

3/2014

 Finnwatch

Huolenpitoa käsistä, ei työntekijöistä

Työolot Siam Sempermedin käsinetehtaalla



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



Solidaarisuus



TEAM

Teollisuusalojen ammattiliitto ry



PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO
SERVICEPACKET

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

Selvityksen tekijä: Sonja Vartiala, Sanna Ristimäki
Kannen kuva: iStockphoto
Taitto: Petri Clusius/Amfibi Ky
Julkaisuajankohta: Maaliskuu 2014

Sisällysluettelo

1. SEMPERITIN KÄSINEITÄ KÄYTETÄÄN SUOMALAISISSA SAIRAANHOITOPAIKKEISSA	4
2. SEMPERIT EI REAGOINUT ILMOITUKSEEN ONGELMISTA	5
3. TYÖOLOJAT SIAM SEMPERMEDIN PAKKAUSOSASTOILLA	6
3.1 Epäselvyyksiä irtisanomisissa	7
3.2 Korkeita asiakirjamaksuja ja laittomia vähennyksiä palkoista	8
3.3 Lapsia työskentelee tehtaalla väärennetyillä passeilla?	9
3.4 Siirtotyöntekijöihin kohdistuu syrjintää	9
3.5 Vaarallinen työmatka	10
3.6 Auditointien tuloksiin yritetään vaikuttaa	10
4. SEMPERITIN VASTAUKSET FINNWATCHIN LÖYDÖKSIIN	11
5. SUOSITUKSET	12
LIITE 1	13

1. Semperitin käsineitä käytetään suomalaisissa sairaanhoitopiireissä

Itävaltalainen Semperit on yksi maailman suurimmista sairaalakäsinevalmistajista. Sen nitrili- ja luonnonkumikäsineitä tuotetaan Thaimaassa Semperitin ja thaimaalaisen Sri Trang Groupin yhteisomistuksessa olevissa Siam Sempermed -tehtaissa. Kolmesta tehtaasta muodostettu tehdaskompleksi sijaitsee Etelä-Thaimaassa, Songkhlan maakunnassa, Hatyain kaupungissa. Tehtaat sijaitsevat kumiteollisuuden keskittyneellä alueella, jonka ympäristössä levittäytyy hehtaareittain kumiplantaaseja. Siam Sempermedin lisäksi alueella toimii myös muun muassa amerikkalaisen Kimberly Clarkin käsINETehdas.

Siam Sempermedin toinen pienempi thaimaalainen tehdas sijaitsee Surat Thanin maakunnassa. Kyseisen tehtaan työoloja ei ole tarkasteltu tässä raportissa. Semperitin mukaan sen työntekijöistä 70 prosenttia työskentelee Aasiassa, pääasiassa Thaimaassa.¹

Suomessa Semperitin käsineitä markkinoi One Med Oy, ja niitä käytetään lukuisissa suomalaisissa sairaanhoitopiireissä. Vuonna 2014 Semperitin Sempercare-merkkisiä käsineitä on käytössä ainakin Etelä-Karjalan, Varsinais-Suomen, Länsi-Pohjan, Satakunnan ja Lapin sairaanhoitopiireissä sekä Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymässä.

Vuonna 2012 julkaistussa luonnonkumin tuotanto-oloja tutkineessa Finnwatchin raportissa One Med Oy kertoi, että sen alihankijat sitoutuvat eettiseen ohjeistoon, jossa vaaditaan muun muassa ihmisoikeuksien ja ILO:n keskeisten sopimusten kunnioittamista². Finnwatchin tuoreen kenttätutkimuksen valossa näyttää siltä, että näitä ohjeita ei ole noudatettu thaimaalaisessa Siam Sempermed -tehtaassa.



1 Semperit, <http://www.semperitgroup.com/en/about-us/sustainable-company-management/fair-working-conditions/> (viitattu 21.3.2014)

2 Finnwatch, Lapsityövoimaa ja vaarallisia kemikaa-
leja, saatavilla osoitteessa: [http://finnwatch.org/
images/finnwatch%20luonnonkumi%20web.pdf](http://finnwatch.org/images/finnwatch%20luonnonkumi%20web.pdf)

2. Semperit ei reagoanut ilmoitukseen ongelmista

Finnwatch sai tiedon Siam Sempermedin työolojen ongelmista paikallisilta kumppaneilta jo vuoden 2013 lopussa. Väärinkäytöksiä ilmoitettiin tapahtuvan erityisesti tehtaan pakkausosastoilla. Tiedotimme Siam Sempermedin itävaltalaisista emoyhtiötä Semperitiä Finnwatchille raportoiduista työelämän oikeuksien loukkauksista ja pyysimme heitä tutkimaan Thaimaassa sijaitsevaa tehdastaan koskevat vakavat syytökset.

