

Kirjoja Kiinasta

Suomessa toimivien kustantamoiden vastuullisuus



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



Solidaarisuus



SEL



TEAM

Teollisuusalojen ammattiliitto ry



PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO
SERVICEPACKET

TUETTU ULKOMINISTERIÖN
KEHITYSYHTEISTYÖVAROIN

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

Kirjoittajat: Sonja Vartiala, Sanna Ristimäki, Maikki Salmivaara ja Päivi Pöyhönen
Taitto: Petri Clusius / Amfibi Ky
Julkaisuajankohta: Joulukuu 2014
Kansikuva: Sonja Vartiala/Finnwatch

Sisällysluettelo

SISÄLLYSLUETTELO	3
1. JOHDANTO	4
2. KUSTANNUSTOIMINTA JA PAINOTEOLLISUUS SUOMESSA MUUTTUVAT, TUONTI KIINASTA KASVUSSA	5
3. SUOMESSA TOIMIVIEN KUSTANTAMOIDEN VASTUULLISUUS	8
3.1 Sanoma Oyj/Sanoma Media Finland.....	8
3.2 Egmont/Egmont Kustannus Oy Ab.....	10
3.3 Otava-konserni.....	11
3.4 Bonnier Kirjat Suomi Oy.....	12
3.5 Schildts & Söderströms.....	14
3.6 Gummerus Kustannus Oy.....	14
3.7 Tactic Games Oy/Tactic Publishing.....	15
3.8 CIL Suomi Oy.....	16
3.9 Karisto Oy.....	18
3.10 Kustannus-Mäkelä Oy.....	18
3.11 Kustannusosakeyhtiö Nemo.....	19
3.12 Yhteenveto yritysten vastauksista.....	19
4. IHMISOIKEUSRISKIEN ARVIOINTI: TYÖELÄMÄNOIKEUDET KIINASSA	23
4.1 Lainsäädäntö ei takaa järjestäytymisvapautta.....	23
4.2 Työkiistojen sovittelu ontuu.....	25
4.3 Vuoratyöläisten hyväksikäyttö on edelleen yleistä.....	26
4.4 Kiinan sisäiset siirtolaiset ovat kuin toisen luokan kansalaisia.....	27
4.5 Minimipalkkojen noususta huolimatta palkat eivät riitä elämiseen.....	28
4.6 Pitkät työpäivät ovat yleisiä.....	29
4.7 Lapsityövoiman hyväksikäyttöä esiintyy edelleen monilla aloilla.....	30
4.8 Työntekijöiden on vaikeaa saada korvauksia työtapaturmista.....	31
4.9 Naisia syrjitään avoimesti työelämässä.....	32
5. KENTTÄTUTKIMUS: KIRJOJA KIINASTA – TYÖOLOJEN HUNG HING HESHANIN PAINOTEHTAASSA	33
5.1 Näin tutkimus tehtiin.....	33
5.2 Työntekijöiden palkat ylittävät minimipalkan mutta eivät riitä perheen elättämiseen.....	35
5.3 Sosiaaliturvamaksuissa epäselvyyksiä.....	42
5.4 Työpäivät pitkiä, pieni palkka kannustaa laittomiin ylitoihin.....	43
5.5 Työsopimukset ovat kunnossa, valitusmekanismit eivät kiinnosta työntekijöitä.....	44
5.6 Hung Hing Heshan on läpäissyt ison joukon vastuullisuusauditointeja.....	45
5.7 Miehet työskentelevät korkeampaa palkkaa saavilla osastoilla, haastatellut työntekijät eivät koe sukupuolisyrijintää tai seksuaalista häirintää.....	45
5.8 Työtapaturmat ovat harvinaisia, mutta työturvallisuutta voisi parantaa.....	45
5.9 Yhteenveto Hung Hing Heshanin työoloista.....	47
6. SUOSITUKSET	49
LÄHDELUETTELO	51

1. Johdanto

Viime vuosikymmenten tietoteknisen kehityksen myötä sähköiset lukumahdollisuudet ovat nousseet kilpailemaan perinteisten painotuotteiden rinnalle ja muuttaneet lukutottumuksia. Kirjojen kokonaismyynti on Suomessa tasaisessa laskussa sähköisen julkaisumyyntin noustessa.¹ Vaikka myyntimäärät kirjakaudessa pienenevät, julkaistavien nimikkeiden lukumäärä kasvaa. Isot maailmanlaajuiset nettikaupat kuten Amazon ovat mullistaneet kirjojen kauppaa tarjoamalla valtavan kirjavalikoiman ja halpoja e-kirjojen lukulaitteita.²

Euroopassa pienimmillä painotaloilla on ollut vaikeuksia kilpailla kustannustehokkuudessa halpatuotantomaiden kanssa, ja kustantajat ovat etsineet säästöjä siirtämällä painotuotantoaan matalamman kustannustason maihin, muun muassa Kiinaan. Siinä missä kirjoja painettiin aiemmin lähialueilla yhteistyössä kustantamoiden kanssa, painoteollisuus on nykyään hajautunut niin, että kustantamo ja painotalo eivät välttämättä sijaitse edes samassa maanosassa.³ Myös suomalaiset kirjankustantajat ovat ulkoistaneet painotyötä maihin, joissa on halvemmat tuotantokustannukset.

Painotuotannon siirtyminen Kiinaan ja muihin halpatyömaihin on tuonut uusia haasteita suomalaisille yrityksille, joiden tulee pystyä takaamaan ihmisoikeuksia kunnioittavat työlöt alihankintaketjuissaan YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien

periaatteiden mukaisesti.⁴ Kiinassa työelämän oikeuksien loukkaukset ovat yleisiä eikä painoteollisuus ole poikkeus.

Tässä raportissa käydään läpi Kiinasta Suomeen tuotavien kirjojen tuotannon vastuullisuutta työelämän oikeuksien näkökulmasta. Selvitys perustuu suomalaisille kustantamoille lähetettyyn kyselyyn koskien niiden vastuullisuuskäytäntöjä. Selvityksen toinen osa koostuu Kiinassa tehdystä kenttätutkimuksesta, jossa tarkastellaan suomalaisille kustantamoille, muun muassa Bonnier Kirjat Suomelle, Egmontille, Karistolle ja Kustannus-Mäkelälle, kirjoja painavan Hung Hing Printing -konsernin työolosuhteita. Tarkasteltava Hung Hingin kirjapaino sijaitsee Heshanin kaupungissa, Guangdongin maakunnassa Kiinassa.

Raportin taustaosuudessa käydään läpi kirjakustannusalaa ja sen viimeaikaista kehitystä sekä Kiinan merkityksen kasvua painoteollisuudelle. Kenttätutkimusta taustoitetaan katsauksella Kiinan työläinsäädäntöön ja tehdastuotannon ihmisoikeusriskeihin.

