti 9.11.2010

78 Ralf Wolin, toimitusjohtaja, Topper Tuotanto Oy, sähköposti 9.11.2010

79 <http://seripa.fi/>

80 <http://www.finder.fi>

81 Juha Mäenpää, vt. toimitusjohtaja, T. M. Palojoki Oy, sähköposti 22.11.2010

82 Juha Mäenpää, vt. toimitusjohtaja, T. M. Palojoki Oy, sähköposti 22.11.2010

Vastuullisuus

T. M. Palojoki Oy/Seripan mukaan julkisen sektorin asiakkaiden sopimuksissa ja tarjouspyynnöissä edellytetään, että työolosuhteet ovat asianmukaiset. Yritys käyttää toimittajasopimuksissa pohjana EuroCommercen⁸³ ohjeistoa⁸⁴. Niissä kielletään lapsi- ja pakko-työ, syrjintä ja ihmisoikeuksia sekä kansallista työläinsäädäntöä rikkovat työtunnit ja muut työehdot, ja mainitaan järjestäytymisoikeus, oikeus kollektiiviseen neuvottelemiseen sekä työterveys- ja turvallisuus. T. M. Palojoki/Seripa valvoo tavarantoimittajiaan työolojen sekä sosiaalisen ja ympäristövastuun osalta käymällä vuosittain Kaukoidässä ja Virossa useamminkin ”katsomassa olosuhteet”. Työaikoja, palkkoja ja yhdistymisvapautta ei kontrolloida erityisesti. Yhtiö ei toistaiseksi laadi sosiaalisen ja ympäristövastuun raportteja, mutta seuraa BSCI:tä.⁸⁵

T. M. Palojoki Oy/Seripan verkkosivujen mukaan eettisyys ja ympäristön kunnioittaminen ovat osa sen arvomaailmaa. Yhtiö kertoo seuraavansa tiiviisti kuinka tavarantoimittajat kohtelevat työntekijöitään ja missä oloissa työ tehdään. Tavarantoimittajista New Wave Group on Fair Labour Associationin (FLA) jäsen.⁸⁶

4.14 WÜRTH OY

Historia ja myynti

Vuonna 1975 perustettu työkalu- ja tarvikealaan erikoistunut Würth Oy on saksalaisen Adolf Würth GmbH:n tytäryhtiö Suomessa. Kansainvälinen Würth-konserni toimii 84 maassa, sen liikevaihto vuonna 2009 oli 7,5 miljardia euroa ja henkilöstömäärä 58 000. Würthin tuotevalikoimaan kuuluvat muun muassa työkalut, kiinnitystarvikkeet, kemikaalit ja työsuojaimet. Würth Oy:n liikevaihto vuonna 2009 oli 181 miljoonaa euroa ja henkilöstöä oli yli 1 000. Würth Oy:n pääkonttori ja logistiikkakeskus sijaitsevat Riihimäellä. Würth Oy:llä on myös kattava mallisto työ- ja suojavaatteita.⁸⁷

Ostotoiminta ja/tai tuotanto, vastuullisuus

Vaikka Würth Oy myy omia (ei konsernin) työvaatteita, se ei vastaa Finnwatchin kyselyyn.⁸⁸

83 EuroCommerce on 1993 perustettu yleiseuroopalainen lobbausyhdistys, joka edustaa vähittäiskaupan, tukkukaupan ja kansainvälisen kaupan toimijoita EU:ssa. EuroCommercen tavoitteena on edistää avointa ja vapaata kauppaa EU:ssa ja sen ulkopuolella. (<http://www.eurocommerce.be>)

84 Guidelines for European Companies on the Ethical Procurement of Goods world-wide (2001)

85 Juha Mäenpää, vt. toimitusjohtaja, T. M. Palojoki Oy, sähköposti 22.11.2010

86 http://seripa.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=47&Itemid=53