Semperit vastasi Finnwatchille, mutta oli lähinnä kiinnostunut siitä, oliko työntekijähaastatteluihin saatu lupa tehtaalta ja kuka haastattelut oli tehnyt. Finnwatchin pyyntöön selvittää kiireesti ongelmat työoloissa ei reagoitu.

Tammikuussa 2014 Finnwatchin paikalliset kumppanit kertoivat, ettei tehtaan työoloissa ollut tapahtunut minkäänlaisia muutoksia. Koska asiaa ei saatu ratkaistua ei-julkisella dialogilla, Finnwatch päätti teettää paikallisten yhteistyökumppaniensa kanssa erillisen kenttätutkimuksen tehtaalla.

Kenttätutkimuksessa haastateltiin 18 tehtaan pakkausosastojen työntekijää. Haastattelut on nauhoitettu ja niiden tueksi on kerätty

muun muassa työntekijöiden henkilökortteja ja valokuvia tehtaan palkkalistoista. Kaikki haastatellut työntekijät ovat siirtotyöntekijöitä Burmasta. Haastateltujen työntekijöiden työnkuvaan kuuluu hanskojen suoristus ja asettelu laatikoihin.

Semperitin oman merkin Sempercare- ja Semperguard-käsineiden lisäksi tehdas valmistaa käsineitä myös muun muassa Marigold-, Sencicare-, Nova- ja Fitguard-tuotemerkeillä.

Työntekijähaastattelut antavat vahvoja viitteitä siitä, että Siam Sempermedin työolot rikkovat Thaimaan lakeja ja loukkaavat kansainvälisiä työelämän oikeuksia.

Semperitin vastauksia Finnwatchin raporttiin on käsitelty selvityksen lopussa ja raportin liitteenä on julkaistu Semperitin kirjalliset vastaukset kokonaisuudessaan. Semperit kiisti kaikki kenttätutkimuksen tulokset eikä vastannut yksityiskohtaisesti Finnwatchin löydöksiin. Yrityksen mukaan työntekijähaastatteluista saadut tiedot perustuvat ”monilta osin vahvistamattomaan spekulointiin ja kuulopuheisiin”. Yritys vastusti aktiivisesti Finnwatchin raportin julkaisemista.



Siam Sempermedin tehdas Thaimaassa, Hatyain kaupungissa.

3. Työolot Siam Sempermedin pakkausosastoilla

Finnwatchin teettämässä työntekijähaastattelussa kävi ilmi, että Siam Sempermedin työntekijät joutuvat työskentelemään kohtuuttoman pitkiä työpäiviä voimatta itse vaikuttaa työajan pituuteen. Pakkausosastoilla työskennellään kolmessa vuorossa. Haastatteluihin osallistuneet työntekijät raportoivat, että pakkausosaston työntekijät saapuvat urakatöihin päivittäin tunteja ennen työvuoron alkua. Esimerkiksi aamuvuoroon työntekijät tulevat töihin jo klo 4.30. He eivät kuitenkaan voi leimata kellokorttejaan ennen tehtaan virallisen työpäivän alkua, joka aamuvuorolaisilla alkaa kello 7.

Finnwatchin Semperitin kanssa käymä vuoropuhelu tuotti ilmeisesti ”tuloksia”, sillä tehdas esti myöhemmin keväällä 2014 työntekijöiden saapumisen töihin ennen kello kuutta aamulla. Samalla työntekijöille kuitenkin ilmoitettiin, että työntekijät, jotka eivät pääse tulostavoitteisiin työpäivän aikana irtisanoetaan huhtikuun alussa.