1 Suomen kustannusyhdistys, tilastot, <http://tilastointi.kustantajat.fi/PublicReporting/Yearly.aspx?specialReport=InANutshell&language=FIN> (viitattu 30.10.2014); ja FiCom, 2014, Elisa: Tablettien yleistyminen lisää e-kirjojen suosiota, http://www.ficom.fi/ajankohtaista/index_2.html?Id=1414069998.html (viitattu 30.10.2014)

2 Esim. The Economist, Disappearing Ink, <http://www.economist.com/node/21528628> (viitattu 17.11.2014); Mashable, How Amazon Brought Publishing to Its Knees — and Why Authors Might Be Next, <http://mashable.com/2014/07/30/amazon-has-killed-publishers-they-just-dont-know-it-yet/> (viitattu 17.11.2014)

3 Intergraf, 2008, The Competitiveness of the European Printing Industry and the Influence of China, saatavilla osoitteessa: <http://www.docin.com/p-34875555.html>

4 Periaatteet ovat luettavissa osoitteessa http://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_en.pdf

2. Kustannustoiminta ja painoteollisuus Suomessa muuttuvat, tuonti Kiinasta kasvussa

Kustantajan tehtävänä on hoitaa kirjan julkaisuun liittyvät hallinnolliset asiat ja käytännön työt. Kustantaja vastaa muun muassa kirjan toimitustyöstä, markkinoinnista, graafisesta suunnittelusta ja kirjan painatuksesta. Kustantaja toimii läheisessä yhteistyössä kirjailijan kanssa tai tuottaa käännöksiä toisilla kielillä julkaistuista teoksista. Yhä useampi kirja tuotetaan yhteiskustanteina ja -painatuksina siten, että Suomessa toimiva kustantaja julkaisee samasta teoksesta oman kieliversionsa yhdessä usean muun kustantajan kanssa.

Suomessa on noin 2 500 aktiivisesti toimivaa kustantamoa, jotka julkaisevat kirjojen lisäksi myös muuta materiaalia. Suomen kustannusyhdistyksen jäsenenä puolestaan toimii noin 100 kirjankustantajaa, jotka vastaavat arviolta 80 prosentista Suomessa julkaistavista kaupallisista kirjanimikkeistä. Suomessa kirjojen kustannustoiminnassa työskenteli vajaa tuhat henkilöä vuonna 2013 ja kirjojen kustannustoiminnan liikevaihto vuonna 2012 oli noin 265 miljoonaa euroa.⁵

Kovenevan kilpailun myötä useat suomalaiset kustantamot ovat yhdistyneet toistensa kanssa tai myyneet kustantamon ulkomaiselle kustantamokonsernille.⁶ Suurimmat

Suomessa toimivat kustantajat ovat konserneja, jotka omistavat ja kustantavat useita eri sanoma- ja aikakauslehtiä sekä kirjoja. Lisäksi ne julkaisevat verkossa lehtien sähköisiä versioita ja ylläpitävät muita verkkopalveluita kuten markkina- ja ilmoituspaikkoja. Suurimmilla konserneilla on myös muun muassa paino- ja radiotoimintaa, uutistoimisto- ja mediaseurantapalveluja sekä markkinointipalveluja.

Kustantajan ohella painotalot ovat suuressa roolissa kirjojen julkaisussa. Graafisen teollisuuden yritykset painavat kirjojen ohella sanoma- ja aikakauslehtiä sekä muita painettuja tuotteita. Suomessa on tällä hetkellä vajaa 1 000⁷ graafisen alan yritystä, joista suurin osa on pieniä, korkeintaan viisi henkeä työllistäviä yrityksiä. Painoteollisuuden etujärjestö Graafinen teollisuus ry arvioi, että alalla työskenteli vuonna 2013 noin 8 500 henkilöä.⁸

Suomen graafisen teollisuuden volyymi on supistunut viime vuosina, mikä on nähtävissä myös alalla toimivien yritysten ja henkilöstön määrän tasaisena laskuna vuodesta 2000. Myös graafisen teollisuuden liikevaihto on laskussa ja vuonna 2013 toimialan liikevaihto laski vajaat seitsemän prosenttia edellisvuoteen nähden.⁹

Samaan aikaan painotuotteita tuodaan Suomeen entistä enemmän ulkomailta.

- 5 Viestinnän keskusliitto, 2014, Mediatoimialan luvut, saatavilla osoitteessa: http://www.vkl.fi/files/2602/Mediatoimialan_luvut_22072014.pdf; ja Kustantaminen, Kustantajan rooli, <http://kustantaminen.fi/mita-kustantaja-tekee/kustantajan-rooli> (viitattu 29.9.2014); ja Kustantaminen, Kustannusalan lukuja ja muuta tietoa, <http://kustantaminen.fi/mita-kustantaja-tekee/kustannusalan-lukuja-ja-muuta-tietoa> (viitattu 9.10.2014); ja Suomen kustannusyhdistyksen, 2013, Tilastot, <http://tilastointi.kustantajat.fi/PublicReporting/Yearly.aspx?reportName=Employees.txt&language=FIN> (viitattu 10.10.2014)
- 6 Helsingin sanomat, 2013, Sanoma yhdistää mediatoimintonsa yhteen yhtiöön, <http://www.hs.fi/talous/a1367804859806> (viitattu 9.10.2014); ja YLE, 2011, Suomenruotsalaiset kustantamot Schildts ja Söderströms yhdistyvät, http://yle.fi/uutiset/suomenruotsalaisetkustantamot_schildts_ja_soderstroms_yhdistyvat/5431723 (viitattu 9.10.2014); Tammi, 2013, Kustannustaito ja Porvoon Kirjakeskus aikovat yhdistää toimintansa syksyllä 2013, <http://www.tammi.fi/uutiset/-/news/15098454> (viitattu 9.10.2014); ja Taloussanomat, 2011, Sanoma myy WSOY:n Bonnierille, <http://www.taloussanomat.fi/media/2011/04/29/sanoma-myy-wsoyn-bonnierille/20116074/135> (viitattu 9.10.2014)

- 7 Graafiseen teollisuuteen kuuluu myös graafisen viestinnän ja tuotannon yritykset, jotka eivät suoranaisesti ole tekemisissä painamisen kanssa. Graafinen teollisuus ry arvioi, että noin puolet graafisen alan yrityksistä edustaa graafista tuotantoa. Graafinen teollisuus ry, Graafinen teollisuus toimialana, <http://www.graafinteollisuus.fi/index.phtml?s=2> (viitattu 9.10.2014)
- 8 Graafinen teollisuus ry, 2014, Graafinen teollisuus Suomessa. Tilastoyhteenveto toukokuu 2014, saatavilla osoitteessa: http://www.graafinteollisuus.fi/files/506/Graafinen_teollisuus_Suomessa_tilastoyhteenveto_toukokuu_2014.pdf
- 9 Viestinnän keskusliitto, 2014, Mediatoimialan luvut, saatavilla osoitteessa: http://www.vkl.fi/files/2602/Mediatoimialan_luvut_22072014.pdf; ja Graafinen teollisuus ry, 2014, Graafinen teollisuus Suomessa. Tilastoyhteenveto toukokuu 2014, saatavilla osoitteessa: http://www.graafinteollisuus.fi/files/506/Graafinen_teollisuus_Suomessa_tilastoyhteenveto_toukokuu_2014.pdf

Suurimmat painotuotteiden tuontimaat ovat Ruotsi, Saksa ja Iso-Britannia. Vuonna 2013 Kiinasta tuotiin viidenneksi eniten painotuotteita ja Kiinan tuonnin arvo oli noin 13,6 miljoonaa euroa. Eniten painotuotteita tuotiin Ruotsista, yhteensä 36 miljoonan euron arvosta. Toiseksi sijoittui Saksa, josta tuotiin painotuotteita noin 18,4 miljoonan euron arvosta.¹⁰

Kiina on kasvava painoteollisuuden maa

Kiina on investoinut painoteollisuuteen jo vuosikymmenten ajan, ja tulos on nähtävissä tasaisesti kasvavassa painoteollisuuden liikevaihdossa. Kiina on maailman toiseksi suurin painoteollisuusmaa Yhdysvaltojen jälkeen. Kiinan hallitus panostaa vahvasti sektorin kehittämiseen ja muun muassa viimeisimmässä Kiinan talous- ja yhteiskuntakehitystä varten laaditussa viisivuotissuunnitelmassa tavoitteeksi on asetettu Kiinan nousu johtavaksi painomaaksi vuoteen 2020 mennessä.¹¹