87 <http://www.wurth.fi>

88 Johanna Ränsi, Würth Oy, sähköposti 1.12.2010

5. Yhteenveto

Finnwatchin selvityksen vastausprosentti oli hyvä. Useimmat selvityksessä mukana olevat julkiset hankkijat ja työvaateyritykset vastasivat Finnwatchin kyselyyn. Avoimuus vaihteli sekä hankkijoiden että työvaateyritysten vastauksissa. Koska julkisen sektorin hankintatiedot ovat julkisia, hankintaorganisaatiot vastasivat Finnwatchin kyselyyn yleisesti ottaen avoimesti. Tosin Espoon ja Oulun kaupungit, HKL ja Rajavartiolaitos eivät vastanneet kyselyyn. Sen sijaan valtionyhtiöiden avoimuus vaihteli. Yksi kolmesta (Finnair) kertoi vaateoimittajansa, kun taas kaksi muuta piti niitä liikesalaisuuksina. Työvaateyritysten ja -myyjien kohdalla avoimuus oli suurinta kansainvälisten konsernien kohdalla, jotka teettävät vaatteita myös Aasian maissa. Tosin yksi niistäkään (Würth) ei vastannut Finnwatchin kyselyyn.

Julkiset hankkijat kiinnittivät enemmän huomiota hankintojen eettisiin näkökohtiin kuin vuonna 2006. Silloin Finnwatch ei löytänyt yhtään hankkijaa, joka olisi asettanut ostoilleen sosiaalisia ja eettisiä kriteerejä. Neljä vuotta myöhemmin kolmasosa selvityksessä mukana olevista tahoista ilmoitti, että niillä on vaatehankinnoille ainakin jonkinlaisia eettisiä ehtoja. Kaksi hankkijoista – Helsingin kaupunki ja Puolustusvoimat – vaativat toimittajiaan ja näiden alihankkijoita noudattamaan ILO:n perussopimuksia. Eettisten kriteerien noudattamisen valvonta olikin haasteellisempi kysymys. Finnwatch suosittelee valvonnassa yhteistyötä eri hankkijoiden kesken ja Ruotsin kaltaisen itsearviointilomakkeen käyttöönottoa sekä yhteisen tehdasvierailun/tarkistuksen toteuttamista jossain Aasian maassa. Ruotsin maakärjäkunnilla on kummastakin hyviä kokemuksia. Lisäksi kriteereihin tulisi lisätä ILO:n perussopimusten lisäksi ainakin elämiseen riittävä palkka (living wage), viikkotyötuntikatto (48 + 12 tuntia) ja työterveysuojelu.

Vain yksi työvaateyrityksistä valmisti kaikki vaatteensa Suomessa, kahdella muulla oli osa tuotannosta Suomessa. Kansainvälisiä konserneja oli lähes puolet yrityksistä. Tämä näkyi niiden toimittajien valvontajärjestelmässä. Omia tehtaita tutkituista yrityksistä oli puolella. Kaikilla vastanneilla yrityksillä oli alihankintaa. Aasialaisia toimittajia oli suurimmalla osalla yrityksistä. Eniten Aasian maista ostivat Logonet, Hultafors Group Finland/Snickers Workwear, Lindström, T. M. Palojoki/Seripa ja Kwintet-ryhmä. Ne kaikki hankkivat vaatteita Kiinasta. Bangladeshissa vaatteita teetti ainakin neljä yritystä. Viro oli suosituin alihankintamaa, Kiina toiseksi suosituin. Tullihallituksen mukaan Suomen vaatetuonnin arvo vuonna 2009 oli noin 1200 miljoonaa euroa. Vaatetuonti kehitysmaista oli 752 miljoonaa euroa eli lähes kaksi kolmasosaa kokonaistuonnista.⁸⁹ Kiinasta tuotiin yli kolmasosa vaatteista. Turkista, Bangladeshista ja Intiasta tuotiin kustakin 4–6 prosenttia. Voidaan siis todeta, että työvaatteita valmistetaan suhteellisesti enemmän Virossa ja muilla Suomen lähialueilla kuin muotivaatteita.