Työntekijöiden mukaan heidän kellokorttinaan toimivat henkilökortit takavarikoidaan työpäivän ajaksi ja ne ovat esimiesten hallussa siihen saakka kunnes työntekijät päästetään lähtemään kotiin tehtaan tulostavoitteiden täytyttyä. Työntekijöiden mukaan tehdään työpäivä loppuu aamuvuorolaisille useimmiten kuudelta iltapäivällä. Jos työntekijä lähtee leimaamatta kellokorttiaan, hän menettää koko päivän palkan.

Työntekijät kertoivat tiukkojen tulostavoitteiden alkaneen vuoden 2013 alusta, jolloin paikallinen minimipalkka nousi 300 bahtiin. Työntekijöiden viranomaisille toimittaman valituksen mukaan pakkausosastolla työskennelleitä henkilöitä vaadittiin pakkaamaan 14 kuljetuslaatikkoa käsineitä ennen kuin he saivat lähteä kotiin. Ylityökorvauksia vaatineet työntekijät erotettiin.³

Tutkimukseen haastateltujen työntekijöiden mukaan tavoitteet vaihtelevat pakattavien käsineiden ja kuljetuspakkausten mukaan.

Työntekijöiden mukaan työpäivään ei sisälly Thaimaan työläinsäädännön mukaisia taukoja, joita kahdeksan tunnin työpäivään kuuluu virallisesti vähintään yksi tunti. Ennen yli kaksi tuntia kestävästä ylityöajan alkua tauon on oltava vähintään 20 minuutin mittainen. Työntekijöiden mukaan lounastauko on usein alle puolen tunnin mittainen eikä ennen ylityöajan alkua saa pitää lainkaan taukoa.

Pitkistä, jopa 13 tunnin mittaisista, työpäivistä maksetaan työntekijöille vain 300–400 bahtia (7–9 euroa). Thaimaan laillisen minimipalkan (300 bahtia kahdeksan tunnin työstä) ja ylityökorvauksen (56 bahtia ylityötunnista) sijaan palkka perustuu urakkakorvaukseen. Haastatellut työntekijät eivät ymmärtäneet urakkakorvauksen laskuperusteita eivätkä ne käyneet ilmi myöskään Finnwatchin tutkijoiden haltuun saamasta tehtaan thainkielisestä palkkalistasta.

Työntekijöille ei anneta palkkakuitteja eikä heillä ollut kenttätutkimuksen teon aikana hallussaan työsopimusta. Palkat ilmoitetaan työpaikan ilmoitustaululla, mutta taululla olevat summat eroavat työntekijöiden mukaan heidän pankkitileilleen maksetuista summista. Tehtaan ilmoitustaululla mainittavat palkat eivät ilmeisesti sisällä palkoista vähennettäviä asumis- ja asiakirjakuluja.

Myöhemmin, Finnwatchin ilmoitettua löydöksistä Semperitille, työntekijät saivat allekirjoittaa burmankielisen työsopimuksen. Finnwatchin hallussa olevassa työsopimuksessa on väärät allekirjoituspäivät vuodelta 2011. Väärät päivämäärät on laitettu sopimukseen ilmeisesti siksi, että näyttäisi siltä, että se on allekirjoitettu jo työsuhteen alussa. Työsopimuksessa oleva palkka on kuitenkin vasta vuoden 2013 alussa voimaan astunut minimipalkka (300 bahtia), joka ei ollut voimassa työntekijän aloittaessa työt vuonna 2011.

Työntekijät raportoivat, että heidän ei anneta pitää vuosilomia tai olla poissa töistä kansallisten vapaapäivien aikana. Työskentelystä näinä päivinä ei myöskään makseta lainmu- kaista kaksinkertaista palkkaa.

3 Lisätietoa työntekijöiden jättämästä viranomaisvalituksesta on annettu sivulla 7.

Useat työntekijät kertoivat myös, että Siam Sempermed ei maksa palkkaa sairasloman ajalta. Sairasloman aikainen palkka jätetään maksamatta jopa silloin, kun sairaalla on esittää sairaalan laatima sairaustodistus. Tämän lisäksi muutamat työntekijät kertoivat, että tehtaan esimiehet kieltäytyvät päättämästä sairaita työntekijöitä kotiin kesken työvuoron.