Vaikka Kiina vie paljon kirjoja, valtaosa Kiinan painoteollisuuden kasvusta liittyy kotimaisten markkinoiden kehitykseen.¹² Kiinan painoteollisuuden etujärjestö PEIAC arvioi, että vuonna 2014 Kiinassa on 105 000 painoalan yritystä, joissa työskentelee arviolta 3,4 miljoonaa työntekijää.¹³

Kiinan painoteollisuus on keskittynyt rannikkoalueille tärkeimpien teollisuuskaupunkien tuntumaan: Bohainlahdelle, Shanghain ympäristöön Jangtse-joen suistolle sekä

Hongkongin lähelle Helmijoen suistoon.¹⁴ Helmijoen suiston painotuotannosta yli kolmannes painetaan ulkomaanmarkkinoille. Erityisesti Hongkongin painoteollisuus on hyvin kehittynyt ja useat ulkomaalaiset kustantamot operoivat Hongkongista käsin. Hongkongissa sijaitsevat painoyritykset ja kustantamot ovat siirtäneet tuotantoaan enenevässä määrin Kiinan manneralueelle halvempien tuotantokustannusten vuoksi.¹⁵

Kotimaan markkinoiden lisäksi kiinalaiset yritykset ovat suunnanneet katseensa myös kohti kansainvälisiä markkinoita. Painoalan yritykset houkuttelevat kustantamoita erityisesti Euroopasta, Yhdysvalloista ja Lähi-idästä siirtämään painotilauksiaan Kiinaan. Kiinan painoteollisuuden ulkomaankauppa onkin kasvanut tasaisesti, ja vuonna 2011 arviolta kymmenen prosenttia Kiinan painoteollisuuden liikevaihdosta koostui ulkomaankaupasta.¹⁶

Kiinassa tuotettujen painotuotteiden tuonti Eurooppaan on noussut huomattavasti viime vuosikymmenten aikana. Iso-Britannia, Saksa ja Alankomaat ovat suurimmat Kiinassa painettuja kirjoja Eurooppaan tuovat maat.¹⁷ Kiinan kilpailuetuna on painotöiden edullinen hinta ja hyvä laatu; kiinalaisen painotyön laatu on kehittynyt nopeasti ja samalla tuotantokustannukset ovat pysyneet selvästi Eurooppaa tai Yhdysvaltoja alhaisempina.¹⁸

10 Suomen tullin tilastotietokanta. Tuonnit on tarkastettu alkuperämaittain; ja Graafinen teollisuus ry, Graafinen teollisuus toimialana, <http://www.graafinenteollisuus.fi/index.phtml?s=2> (viitattu 9.10.2014)

11 Intergraf, 2008, The Competitiveness of the European Printing Industry and the Influence of China, saatavilla osoitteessa: <http://www.docin.com/p-34875555.html>; People Daily, 2014, China's printing market becomes worlds second largest, <http://english.peopledaily.com.cn/business/n/2014/0703/c90778-8750578.html> (viitattu 30.9.2014)

12 Printing and printing equipment association of China, 2012, Brief introduction to China's printing industry (2006–2011) saatavilla osoitteessa: <http://www.chinaprint.com.cn/document/ChinaPrint.pdf>

13 People Daily, 2014, China's printing market becomes world's second largest, <http://english.peopledaily.com.cn/business/n/2014/0703/c90778-8750578.html> (viitattu 27.10.2014)

14 Printing and printing equipment association of China, 2012, Brief introduction to China's printing industry (2006–2011) saatavilla osoitteessa: <http://www.chinaprint.com.cn/document/ChinaPrint.pdf>

15 HKTDC Research, Publishing industry in Hong Kong, 2014, saatavilla osoitteessa: <http://hong-kong-economy-research.hktdc.com/business-news/article/Hong-Kong-Industry-Profiles/Publishing-Industry-in-Hong-Kong/hkip/en/1/1X000000/1X006NW7.htm>; ja Intergraf, 2008, The Competitiveness of the European Printing Industry and the Influence of China, saatavilla osoitteessa: <http://www.docin.com/p-34875555.html>

16 People Daily, 2014, China's printing market becomes worlds second largest, <http://english.peopledaily.com.cn/business/n/2014/0703/c90778-8750578.html> (viitattu 30.9.2014)

17 Intergraf, 2011, European graphic industry with a focus on book printing, saatavilla osoitteessa: <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.events-and-activities-publishing-move-presentations.21089>

18 Intergraf, 2008, The Competitiveness of the European Printing Industry and the Influence of China, saatavilla osoitteessa: <http://www.docin.com/p-34875555.html>

Taulukko 1. Fennica rekisteriin merkityt kiinalaista alkuperää olevat nimekkeet¹⁹

Vuosi	Nimekkeet yhteensä	Kiinassa painetut nimekkeet ja %-osuus kaikista nimekkeistä
2010	13216	18, 0,14 %
2011	12912	388, 3 %
2012	12983	581, 4,48 %
2013	10046	490, 4,88 %

Myös Suomeen tuotavien kiinalaista alkuperää olevien painotuotteiden määrä on ollut tasaisessa nousussa. Vuonna 2013 Suomeen tuotiin yhteensä 13,6 miljoonan euron arvosta kiinalaisia painotuotteita, kun vielä vuonna 2002 tuonnin arvo oli vain 2,9 miljoonaa euroa.²⁰

Taulukko 2. Myydyimmät käännetyt lasten- ja nuortenkirjat vuonna 2013 (ei sisällä pökkareita)²¹

Kirjan nimi	Kustantaja	Painomaa	Myyntimäärä
Satu Heimonen: Satuhiutaleita	Sanoma Magazines	Belgia	11400
Walt Disney: Lentsikat: Ilmojen halki	Sanoma Magazines	Kiina	11300
Lin Hallberg: Tallilla tapahtuu, Sinttu	Tammi	EU	10200
LEGO. Leikitään yhdessä, pikku norsu!	WSOY	Puola	10200
LEGO. Leikitään yhdessä, kirahvi!	WSOY	Puola	9800
Walt Disney: Bambi ja eksynyt orava	Sanoma Magazines	Tanska	9700
Walt Disney: Lentsikat (Satuklassikot)	Sanoma Magazines	Latvia	8800
Satu Heimonen – Kari Korhonen: Sammakkoprinssi, 10 Grimmin Satua Ankkalinnasta	Sanoma Magazines	Tanska	8200
Walt Disney: Kiva osata: Väritetään taitavasti	Sanoma Magazines	Viro	7600
Kari Korhonen: Kari Korhosen juhla kirja, Ankan siivellä	Sanoma Magazines	Slovenia	7600
Walt Disney: Kolme muskettisoturia	Sanoma Magazines	Belgia	7500
Walt Disney: Nemoa etsimässä, Suuri kisa	Sanoma Magazines	Kiina	7300
Walt Disney: Nalle Puh: Pöllön tarinatuokio	Sanoma Magazines	Tanska	7200
Walt Disney: Mikki Hiiren kerhotalo: Etsitään värejä	Sanoma Magazine	Kiina	7100
Dan Gutman – Jim Paillot: Kahjo kouluni 12, Pillastunut sijainen	Sanoma Magazines	Suomi	7100
Katerina Miler – Zdenek Miler: Myyrä ja kala	Tammi	Tsekin tasavalta	6900
LEGO LEIKKIKIRJA	WSOY	Kiina	6800
Walt Disney: Jake ja Mikä-mikä-maan merirosvo	Sanoma Magazines	Kiina/Viro	6400
Lerryn Korda: Pikku Lennin leikkihetki. Kesälomalla	Tammi	Kiina	6200
Lerryn Korda: Pikku Lennin leikkihetki. Rohkeat retkeilijät	Tammi	Kiina	6200

19 Vuoden 2013 kirjatutannon luettelointi oli tutkimuksen aikaan vielä osittain kesken, joten luvut eivät vastaa lopullista tulosta. Lähde: Suomen bibliografia Fennica, sähköpostikeskustelu elokuu 2014.