Eettiset toimintaohjeistot (code of conduct) löytyivät kaikilta Aasian maista ostoja tekeville yrityksiltä. Kwintetin ohjeisto oli näistä kattavin. Kwintetin lisäksi Hultafors Group (ei Snickers Workwear) edellyttää elämiseen riittävän palkan maksamista. Kwintet, Hultafors Group, Image Wear ja Logonet määräävät myös, että viikkotyöaika saa olla enintään 48 tuntia. Kaikilla Aasiasta hankkivilla työvaateyrityksillä on jonkinlainen toimittajien valvontajärjestelmä. Kolmatta osapuolta auditoinneissa käytti neljä yritystä. Kwintet-konsernin Aasian toimittajia auditoi myös Fair Wear Foundation (FWF), johon koko konsernin on tarkoitus liittyä vuoden 2011 aikana. Kwintet-konsernin mukaan useilla sen toimittajista on SA8000-sertifikaatti. Kwintet-konserni oli eettisen toimintaohjeiston ja valvonnan sekä vastuualoitteiden suhteen yksi edistyneim-

⁸⁹ <http://www.finatex.fi/index.php?mid=3&pid=53;>
http://www.tulli.fi/fi/tiedotteet/ulkomaankauppa-tilastot/maa-ja-toimialakatsaukset/kuluvavuosi/kehmaat/liitteet/2010_M19.pdf

mistä yhtiöistä. Se valmistuttaa kuitenkin paljon vaatteita riskimaissa kuten Banglades-
hissa, ja alihankkijoita on satoja.

Huomattavasti useampi suomalainen muoti-
vaate- kuin työvaatealan yritys on BSCI-vas-
tuualoitteen jäsen tai harkitsee siihen liittyy-
mistä. Ne valmistavat myös enemmän vaat-
teita Reilun kaupan tai luomupuuvillasta.⁹⁰

Kwintet-konsernin edustaja kertoi, että välillä
auditoinneissa Aasiassa löytyy vakavia rik-
komuksia, kuten laillisen minimin alittavat
palkat ja kohtuuttomat ylityömäärät ilman
lainmukaista korvausta. Lindströmin mukaan
auditointituloksista voi yleisesti todeta, että
työajat ja ylityökorvaukset ovat hankalas-
ti selvitettävä kokonaisuus. Myös Hultafors
Groupin mukaan ylisuuret ylityöntuntimää-
rät ovat Aasiassa ongelma. Image Wearin
mukaan työolot Suomen lähialueilla ovat pa-
rantuneet viimeisen viiden vuoden aikana.
Puutteita oli eniten tehtaiden sisälämpötilas-
sa ja peseytymistiloissa.

Muut työvaateyritykset eivät juurikaan rapor-
toineet puutteista tai muista työoloja koske-
vista havainnoistaan. On kuitenkin yleisesti
tiedossa, että varsinkin Aasiassa tekstiiliteolli-
suuden työntekijöiden oikeuksien polkeminen
on erittäin yleistä. Siksi puutteista kertomi-
nen – tai kertomatta jättäminen – saattaakin
kertoa enemmän työolojen tuntemisesta tai
yrityksen avoimuudesta kuin tehtaissa esiin-
tyvien todellisten ongelmien määrästä. Avoi-
muudesta kertoo paljon myös se, jos yritys tai
ostaja kieltäytyy vastaamasta lainkaan myy-
miensä tai ostamiensa tuotteiden vastuulli-
suutta koskeviin kysymyksiin.