Vain harva haastateltu Siam Sempermedin työntekijä oli poistunut tehtaan läheisyydestä viimeisten vuosien aikana. Kohtuuttoman pitkät työajat ja lomien epääminen sitovat työntekijät tehtaalle käytännössä lähes kokonaan. Työntekijät kertoivat Finnwatchin tutkijoille olevansa erittäin uupuneita, tarvitsevansa lomaa ja kaipaavansa lyhyempiä työaikoja.

3.1 EPÄSELVYYKSIÄ IRTISANOMISISSA

Haastateltujen työntekijöiden mukaan Siam Sempermediltä on erotettu laittomasti huomattava määrä siirtotyöntekijöitä. Irtisanotuille työntekijöille ei ole maksettu lain vaatimaa erorahaa. Haastateltavat raportoivat, että työntekijöitä erotetaan ilman riittävää syytä. Laittomaan erotukseen voivat johtaa esimerkiksi tilanteet, joissa työntekijä pitää lomaa kansallisina, virallisina vapaapäivinä. Laillista lomaa viettänyt työntekijä irtisanoetaan väittäen, että hän on ollut luvatta pois tehtaalta.

Työntekijähaastatteluihin osallistuneet raportoivat myös, että Siam Sempermed ei anna työntekijöille niin kutsuttua *bay jeng awk*-todistusta, mikä estää työnantajan vaihtamisen. Tämä asiakirja on virallinen irtisanomiskirje, jonka siirtotyöntekijät tarvitsevat saadaakseen uuden, laillisen työn.

Osa irtisanotuista työntekijöistä oli jättänyt valituksen erottamisestaan paikallisille työviranomaisille joulukuussa 2013. Kielimuurista ja tiedon puutteesta johtuen siirtotyöntekijöiden jättämät viralliset valitukset ovat erittäin harvinaisia Thaimaassa.

Ongelmat kumikäsinetuotannossa ovat yleisiä

Semperitin osaomistuksessa oleva Siam Sempermed ei ole ainoa kumikäsinetehdas, jonka epäillään kohtelevan työntekijöitään huonosti. Vuonna 2012 ruotsalainen Mölnlycke Health Care nousi otsikoihin irtisanottuaan thaimaalaiselta tehtaaltaan ammattiliiton toiminnassa mukana olleita työntekijöitä. Finnwatchin ruotsalainen sisarjärjestö Swedwatch jätti syksyllä 2013 yhtiön toiminnasta valituksen Ruotsin kansalliselle OECD-yhteyselimelle.⁴

Kolmas väärinkäytöksistä epäilty kumikäsinetä tuottava ylikansallinen yritys on australialainen Ansell, joka irtisanoi 294 lakkoon osallistunutta työntekijäänsä Sri Lankassa. Kansainvälinen teollisuusalojen ammattiliitto IndustriALL on jättänyt Ansellin toiminnasta OECD-valituksen ja tapausta on käsitelty myös Sri Lankan korkeimmassa oikeudessa. IndustriALLin mukaan oikeus on kehottanut Ansellia tekemään sopimuksen tehtaan ammattiliiton kanssa, mutta Ansell on kieltäytynyt neuvotteluista.⁵

4 Swedwatch, http://www.swedwatch.org/sites/default/files/molnlycke_ncp_eng_130409.pdf

5 IndustriALL, <http://www.industriall-union.org/ansell-continues-to-defy-supreme-court-instruction> (viitattu 20.3.2014)



Työntekijät kertoivat Finnwatchin tutkijoille olevansa erittäin uupuneita, tarvitsevansa lomaa ja kaipaavansa lyhyempiä työaikoja.

3.3 LAPSIA TYÖSKENTELEE TEHTAALLA VÄÄRENNETYILLÄ PASSEILLA?

Haastateltujen työntekijöiden mukaan Siam Sempermedin tehtaalla työskentelee 15–17-vuotiaita nuoria, joiden työllistäminen ylitöihin on laitonta. Haastatellut työntekijät kertoivat, että nuoret, alle 18-vuotiaat työskentelevät tehtaalla passeilla, joissa on väärä ikä.

Väärennetyt passit ovat iso ongelma Thaimaassa ja ongelmasta on raportoitu myös Finnwatchin aikaisemmissa Thaimaata käsittelevissä raporteissa⁶. Burman viranomaiset myöntävät väärällä syntymäajalla passeja työntekijöille, joilla ei ole henkilötodistusta tai jotka ovat valmiita maksamaan pienen summan lahjuksena.