20 Suomen tullin tilastotietokanta. Luku koskee tuon- teja alkuperämaittain.

21 Suomen kustannusyhdistys, tilastot, <http://www.kustantajat.fi/files/output/674/bestsellerit+2013.pdf> (viitattu 10.10.2014); Suomen kansallisbibliografia Fennica, <https://fennica.linneanet.fi> (viitattu 10.10.2014); ja Marina Johansson, WSOY, puhelu 28.10.2014

Viereisestä Suomen kansalliskirjaston Fennica-rekisteristä otetusta tilastosta selviää, että kaikista Suomessa julkaistuista nimekkeistä painetaan Kiinassa keskimäärin viisi prosenttia. Luku on kasvanut tasaisesti viimeisten vuosien aikana.²²

Lastenkirjoissa Kiinassa painettujen kirjojen osuus on suhteellisesti suurempi, mikä tulee ilmi esimerkiksi tarkasteltaessa Suomen myydyimpien lastenkirjojen painomaita. Vuoden 2013 myydyimmistä käännetyistä lasten- ja nuortenkirjoista joka kolmas kirja oli painettu Kiinassa. Erityisesti lelumaiset kirjat, joissa on esimerkiksi avattavia luokkuja tai muita leikkimiseen tarkoitettuja erityisosa, painetaan tavallisesti Kiinassa.

22 Suomen kansalliskirjasto Fennica. Sähköpostikeskustelu elokuu 2014. Fennica aloitti painomaan systemaattisen merkitsemisen vasta vuonna 2011, joten sitä ennen rekisteröidyt tiedot eivät välttämättä ole tarkkoja.

3. Suomessa toimivien kustantamoiden vastuullisuus

Finnwatch selvitti suomalaisten kustantamoiden alihankintaketjun vastuullisuutta kyselytutkimuksella. Riskimaista tuotavien kirjojen määriä, yritysten vastuullisuuslinjauksia ja -valvontaa selvittävä kysely lähetettiin kaikkiaan 11 Suomessa toimivalle kustannusalan yritykselle. Yritykset valittiin käyttämällä perusteena niiden isoa kokoa (liikevaihto) tai merkittävää Kiinan tuontia. Isoista yrityksistä Talentum ja Edita jätettiin pois kyselystä, sillä ne kertoivat ettei niiden kustantamia kirjoja painateta lainkaan riskimaissa²³. Kaikki kustantamot Schildts & Söderströmsiä lukuunottamatta vastasivat kyselyyn, ja niiden vastauksia on käsitelty tarkemmin seuraavissa alaluvuissa.

3.1 SANOMA OYJ/SANOMA MEDIA FINLAND

Suomen suurimman mediayhtiön Sanoman liikevaihto vuonna 2013 oli 2,2 miljardia euroa ja yhtiö on listattu Helsingin pörssiin. Sanoma julkaisee aikakaus- ja sanomalehtiä, tuottaa TV- ja radiokanavia sekä tarjoaa verkkopalveluita ja opetusmateriaaleja.²⁴ Sanoma vastasi Finnwatchin kyselyyn Sanoma-konserniin kuuluvan Suomessa toimivan Sanoma Media Finlandin osalta.

Sanoma Media Finlandin mukaan sen Kiinasta tuomien painotuotteiden osuus kaikista painotuotteista on erittäin pieni, ja liikesalaisuuden vedoten yritys ei antanut Finnwatchille tietoa Kiinan tuontinsa arvosta. Sanoma Media Finland painattaa Kiinassa lasten- ja nuortenkirjoja. Yrityksen arvion mukaan Kiinassa painetut kirjat vastasivat 20 prosenttia sen painotuotteiden kokonaistuonnin

arvosta vuonna 2013. Sanoma Media Finland uskoo kiinalaista alkuperää olevien painotuotteidensa tuonnin säilyvän ennallaan tulevaisuudessa.²⁵

Sanoma Media Finlandin Kiinan tuonti muodostuu lähes yksinomaan yhteiskustanteista, joiden merkittävimpiä alkuperäiskustantajia ovat Reader's Digest Children's Publishing, Publications International ja Parragon Publishing. Yhteiskustanteissa alkuperäiskustantaja vastaa kirjan eri kieliversioiden painattamisesta itse valitsemassaan tehtaassa. Sanoma Media Finlandin mukaan se ei aina saa tietoa siitä missä ja millaisissa työoloissa yhteiskustanteina ostettavat kirjat on painatettu.

Sanoma Media Finland toimitti Finnwatchille käyttämiensä kiinalaisten painotalojen yhteystiedot. Kiinasta Suomeen tuotujen Sanoma Media Finlandin kirjojen painattajia ovat Toppan Excel (Hong Kong) Company²⁶ ja Leo Paperin Heshan Leo Packaging & Printing²⁷. Kiinasta tuotavien kirjojen osalta Sanoma Media Finland kertoo saavansa alkuperäiskustantajiltaan tietoonsa painotöistä vastaavien painolaitosten nimen ja sijainnin Kiinassa. Tuotantolaitosten valinnassa suositetaan yrityksen mukaan tehtaita, jotka ovat ISO 14001- ja ISO 9001-standardoituja²⁸. Disneyn lisenssillä painatettavissa kirjoissa edellytetään lisäksi Disneyn vastuullisuusohjeiston noudattamista sekä auditoinnin jälkeen myönnettävää tuotantolupaa (Disney Facility and Merchandise Authorisations). Sanoma Media Finland ei teetä omia auditointeja kiinalaisille tehtaille vaan vastuullisuusvalvonnasta vastaavat alkuperäiskustantajat.²⁹

23 Talentum ja Edita/Nordic Morning, puhelinkeskustelu 4.11.2014. Edita painaa kaikki kirjat Suomessa, Talentumin painatuksia tehdään Suomen lisäksi myös Virossa. Kustantamoiden ilmoitus saa vahvistuksen Fennica-rekisteristä, jonka mukaan ne eivät ole julkaisseet Suomessa riskimaissa painettuja kirjoja.