⁹⁰ Moilala, Outi (2010), *Ostoja etelästä ja hikipajoista – Kotimaisten vaate- ja urheiluyritysten sosiaalinen ja ympäristövastuu*, Finnwatchin julkaisu, s. 9–20

LIITE 1

Yritysten eettisten toimintaohjeistojen vaatimuksia

Eettisen toimintaohjeiston kohta	Snickers / (Hultafors Group)	Image Wear	Kwintet- ryhmä	Lind-ström	Logonet	T.M. Palojoki
Oikeus järjestäytyä	X		X	X	X	X
Oikeus solmia kollektiivisia työehtosopimuksia	X		X		X	X
Pakkotyön kielto	X	X	X	X	X	X
Lapsityön kielto	X	X	X	X	X	X
Syrjinnän kielto ja tasa-arvo	X	X	X	X	X	X
Vähintään lainmukaisen minimipalkan maksaminen	X	X	X	X	X	X
Palkan tulee olla reilu tai kohtuullinen	X		X	X		
Palkan tulee olla elämiseen riittävä	(X)		X			
Lainmukaisen työajan noudattaminen	X	X	X	X	X	X
Viikkotyöntuntikatto (48+12)	(X)	X	X		X	
Oikeus vähintään yhteen vapaapäivään viikossa			X			
Terveellinen ja turvallinen työympäristö	X	X	X	X	X	X
Työterveys- ja turvallisuuskoulutus	X		X	X		
Tehdassalissa ja asuntoloissa tulee olla siedettävä lämpötila ja melutaso, ilmastointi, puhtaat toilettitilat, puhdasta juomavettä	X		X		X	
Paloturvallisuuden varmistaminen	X		X	X	X	
Työntekijöiden rankaisun kielto	X	X	X	X	X	
Ei vähennyksiä palkasta tai bonuksista			X			
Päästöt ympäristöön tulee minimoida	(X)		X	X	X	
Lapset (15–18 v.) eivät saa suorittaa haitallista työtä			X			
Jos järjestäytymisoikeus laissa rajoitettua, työnantajan tulee luoda vastaava järjestelmä			X			
Hyväksyttävät asuntolaolot ml. yksityisyys			X		X	X
Toimittajan alihankkijoiden noudatettava samoja sääntöjä	(X)	X	X	X	X	X

LIITE 2

Kysymykset julkisille hankkijoille

1. Miltä yrityksiltä olette ostaneet työvaatteita vuosina 2009 ja 2010? Kuinka suurella summalla (euroissa)? Mihin käyttötarkoitukseen, minkä merkisiä?
2. Tunnetteko hankkimienne vaatteiden valmistusmaita?
3. Minkälaisia kriteereitä (hinta/laatu/toimitusvarmuus/sertifikaatit/eettisyys) käytätte vaatteiden toimittajia valitessanne? Olemme kiinnostuneita erityisesti valmistusmaiden työoloihin (esim. ILO:n sopimukset) liittyvistä sosiaalisista kriteereistä.
4. Jos olette asettaneet hankinnoille sosiaalisia/eettisiä kriteereitä, miten valvotte niiden toteutumista? Riittääkö tuotteet välittävän yrityksen sana, vai vaaditteko myös kirjallisia todisteita esim. relevanteista sertifikaateista (esim. SA 8000-standardi)?

Kysymykset yrityksille

1. Kuinka suuri oli yrityksenne liikevaihto/myynti 2009 työvaatteiden osalta Suomessa?
2. Onko teillä omia työvaatemerkkejä? Jos kyllä, minkä nimisiä? Myyttekö muiden valmistajien merkkejä?
3. Mitkä ovat suurimmat suomalaiset julkisen sektorin (ml. valtionyhtiöt) asiakkaanne? Minkä tyyppisiä työvaatteita niille toimitatte?
4. Kuinka paljon asiakkaanne kyselevät vaatteiden valmistusolosuhteista?
5. Missä maissa myymänne työvaatteet valmistetaan? Kuinka suuret ovat kunkin valmistusmaan osuudet (prosentteina)?
6. Onko yrityksellänne omia tehtaita? Kuinka monta, missä maissa?
7. Kuinka suuri osa myymistänne vaatteista on ostettu alihankkijoilta? Missä maissa on alihankkijoita?
8. Onko yrityksellänne Code of Conductia tai vastaavia eettisiä ohjeistoja (liittääkö ko. dokumentti vastaukseen)? Kuuluuko yrityksenne ja/tai tavaran-toimittajanne eettisiin yhteistyöverkostoihin tai standardeihin?
9. Miten valvotte omia tehtaitanne ja/tai tavaran-toimittajianne työolojen sekä sosiaalisen ja ympäristövastuun suhteen halvan työvoiman maissa? Tarkastatteko itse vai tekeekö ulkopuolinen taho tarkastuksen?