Finnwatch ei usko, että tehtaaseen on tahallisesti palkattu alaikäisiä työntekijöitä ja aidoissa passeissa oleviin vääriin syntymäaikoihin liittyvään ongelmaan on epäilemättä vaikeaa puuttua. Asian ratkaisemiseksi käytävän keskustelun sijaan Semperit tyytyi toistelemaan Finnwatchille, että se palkkaa vain työntekijöitä, joilla on täysi-ikäisyyttä osoitava passi tai muu henkilötodistus.

6 Ks. esim. Finnwatch, *Halvalla on hintansa* -raportti, saatavilla osoitteessa: http://finnwatch.org/images/finnwatch_private_label_web_2_rev.pdf tai Finnwatch, *Ojasta allikkoon* -raportti, saatavilla osoitteessa: http://finnwatch.org/images/finnwatch_private_label_followup_web.pdf

3.4 SIIRTOTYÖNTEKIJÖIHIN KOHDISTUU SYRJINTÄÄ

Siirtotyöntekijöihin kohdistuva syrjäntä on hyvin yleistä Thaimaassa. Myös Finnwatchin paikalliselle tutkijalle raportoitiin sekä Siam Sempermedin johdon että lähiesimiesten syrjäntä siirtotyöntekijöitä. Thaimaalaisille työntekijöille maksetaan lainmukainen palkka, kun taas siirtotyöntekijöiden palkka on laittoman alhainen. Suurin osa tehtaan esimiehistä on työntekijöiden mukaan thaimaalaisia.

Siam Sempermedin työntekijät kertoivat, että tehtaan heille järjestämät tulkit eivät ole ammattitaitoisia. Tämä on yksi osasy siihen, että työntekijät raportoivat olevansa epätoivaisia oikeuksistaan ja työehdoistaan. Haastateltavat kertoivat, ettei heille ollut lainkaan selvitetty heidän työehtojaan tai jos ne oli selvitetty, oli tehdas käyttänyt tulkkeja, jotka eivät osanneet kertoa asioita ymmärrettävällä kielellä. Tämän lisäksi tehtaan ilmoitustaulu, joka sisältää tietoa tulostavoitteista sekä ylityötunneista on kirjoitettu ainoastaan thain kielellä, tehden ohjeistusten ymmärtämisen mahdottomaksi vain burmaa puhuville työntekijöille.

Useat siirtotyöntekijät kertoivat myös olevansa täysin epätietoisia työterveys- ja -turvallisuuskomiteoiden toiminnasta. Työntekijät arvelivat, että muut kuin thaimaalaiset työntekijät eivät voi päästä jäseneksi näihin komiteoihin.

3.5 VAARALLINEN TYÖMATKA

Sekä mies- että naispuoliset työntekijät raportoivat useista työntekijöihin kohdistuneista väkivaltaisista hyökkäyksistä työmatkalla. Työntekijöitä muun muassa raiskataan ja yritetään kidnapata. Hyökkäyksien raportoitiin tapahtuvan erityisesti myöhään illalla tai aikaisin aamulla työntekijöiden mennessä töihin pimeinä aamuyön tunteina täyttääkseen tuotantotavoitteet. Kenttähaastatteluihin osallistuneet työntekijät kertoivat, että hyökkäyksien takana olivat usein paikalliset jengit.

Siam Sempermedin tehdas sijaitsee Malesiaan johtavan vilkkaan tien varrella, jossa myös erilaiset liikenneonnettomuudet ovat tavallisia. Työntekijät kulkevat töihin tehtaalle jalan tai polkupyörillä tien pientareella.

Työntekijöiden mukaan tehdasalueen ja työmatkan yleistä turvallisuutta tulisi parantaa esimerkiksi järjestämällä työntekijöille turvallinen kuljetus työpaikalle.

3.6 AUDITOINTIEN TULOKSIIN YRITETÄÄN VAIKUTTAA

Kaikki haastatteluihin osallistuneet työntekijät raportoivat, että Siam Sempermed kouluttaa työntekijänsä vastaamaan auditoijille tai vierailijoille. Työntekijöitä pyydetään valehtelemaan muun muassa työtauoista, loma-korvauksista ja sairaslomamaksuista. Lisäksi työntekijät kertoivat, että auditoijat ja asiakkaat puhuvat todella harvoin itse työntekijöiden kanssa vieraillessaan tehtaalla.