24 Sanoma, <https://www.sanoma.com/fi/> (viitattu 7.10.2014) ja Sanoma Oyj Tilinpäätös 2013, saatavilla osoitteessa: https://www.sanoma.com/sites/default/files/reports/sanoma_tilinpaaotos_2013.pdf

25 Sanoma Media Finland, Markku Thilman, sähköposti 24.3. ja 5.6.2014

26 Yrityksellä on Kiinassa useita eri painotaloja, lista saatavilla sivulla <http://www.toppan.co.jp/english/corporateinfo/bases/overseas.html>

27 Sanoma Media Finlandin kirjoja painatetaan Heshanin kaupungissa Kiinassa. Leo Paperilla on useita muitakin tehtaita Kiinassa, lista saatavilla sivulla <http://www.leo.com.hk/contact.html>

28 ISO 9000 ja ISO 14001 ovat laatu- ja ympäristöjärjestelmiä eikä niillä voi valvoa tehtaiden työoloja.

29 Sanoma Media Finland, Markku Thilman, sähköposti 24.3. ja 5.6.2014

Disneyn vastuullisuusvaatimukset

Disney-tuotteiden valmistusta ohjaavat toimintaperiaatteet muodostavat Disneyn vastuullisuuslinjausten viitekehysten. Toimintaperiaatteet sitovat kaikkia Disney-tuotteiden valmistajia, lisenssinhaltijoita ja myyjiä. Disney itse ei valmista tai valmistuta tuotteita vaan myöntää Suomessa toimiville kustantajille tai näiden yhteiskustannuksesta vastaaville kumppaneille lisenssejä.

Disneyn toimintaperiaatteet myötäilevät ILO:n perussopimuksia, ja ne kieltävät muun muassa lapsi- ja pakkotyövoiman käytön sekä syrjinnän. Toimintaperiaatteiden mukaan yritysten on sallittava työntekijöiden järjestäytyminen ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus lain puitteissa sekä huolehdittava turvallisesta työympäristöstä.³⁰

Disneyn vaatimukset ovat hyvin perustasolla eivätkä yllä kunnianhimoisimpien yritysvaluustandardien tasolle. Disney ei esimerkiksi vaadi lisenssinhaltijoiltaan tai muilta tuotteiden valmistajilta elämiseen riittävää palkkaa, vaan asettaa toimintaperiaatteissaan vähimmäisvaatimukseksi paikallisen minimipalkkatason. Jos ylityökorvausta ei ole erikseen määritelty kansallisessa laissa, Disneylle riittää, että työntekijöille maksetaan normaalia tuntipalkkaa ilman ylityökorvauksia. Ammatillista järjestäytymistä ei tarvitse edistää aktiivisesti ja järjestäytyminen sallitaan paikallisten lakien asettamissa puitteissa. On tärkeää huomata, että useassa riskimaassa, kuten Kiinassa, vapaata ammatillista järjestäytymistä rajoitetaan lailla.

Disneyn vastuullisuutta koskevia toimintaohjeita arvioidessa on kuitenkin syytä huomioida, että Disney ei itse valmista tuotteita tai omista tuotantolaitoksia, ja siksi sillä ei ole suoraa kauppasuhdetta kirjoja painaviin tehtaisiin.

Toimintaperiaatteiden lisäksi Disneyllä on käytössään kansainvälinen työelämää koskeva vastuullisuuskäsikirja, International Labor Standards Program Manual ILS, jonka sisältämiä

30 The Walt Disney Company, Code of conduct for manufacturers, <http://thewaltdisneycompany.com/citizenship/respectful-workplaces/ethical-sourcing/ils/code-conduct-manufacturers> (viitattu 22.10.2014)

vaatimuksia kaikkien Disney-brändin valmistajien ja myyjien tulee noudattaa.

Kaikkien Disneyn brändituotteiden valmistajien tulee toimittaa Disneylle ILS-standardeihin perustuva auditointiraportti tehtaaltaan säännöllisesti tuotannon aikana. Jos tuotanto tapahtuu riskimaassa, on valmistajan toimitettava auditointiraportti tehtaalta ennen tuotannon alkua.³¹

Yleensä lisenssinhaltijoiden ja Disney-tuotteiden valmistuttajien tulee itse järjestää ILS-standardiin perustuvat auditoinnit tehtaillaan hyväksytyyn auditointiyrityksen toimesta. Myös tiettyjen vastuullisuusjärjestelmien sisältämät auditoinnit hyväksytään: esimerkiksi BSCI- tai ICTI-CARE-järjestelmän puitteissa tehtyä auditointia voidaan käyttää korvaamaan ILS-auditointi. Disney ei kuitenkaan hyväksy muiden järjestelmien auditointiraportteja sellaisenaan vaan käy ne itse läpi ja tekee omat johtopäätökset siitä, vastaavatko Disney-tuotteita valmistavan tehtaan työolot Disneyn vastuullisuusvaatimuksia.³²

Disney tekee auditointeja joskus myös itse, ja silloin auditointiryhmä koostuu joko Disneyn omista työntekijöistä tai Disneytä edustavasta kolmannesta tahosta. Auditoinnin mahdolliset ajankohdat ilmoitetaan etukäteen valmistajalle, mutta auditoinnin tarkkaa päivämäärää ei aina kerrota.³³

Jos auditoinneissa ilmenee ongelmia, Disney laatii tehdaskohtaisen toimenpidesuunnitelman, jossa määritellään keinot ja aikaraja korjauksille. Jos vaadittavia korjaustoimenpiteitä ei ole tehty määräajan loppuun mennessä, menettää tehdas Disney-tuotteiden valmistusluvan.³⁴

31 The Walt Disney Company, 2013, International Labor Standards Program Manual, s. 1, saatavilla osoitteessa: <http://thewaltdisneycompany.com/citizenship/act-responsibly/responsible-supply/ils/ils-program-manual>

32 The Walt Disney Company, Elise More, sähköposti 17.11.2014

33 Walt Disney Company, 2013, International Labor Standards Program Manual, s.11–13, saatavilla osoitteessa: <http://thewaltdisneycompany.com/citizenship/act-responsibly/responsible-supply/ils/ils-program-manual>

34 Ibid, s.16

3.2 EGMONT/EGMONT KUSTANNUS OY AB

Tanskalainen mediakonserni Egmont tuottaa muun muassa verkkoympäristöjä, oppimateriaaleja, lehtiä sekä TV-kanavia ja ylläpitää elokuvateattereita. Yrityksen omistaa säätiö, jonka voitosta osa jaetaan vuosittain hyvän tekeväisyyteen, erityisesti lasten ja nuorten sosiaalisia ja terveydellisiä oloja tukeviin hankkeisiin.³⁵ Egmont-konserni vastasi kyselyyn Suomessa toimivan Egmont Kustannus Oy Ab:n osalta.

Suomessa Egmont-konsernin kokonaan tai osittain omistamia yrityksiä ovat Nordisk Film ja Egmont Kustannus. Kirjalito on Egmont Kustannuksen lastentuotteissa käyttämä tuotemerkki. Egmont Kustannus on Egmont-konsernin ja Sanoma Media Finlandin puoleksi omistama yhteisyritys.³⁶ Sen liikevaihto vuonna 2013 oli 14 miljoonaa euroa³⁷.

Suomessa toimiva Egmont Kustannus julkaisee sarjakuva-, lasten-, urheilu- ja harrastelehtiä sekä sarjakuva- ja lastenkirjoja. Tämän lisäksi valikoimaan kuuluu pelejä, palapelejä, puuhakirjoja ja askartelutuotteita.

Egmont Kustannus tuo Kiinasta Suomeen lähinnä lapsille ja nuorille suunnattuja painotuotteita. Kiinassa painatetut painotuotteet vastasivat noin puolta Egmont Kustannuksen painotuotteiden tuonnista, ja niiden myynti toi puolet yrityksen painotuotteiden myynnistä vuonna 2013. Vuosina 2009–2013 Egmont Kustannuksen lasten kirjoista Kiinassa painettiin 80 prosenttia. Tietoa Kiinan tuonnin arvosta Egmont ei anna liikesalaisuuteen vedoten. Egmont Kustannus arvelee Kiinan tuontinsa joko pysyvän ennallaan tai hieman vähentyvän. Kiinan lisäksi Egmontilla on yhteiskustanteiden riskimaatuontia muun muassa Malesiasta.