10. Kontrolloidaanko esimerkiksi työaikoja, palkkoja ja ammattiyhdistykseen kuulumisoikeutta? Oletteko havainneet niissä ongelmia?

11. Laatiiko yrityksenne sosiaalisen ja ympäristövastuun raportteja?

Lähteet

(puhelin- ja sähköpostihaastattelut marras-joulukuu 2010)

Julkiset hankkijat

Finnair Facilities Management: Jukka-Pekka Martikainen, Head of Procurement

Espoon kaupunki: Heli Aro, hankintapäällikkö

Hansel, Valtion yhteishankintayksikkö: Anne Juslin, asiakasneuvoja

Helsingin kaupunki: Raija Lahtela, palvelupäällikkö

Helsingin kaupungin liikennelaitos -liikelaitos (HKL): Eeva Hänninen, hankintapäällikkö

Jyväskylän kaupunki: Jari Jaatinen, hankintasuunnittelija

Lahden kaupunki: Mary-Ann Räsänen, hankinta-asiamies

Oulun kaupunki: Paavo Halonen, hankinta-asiantuntija

Poliisin tekniikkakeskus: Laura Niinimaa, hallintopäällikkö

Posti – Itella: Timo Paasonen, Lead Buyer

Puolustusvoimat, Maavoimien Materiaalilaitos: Juhani Kauppinen, viestintäpäällikkö

Rajavartiolaitos: Tarja Heinonen, toimistosihtööri

Rikosseuraamuslaitos: Ari Raatikainen, lakimies

Tampereen kaupunki: Sami Tapanainen, hankintapäällikkö

Tullihallitus: Tuula Risikko, tullilylitarkastaja

Turun kaupunki: Mia Koljonen, vs. tuoteryhmäpäällikkö

Uudenmaan sairaalapesula: Erja Järvenpää, tekstiilipäällikkö

Vantaan kaupunki: Sirpa Apell, tuotepäällikkö

VR Yhtymä: Jaana Arvo-Kuparinen, kategoriapäällikkö

Työvaateyritykset

Dimex Oy: Jukka Krogerus, toimitusjohtaja

Domino Workwear Oy: Pekka Rajala, hallituksen puheenjohtaja

Hultafors Group Finland Oy: Tomi Paasiniemi, toimitusjohtaja

Image Wear Oy: Pekka Nikkanen, toimitusjohtaja

Kwintet Hejco Oy: Liisa Niemi, toimitusjohtaja

Kwintet Leijona Oy: Pekka Hyttinen, toimitusjohtaja

E. Laiho Oy: Liisa Laiho, toimitusjohtaja

Lindström -konserni: Ismo Nastamo, ostojohtaja

Logonet Oy: Lauri Hulkko, toimitusjohtaja

Päijät-Hämeen Tekstiilihuolto Oy: Ulla Suokas, tekstiilipäällikkö

Standa Oy: Asmo Martikainen, toimitusjohtaja

Topper Tuotanto Oy / Topper Uniform: Ralf Wolin, toimitusjohtaja

T. M. Palojoiki Oy / Seripa: Juha Mäenpää, vt. toimitusjohtaja

Würth Oy: Johanna Räksi, tuotepäällikkö



Finnwatch ry.
Kotkankatu 9, 3.krs,
00510 Helsinki
info@finnwatch.org
www.finnwatch.org