Siam Sempermedin tehdas sijaitsee Malesiaan johtavan vilkkaan tien varrella, jossa erilaiset liikenneonnettomuudet ovat tavallisia.



4. Semperitin vastaukset Finnwatchin löydöksiin

Kuten luvussa 1 todettiin, Semperit reagoi varsin hitaasti Finnwatchin yhteydenottoihin ja dialogi käytännön löydöksistä saatiin käyntiin vasta Finnwatchin ilmoitettua helmikuussa 2014 julkaisevansa löydökset. Semperit suhtautui löydöksiin puolustelevasti, ja kertoi, ettei yrityksen thaimaalaisen tehtaan toiminnassa ole yli 20 vuoden aikana tullut yhtään ilmoitusta siitä, että yrityksessä rikotaisiin paikallisia lakeja tai kohdeltaisiin huonosti työntekijöitä.

Paikallistenkin lakien rikkominen on yleistä Thaimaassa ja erilaisia väärinkäytöksiä, korruptiota ja laittomuuksia on löytynyt kaikilta Finnwatchin aikaisemmin Thaimaassa tutkimita tehtailta. Haavoittuvassa asemassa olevien siirtotyöntekijöiden käyttö työntekijöinä on yleistä Thaimaan kumiteollisuudessa ja siirtolaisten oikeuksiensa takaaminen vaatii yrityksiltä erityistä huolellisuutta. Se, että Semperit ei ole kuullut väärinkäytöksistä, ei Finnwatchin näkemyksen mukaan johdu siitä, että tehtaassa ei ole ongelmia, vaan siitä, että tehtaan valitusmekanismit ja vastuullisuusvalvonta on puutteellisella tasolla.

Semperitin mukaan sen työntekijät voivat kertoa mahdollisista ongelmista palautelaitikon kautta tai kontaktoimalla tehtaan henkilöstöosastoa. Yrityksen mukaan työntekijät voivat myös puhua ”luotetuille kolmansille osapuolille”. Finnwatchin näkemyksen mukaan työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ammattiliittojen puuttuessa näyttävät olemattomilta. Semperit piti lausunnossaan Finnwatchin keräämiä työntekijähaastatteluja ja muuta dokumentaatiota kuulopuheina ja spekulointina.

Semperit kertoi Finnwatchille, että sen tehtaalla on tehty BSCI-auditointi⁷ maaliskuussa 2013. Yrityksen mukaan auditoinnissa ei löytynyt laittomuuksia ja muut havaitut poikkeamat kansainvälisistä työelämänstandardeista olivat merkitykseltään vähäisiä. Toisessa Finnwatchille antamassaan lausunnossa Semperit

kertoi, että tehtaalle tehty kolmannen osapuolen auditoinnit ovat korostaneet yrityksen pitävän hyvää huolta työntekijöistään. Semperit ei kuitenkaan suostunut antamaan auditointiraporttia Finnwatchille eikä kertoamaan auditoinnin tuloksista edes numero- tai yleisarvosanatasolla⁸. BSCI:n auditointiraportit eivät ole julkisia, joten Semperitin väitteitä on mahdotonta todentaa.

Finnwatch pyysi Siam Sempermedin auditointituloksesta erillisen lausunnon BSCI:ltä. Lausunnossaan BSCI vahvisti, ettei Semperitin antama tieto auditoinnin tuloksista vastaa totuutta. BSCI kertoo ryhtyvänsä toimenpiteisiin ja vaativansa Semperitiä korjaamaan virheellisen lausuntonsa.⁹

Semperit ei vastannut Finnwatchin löydöksiin yksityiskohtaisesti vaan tyytyi kommentoimaan löydöksiä vain muutamilla virkkeillä. Finnwatchin näkökulmasta näyttää siltä, ettei Semperitin Itävallan toimistolla ole yritys vastuukysymysten asiantuntemusta eikä kontrolloita Thaimaassa sijaitsevan Siam Sempermed-tehtaan työoloihin.