35 Egmont-konserni, <http://www.egmont.com> (viitattu 10.10.2014); Nordisk Film, Yritysesittely, <http://www.nordiskfilm.fi/valkokangas/yritysesittely.php> (viitattu 10.10.2014)

36 Ibid; Egmont Kustannus, <http://www.egmontkustannus.fi/yritys/> (viitattu 10.10.2014)

37 Asiakastieto, Egmont Kustannus Oy liikevaihto 2013, <http://www.finder.fi/Kustantamoja/Egmont%20Kustannus%20Oy%20Ab/TAMPERE/taloustiedot/504995> (viitattu 17.11.2014)

Lähes 90 prosenttia Egmont Kustannuksen Kiinasta vuonna 2013 tuomista painotuotteista oli yhteiskustanteita, ja suurin osa näistä on Egmont-konsernin sisäisiä yhteiskuntanteita. Egmont-konsernin sisäisiä yhteispainatuksia tekevien painolaitosten on oltava Egmontin oman Tanskassa sijaitsevan vastuullisuusosaston (Egmont Social Compliance) hyväksymiä. Riskimaiden alihankkijoiden täytyy läpäistä Egmontin omaan yritysvastuulinjaukseen (Egmont Code of Conduct) tai kansainvälisesti tunnustettuun standardiin perustuva sosiaalinen auditointi ennen tuotannon aloittamista. Hyväksytyt auditointeja ovat esimerkiksi ETI, ICTI-CARE, SEDEX/SMETA ja SA8000. Egmont kertoo ettei auditoinnin tarvitse olla ulkopuolinen taho, vaan auditointi tai etukäteisauditointi voi olla myös Egmont-konsernin oman Hongkongissa toimivan auditointitiimin tekemä. Omia auditointeja tehdään tällä hetkellä vain Egmontin lelutuottajille.

Vastuullisuusperiaatteidensa mukaan Egmont ei hyväksy toimittajiltaan minimipalkkaa alittavia palkkoja, työturvallisuuden vakavaa laiminlyöntiä, pakkotyötä, velkaorjuutta tai lapsityövoiman hyväksikäyttöä. Egmontin vastuulinjauksen mukaan Egmont-konsernin yritykset ja niiden alihankkijat kunnioittavat myös työntekijöiden oikeutta järjestäytyä ja neuvotella kollektiivisesti laillisella ja rauhanomaisella tavalla ilman rangaistuksia tai rajoituksia. Vastuulinjauksen mukaan Egmont-konserni ja sen alihankkijat tiedostavat palkkojen olevan keskeisiä työntekijöiden perustarpeiden tyydyttämisessä. Työntekijöille maksettavan korvauksen ei kuitenkaan tarvitse olla maan lakien ja säädösten asettama minimipalkkaa suurempi.³⁸

Tuotantoa edeltävien auditointien perusteella jokaiselle painolaitokselle määritetään oma auditointisyklinsä ja tuotanto-olosuhteita seurataan Kiinassa säännöllisillä auditointeilla vähintään kerran vuodessa. Auditointiin sisältyy tehdasvierailu, jossa huomiota

38 Egmont – Code of Conduct and Social Compliance, <http://www.egmont.com/int/social-responsibility/Etisk-leverandorstyringprogram/> ja The Egmont Code of Conduct, saatavilla osoitteessa: http://www.egmont.com/Upload/EgmontCOM/PDF%20documents/Egmont%20Code%20of%20Conduct_English_2013_Final.pdf

kiinnitetään muun muassa palo- ja sähkö-
turvallisuuteen sekä kemikaalien turvallisuuteen. Lisäksi tehdään työntekijähaastatteluja ja käydään läpi dokumentaatiota (esimerkiksi työaikatietojen ristiintarkistus, palkka-
kuittien, tuotantomäärien ja sertifiikaattien tarkistus)³⁹. Auditointien tuloksia ei välttämättä toimiteta Egmont Kustannukselle Suomeen, vaan konsernin vastuullisuustiimi käsittelee ne keskitetysti Tanskassa. Egmontin vastuullisuusohjelma on ollut käynnissä vuodesta 2005. Egmontin vastuulinjaukset koskevat Egmont-konsernin yrityksiä ja niiden alihankkijoita.

Egmont toimitti Finnwatchille kahden kiinalaispainon yhteystiedot, joiden kanssa Suomessa toimivalla Egmont Kustannuksella on tällä hetkellä ainoat suorat painatussopimukset. Tehtaat ovat Heshan Astros/Leo Paper sekä Hung Hing (Shenzhenin tehdas). Molemmat ovat ICTI CARE Process IPC -sertifioituja (ks. s. 16) ja niillä on järjestelmän A-sinetti, mikä tarkoittaa, että tehtyjen tehdasauditointien perusteella tehtaan työntekijöiden viikkotuntimäärä ei ylitä yli 66 tuntia.

Egmont ilmoitti, ettei se voi toimittaa Finnwatchille auditointiraportteja, eikä yksityiskohtaista tietoa auditointien tuloksista, johtuen Egmontin sosiaalisten auditointien luottamuksellisuutta koskevista toimintaperiaatteista. Egmontin mukaan molemmat edellä mainitut tehtaat kiinnittävät vastuukysymyksiin hyvin huomiota verrattuna joihinkin muihin kiinalaispainoihin. Auditoinneissa on silti ilmennyt Egmontin oman vastuuoheiston ylittäviä työtuntimääriä ja vähäisiä työterveys- ja työturvallisuuslöydöksiä.⁴⁰ Yleisen auditointiprosessin mukaisesti Egmont edellyttää, että kyseinen laitos sitoutuu korjaamaan havaitut puutteet – tämä koskee myös Hung Hingia ja Heshan Astros/Leo Paperia.

Noin kymmenen prosenttia Egmont Kustannuksen yhteiskustanteista tehdään ulkopuolisen alkuperäiskustantajan toimesta. Merkittävimpiä tällaisia alkuperäiskustantajia Kiinassa

ovat muun muassa Dorling Kindersley, Make Believe Ideas, Moses Verlag ja Nosy Crow. Myös ulkopuolisten alkuperäiskustantajien kanssa tehdyiltä yhteispainatussopimuksilta edellytetään, että painatukset tehdään auditoiduissa/hyväksytyissä tuotantolaitoksissa ja emoyhtiö Egmont pyytää saada tietoonsa painolaitoksen nimen ennen yhteispainatussopimusta. Egmontista kerrotaan, että kilpailullisista syistä alkuperäiskustantajat eivät kuitenkaan ole aina halukkaita antamaan tietoja, ja että Egmontin valta vaikuttaa yhteispainatuksia tekevien painolaitosten puutteiden korjaamiseen on vähäinen, koska se ei ole sopijaosapuolena painolaitoksen kanssa tehdyssä painatussopimuksessa.⁴¹ Egmontista kerrotaan, että vastuullisuuden valvonta on kuitenkin jatkuvassa fokuksessa, ja uusia aloitteita asian suhteen harkitaan parhaillaan.