Semperit pyysi Finnwatchia lykkäämään raportin löydösten julkistamista toukokuulle 2014, jotta yritys voisi toimittaa Finnwatchille BSCI:n uudelleen auditoinnin tulokset. Finnwatch ei nähnyt syytä suostua pyyntöön, sillä yritys oli saanut tiivistelmän raportin löydöksistä jo joulukuussa 2013. Semperitin puolioksi omistaman tehtaan vastuullisuuden varmistaminen ja toimeenpano ei voi olla pelkän kolmannen osapuolen suorittaman auditoinnin varassa.

Koska Finnwatchin ja Semperitin näkemykset Siam Sempermed -tehtaan työoloista poikkeavat lähes täysin toisistaan, Finnwatch julkaisee raportin lopussa Semperitin vastaukset sellaisenaan.

7 Business Social Compliance Initiative on yritysten yritys vastuuverkosto, lisätietoa osoitteessa www.bsci-intl.org

8 BSCI-auditoinnista on mahdollista saada kolme erilaista yleisarvosanaa: Good (auditointi on hyväksytty), Improvements needed (yrityksen tulee tehdä parannuksia ennen auditoinnin hyväksymistä) tai Non-compliant (yritys ei läpäise auditointia).

9 BSCI, Veronica Rubio, sähköposti 25.3.2014

5. Suositukset

SEMPERITILLE JA SIAM SEMPERMEDILLE

- Semperitin tulee palkata yritys vastuukysymyksiin riskimaissa perehtynyttä henkilökuntaa ja varmistaa, että sillä on mahdollisuudet valvoa sen yhteisöomistuksessa olevan tehtaan työoloja Thaimaan kaltaisessa riskimaassa.
- Semperitin tulee sitoutua kansainvälisiin yritys vastuustandardeihin ja ottaa vastuullisuus mukaan yrityksen strategiaan ja toimintaperiaatteisiin.
- Tulostavoitteista Siam Sempermedin pakkausosastolla tulee luopua. Kaikille tehtaan työntekijöille on maksettava lainmukaiset päiväpalkat ja ylityökorvaukset. Maksamattomat palkat ja ylityökorvaukset tulee korvata työntekijöille taannehtivasti.
- Vuosilomat on korvattava ja annettava työntekijöille vapaana. Myös kansallisina vapapäivinä työntekijöillä tulee olla mahdollisuus pitää vapaapäivä.
- Työntekijöiden tulee saada työluvat ja työluvista maksettujen maksujen kuitit itselleen.
- Kaikille työntekijöille tulee antaa erilliset palkkakuitit, joissa on selkeästi ilmoitettava millä perusteella palkat on laskettu.
- Siam Sempermedin tulee järjestää työntekijöille turvallinen kuljetus työalueelle.

JULKISILLE HANKKIJOILLE

- Semperit-käsineiden ostoja ei tule lopettaa vaan julkisten hankkijoiden tulee sitoutua työolojen selvittämiseen yhdessä niiden suomalaisen tavarantoimittajan One Med Oy:n kanssa.
- Julkisten hankkijoiden tulee asettaa tarjouspyyntöihin sosiaalisia erityiskriteereitä aina kun ostetaan tuotteita, joiden valmistusta tapahtuu riskimaissa. Asetettujen sosiaalisten erityiskriteerien toteutumista on valvottava koko sopimuskauden.
- Hankintalakia uudistettaessa Suomen tulee asettaa sosiaalisten erityiskriteerien käyttäminen pakolliseksi kaikissa julkisissa hankinnoissa.
- Lisää suosituksia julkisten hankintojen vastuullisuuden lisäämiseksi löytyy Finnwatchin vuonna 2013 julkaistusta raportista *Alkuperä tuntematon – Sosiaalinen kestävyys kuntien julkisissa hankinnoissa*¹⁰.

¹⁰ Raportti saatavilla osoitteessa: <http://finnwatch.org/images/kuntahankinnatweb.pdf>

Finnwatch ry
Mrs. Sonja Vartiala
Toiminnanjohtaja
Pääskylänrinne 7 B 62
00550 Helsinki
Finland

Vienna, March 21, 2014

Subject: Siam Sempermed Thailand

Dear Mrs. Vartiala,

To begin with, we would like to clearly emphasize that we fully support the efforts of Finnwatch to promote fair working conditions. We are also committed to ensuring a safe and fair working environment for all our employees. For this reason, we launched our own "Best place to work" campaign.