3.3 OTAVA-KONSERNI

Otava-konserniin kuuluva Kustannusosakeyhtiö Otava on Suomen toiseksi suurin kirjankustantaja. Vuonna 2013 konsernin kirja-
puolen liikevaihto oli 55,5 miljoonaa euroa. Kirjankustantamisen lisäksi Otava-konserni toimii kirjakaupan, aikakauslehtien ja internet-palveluiden alalla. Myös Like Kustannus Oy ja Suuri Suomalainen Kirjakerho kuuluvat Otava-konserniin.⁴²

Suurin osa Otava-konsernin julkaisuista painetaan Otavan kirjapainossa Keuruulla. Yrityksen mukaan vain yhteiskustannuksena tuotettavia kirjoja painetaan muualla. Julkisuu-
dessa Otava on kertonut lisäävänsä alihankintaa tulevaisuudessa, ja maaliskuussa 2014 yhtiö irtisanoi kolmanneksen kirjapainonsa työntekijöistä.⁴³

Otava kertoi Finnwatchille painattavansa Kiinassa vain muutamia nimekkeitä vuodessa eikä antanut tietoja Kiinan tuonnin arvosta.

39 Egmont – Code of Conduct and Social Compliance, <http://www.egmont.com/int/social-responsibility/Etisk-leverandorstyringprogram/#Social%20Compliance> (viitattu 10.10.2014)

40 Egmont, sähköposti Jukka Torvinen ja Charlotte Damgaard, 10.4.2014

41 Egmont, sähköposti Jukka Torvinen ja Charlotte Damgaard, 10.4.2014 ja 8.5.2014

42 Otava-konserni, Vuosikertomus 2013, saatavilla osoitteessa: http://otavakonserni.fi/wp-content/uploads/2014/03/otava_vuosikertomus_2013.pdf

43 YLE, Otavan Kirjapaino vähentää 27 työntekijää Keuruulla, http://yle.fi/uutiset/otavan_kirjapaino_vahentaa_27_tyontekijaa_keuruulla/7119262 (viitattu 26.5.2014)

Vuonna 2013 Fennica-tietokantaan rekisteröitiin 21 Otavan Kiinassa painattamaa nidettä⁴⁴. Otavan mukaan vuonna 2013 kaikki sen Kiinassa painamat kirjat olivat yhteiskustanteita, joiden painolaitos selviää Otavalle vasta kun tehtaille toimitetaan aineistoja. Yhteispainatuksesta vastaava kustantaja ei Otavan mukaan ilmoita kustannussopimuksessaan ulkomaisten painolaitosten nimiä, koska sopimusta laadittaessa alkuperäiskustantajallaan ei vielä ole tiedossa painolaitosta. Painolaitoksen valinta riippuu Otavan mukaan kokonaispainoksen suuruudesta ja ratkeaa vasta kun kaikki yhteiskustannukseen osallistuvat tahot ovat tehneet sopimuksen.

Tärkeimpiä yhteiskustanteita Kiinassa tuottavia kumppaneita Otavalle ovat Penguin Group ja Dorling Kindersley. Otavan mukaan ulkomaiset kustantajat tilaavat yhteispainatukset Kiinasta, sillä siellä hintataso on edullisempi ja painokoneisto tukee riittävän laadukasta erikoispainatusta.

Otavasta kerrotaan, ettei se aseta yhteiskustannuskirjoja painattaville kiinalaisille graafisen teollisuuden yrityksille ja painotaloille työlöihin liittyviä ehtoja, eikä valvo painotöitä tekevien tehtaiden toimintaa. Kaikki painatukseen liittyvät kysymykset keskitetään yhteiskustannuksesta vastaavan yhteistyökumppanin vastuulle. Otavan mukaan ulkomaiset kustantajat, jotka alihankkivat Otavalle kiinalaista alkuperää olevia kirjoja, vastaavat siitä, että työskentelyolosuhteet ovat kunnossa. Otavan näkemyksen mukaan painatus on "varsin valvottua" ja yritys kertoo luottavansa siihen, että ulkomaiset kustantajat vastaavat siitä, että työskentelyolosuhteet ovat kunnossa.

Otavan markkinoimien Kiinassa tuotettujen tuotteiden tuotannosta vastaavat muun muassa Leo Paper Products Ltd, C & C Offset Printing Co. Ltd ja Dorling Kindersleyn käyttämä South China⁴⁵. Finnwatch ei saanut Otavalta painotehtaiden tarkkoja tietoja.

Otava on panostanut yritys vastuusta viestimiseen. Vuonna 2013 se lanseerasi

44 Suomen kansalliskirjasto, Fennica-tietokannasta Finnwatchille toimitettu aineisto, Katri Kananen, sähköposti, 5.8.2014

45 Otava, Liisa Riekkö, sähköposti, 19.3. ja 26.3.2014

yritysvastuusivuston "Ota Vastuu", jonka kautta yritys kertoo haluavansa viestiä entistä näkyvämmiin yhteiskuntavastuun toteutumisesta konsernissaan sekä tuoda kestävä kehityksen näkökulmia lukijoiden ulottuville ja yhteiskunnalliseen keskusteluun. Sivustolla keskitytään muun muassa kulttuuri- ja hyväntekeväisyystyöhön sekä tuotannon kotimaisuuteen ja ympäristökysymyksiin. Riskimaista tehtävien hankintojen vastuullisuudesta ei ole tietoa yritys vastuuosiossa tai Otavan vuosikertomuksessa.⁴⁶

3.4 BONNIER KIRJAT SUOMI OY

Ruotsalaiseen Bonnier-konserniin kuuluu 176 yritystä 16 maassa, ja sen liikevaihto vuonna 2013 oli noin 3 miljardia euroa. Bonnier-konsernin suomalaisen tytäryhtiön, Bonnier Kirjat Suomen, muodostavat kustannusosakeyhtiö Tammi ja WSOY sekä tieto- ja lastenkirjallisuuden erikoistunut Readme.fi. Lisäksi Bonnier Kirjat Suomeen kuuluvat myös kirjakerhot Uudet kirjat, JUJU, Koti ja Tyyli sekä lastenkirjakerho Lasten Parhaat Kirjat. Bonnier-konserni omistaa Suomessa myös kirjojen verkkokaupan Adlibriksen.

Tammi ja WSOY toimivat erillisinä kustantajina läheisessä yhteistyössä emoyhtiönsä Bonnierin kanssa, ja suurin osa niiden kustannussopimuksista tehdään emoyhtiön ja ulkomaisten alkuperäiskustantajien välillä. Readme.fi hoitaa itse omat painatusasiansa. Readme.fi vastaa myös Bonnier Kirjat Suomen Kids.fi-aputoiminimellä painettavista tuotteista.

Bonnier Kirjat Suomi vastasi Finnwatchin kyselyyn WSOY:n ja Tammen osalta hyvin avoimesti ja antoi paljon tietoja alihankintaketjustaan⁴⁷. Kiinassa painatetut painotuotteet vastaavat Bonnierin arvion mukaan noin kymmentä prosenttia Tammen ja WSOY:n kokonaisymyynnin arvosta. Kiinassa painetaan lastenkirjoja ja matkakirjoja sekä erilaisia

46 Otava Vuosikertomus 2013, saatavilla osoitteessa: http://otavakonserni.fi/wp-content/uploads/2014/03/otava_vuosikertomus_2013.pdf; Ota vastuu -sivusto, <http://otavastuu.otava.fi>

47 Kyselyyn vastasivat Bonnier Kirjat Suomen Ina Westman ja Otto Kajander maalís-elokuussa 2014.

käsikirjoja. WSOY ja Tammi toivat Kiinasta yhteensä 780 000 euron arvosta painotuotteita vuonna 2013, mikä vastasi 22,7 prosenttia yritysten kokonaistuonnista⁴⁸. Lastenkirjoista 12,6 prosenttia painettiin Kiinassa vuonna 2013. Muista riskimaista yrityksillä ei ollut tuontia. Bonnier Kirjat Suomi arvioi yhteispainatustensa määrän vähenevän tulevaisuudessa ja näin ollen uskoo myös Kiinan tuontinsa pienenevän.