That is why we would like to take this opportunity to present our views on the findings of Finnwatch with respect to our 50% joint venture company Siam Sempermed. At the same time we would like to question whether it is fair to publish a report which, in many cases, draws upon unconfirmed speculation or information based on hearsay. Moreover, these supposed facts could be largely refuted in advance or corresponding improvement measures have already been initiated.

As announced, our partner in Thailand, a large publicly listed company, is responsible for the management of the factory workers in accordance with our joint venture agreement. We confronted the local management with the results of 18 interviews with workers which Finnwatch had conveyed to us on February 7, 2014. Our management immediately reviewed the situation and assured us that Siam Sempermed complies with all labour regulations, and neither exploits its employees nor makes use of child labour. This is consistent with our own experience in more than 25 years of cooperation. Therefore, we would like to strictly reject the accusations contained in the Finnwatch report.

Moreover, external audits have underlined the proper manner in which we deal with our employees as well as our compliance with all prevailing labour regulations in Thailand. These audits are regularly carried out by independent institutions as well as by international customers.

We would like to briefly discuss the main criticisms contained in the Finnwatch report:

1. Semperit turned a deaf ear on whistleblowers

We attach great importance to the well-being and fair treatment of our employees. Unfortunately, there were misunderstandings in our communications with Finnwatch at the beginning. For this reason, your enquiries were first received by the responsible managers at Sempermed on February 7, 2014. After becoming aware of the alleged grievances, Sempermed immediately began to evaluate the situation.

2. Minimum salaries are not being paid and workers forced to work over time

Siam Sempermed adheres to all valid labour regulations in Thailand.

3. Illegal termination of employment

Siam Sempermed complies with all labour regulations pertaining to the termination of employment relationships without exception. This includes issuing the bay jeng awk certificate.

4. Illegal work permit and accommodation deductions from salaries

Siam Sempermed organises all the required working papers on behalf of its foreign employees (e.g. work and residence permits and their extensions). Before employees sign their employment contracts, the specific costs to be borne by them due to administrative procedures and dealings with public authorities are disclosed. Employees are only charged the costs which they expressly approved.

It is important to note that the original documents have always remained in the possession of the employees. The only exception is the time it takes for these administrative procedures to be completed. These documents are then returned to the employees together with the working papers, a fact which is confirmed by the employees in writing. No passports, working papers, ID cards or similar documents have been confiscated by the company.

5. Children working with false passports in the factory?

Siam Sempermed pursues a strict policy against child labour. No individuals are employed or hired under the age of 18. The related controls are very strict. The suspicion voiced in the Finnwatch report that people aged 15-17 can work in the company by having forged documents is based on speculation. In spite of intensive scrutiny, there was no evidence whatsoever to corroborate these suspicions. In other words, child labour at Siam Sempermed can be ruled out.

6. Discrimination against migrant workers

Discrimination is not tolerated at Siam Sempermed. In addition, employees have the opportunity to anonymously point out alleged violations by making use of a "complaint box". They can also speak to a trusted third party or contact the human resources department.

7. Walking home is dangerous

Siam Sempermed condemns any kind of violence against its employees, and does everything in its power to ensure a secure environment both on the company premises and outside the plant grounds. A special security system has been installed within our facilities between the workplaces and dwellings. Moreover, the paths are well-lit. Any and all attacks of which we are aware which take place outside the premises are reported to the police or the responsible public authorities.

8. Tampering audits

Siam Sempermed does not impose any rules or guidelines upon its employees in terms of how they speak or what they say to visitors, whether customers or audit institutions. Siam Sempermed firmly rejects the accusation that the company incites its employees to tell lies.

To summarise our comments, the criticisms voiced in the Finnwatch report are not in accordance with the facts. However, we are grateful for any suggestions as to how we can improve, and will resolutely implement constructive proposals. For example, the Finnwatch report showed that there are apparently misunderstandings and communication problems with our employees, especially those from Myanmar. It seems that they were not sufficiently informed in all areas. Initial steps have been taken, for example carrying out training in the national language. We intend to expand such activities in the future.

We are open to maintaining a constructive dialogue with Finnwatch. We would like to invite Finnwatch to work together with us to develop specific proposals as to which areas we can work on to further improve the situation of our employees in Thailand.

Best regards,



Clemens Eichler
Head of Segment Sempermed



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