Tehdessään suoria painosopimuksia painotalojen kanssa, Bonnier-konserni edellyttää tehtailta tai muilta tuotantolaitoksilta sekä näiden mahdollisesti käyttämiltä toisen portaalan alihankkijoilta sitoutumista ehtoihin, jotka on määritelty yrityksen eettisessä ohjeistossa. Ohjeisto koskee Suomessa Tammea, WSOY:tä ja Readme.fi:tä. Edellä mainitut yritykset vaativat Bonnierin vastuullisuusohjeiston noudattamista alihankkijoiltaan sekä edellyttävät tuotannon paikallisen sosiaalisten- ja ympäristövaikutusten arviointia, mikäli tuotannossa tapahtuu suuria muutoksia.

Bonnier-konsernin kirjapuolta koskevan vastuullisuusohjeiston mukaan työolosuhteiden ja -ehtojen on vastattava paikallisia lakeja ja ILO:n perussopimusten asettamia vaatimuksia. Järjestäytymisen vapaus on taattava ja työntekijöillä on oltava oikeus rauhanomaiseen mielenosoittamiseen ja lakkoihin. Bonnierin vastuuohejissa vaaditaan maksamaan työntekijöille lain vaatimaa minimipalkkaa. Jos laissa ei ole säädetty minimipalkkaa Bonnier-konserniin kuuluvat kustantajat edellyttävät elämiseen riittävän palkan maksamista. Elämiseen riittävä palkka on määritelty palkaksi, jolla työntekijä pystyy ruokkimaan perheensä sekä kustantamaan oman sekä perheensä asumisen. Bonnier pitää itsellään oikeuden valvoa halutessaan ohjeiden noudattamista.⁴⁹

48 Tuonnin arvolla tarkoitetaan Suomeen tuotujen painotuotteiden ostohintaa. Myynnin arvolla viitataan yrityksen painotuotteiden euromääräiseen kokonaismyyntiin Suomessa.

49 Bonnier Books, Code of Conduct. Saatavilla osoitteessa: http://www.bonnierforlagen.se/upload/Bonnierf%C3%B6rlagen/Upload/2012/Code-of-Conduct-Bonnier-%20Books_Okt%202011.doc

Vuosiraportissaan Bonnier-konserni ilmoittaa toivottavansa kuluttajien lisääntyvät vaatimukset etikkaan ja yritysvastuuseen liittyen tervetulleiksi. Yrityksen mukaan se pyrkii vaikuttamaan siihen, että sen markkinoimat tuotteet tehdään kohtuullisissa työolosuhteissa, ja kertoo asettavansa vaatimuksia alihankkijoilleen ja kumppaneilleen.⁵⁰ Tällä hetkellä yrityksen vastuullisuusohjeisto koskee kuitenkin vain Bonnierin suoria painosopimuksia painotalojen ja tehtaiden kanssa.

Tammen ja WSOY:n kirjojen omina alihankkijoina Kiinassa toimivat C & C Joint Printing, C & C Offset Printing, Hung Hing, Leo Paper, South China Printing, Starlite Development (China), Toppan Leefung (Hong Kong). Pyynnöstämme Bonnier Kirjat Suomi toimitti Finnwatchille myös alihankkijansa Hung Hingin fyysisten painolaitosten osoitteet Heshanissa ja Shenzhenissä.

Bonnier-konserni on teettänyt kolmannen osapuolen auditointeja niissä Kiinassa sijaitsevilla painolaitoksissa, joiden kanssa yrityksellä on oma painosopimus. Näissä auditoinneissa ei Bonnier Kirjat Suomen mukaan ole havaittu puutteita. Bonnier Kirjat Suomi toimitti Finnwatchille sen kahden suoran alihankkijan (Hung Hing Heshan ja Hung Hing Shenzhen) tuotantolaitoksilla vuonna 2011 tehdyt auditointiraportit. Raporttien mukaan tehtailla noudatetaan yleisesti ottaen kansallisista ympäristö-, työterveys- ja työlainsäädäntöä, mutta raportin mukaan yrityksen olisi kiinnitettävä huomiota työolosuhteisiin. Auditointiraportin mukaan työolosuhteet ovat länsimaisiin standardein verrattuna huonot: äärimmäisiä työskentelylämpötiloja (jopa 10–35 astetta), pitkiä työaikoja (jopa 60 viikkotuntia), alhaisia palkkoja sekä ahtaat asunnot (4 m²/työntekijä). Auditoinnit tehnyt konsulttitoimisto Pöyry kehotti auditointiraportissaan Bonnieria valmistautumaan tietojen nostattamaan mahdolliseen negatiiviseen mediahuomioon.

Lähes 90 prosenttia WSOY:n ja Tammen markkinoimista Kiinasta tuoduista kirjoista tehtiin yhteiskustanteina vuonna 2013.

50 Bonnier, Vuosiraportti 2013, saatavilla osoitteessa: http://www.bonnier.com/Documents/Bonnier_Annual_Report_2013.pdf

Merkittävimpiä alkuperäkustantajia ovat Dorling Kindersley Limited, Ameet, Norstedts, Penguin Books, Ryland ja Peters & Small. Bonnier Kirjat Suomella on tiedossaan yhteiskustanteita tekevien kiinalaisten painolaitosten nimet ja sijainnit, mutta ei tietoa tehtaiden työoloista. Bonnier Kirjat Suomi ei ole kysellyt tehtaiden työoloista, sillä vastuullisuusasiat on keskitetty emoyhtiölle, joka vastaa painotalojen kanssa tehdyistä sopimuksista.

Readme.fi antoi Finnwatchille vain yleisluotoisia vastauksia Kiinan painatuksistaan. Readme.fi:stä kerrotaan kaikkien Kiinan painatusten olevan yhteiskustanteita, ja ettei heillä ole suoraa kontaktia painolaitoksiin tai tietoja niistä. Readme.fi ei tee sopimuksia painotalojen kanssa, vaan sopimukset hoitavat yhteispainatuksista vastaavat ja sopimussuhteessa painojen kanssa olevat tahot. Tämän vuoksi Readme.fi ei myöskään ole yhteydessä painotalojen kanssa suoraan vaan yhteydenpito, sopimusehdot sekä painatuspäätökset hoidetaan keskitetysti yhteispainatuksen painosopimuksista vastaavan tahon kanssa.⁵¹ Readme.fi kertoo, ettei se pysty asettamaan mitään ehtoja Kiinassa teetettävien kirjojen osalta. Yritys saa kirjojen oikeudet yleensä kilpailutuksen kautta ja kirjojen kustantaja määrää ehdot. Kirjat ostetaan Readme.fi:n mukaan sellaisena kuin ne ovat alkuperäisen kustantajan määrääminä ja valvomina. Readme.fi kertoo vain voivansa luottaa siihen, että alkuperäinen kustantaja pitää huolen vastuullisuudesta.⁵²

Fennica tietokannasta löytyy 127 Readme.fi:n ja 11 Kids.fi:n kustantamaa nimekettä vuodelta 2013. Readme.fi:n nimekkeistä 43, eli noin kolmannes on painettu Kiinassa. Kaikki Bonnierin omat Kids.fi-nimellä kustannetut niteet, joiden hankinnasta Readme.fi vastaa, ovat yhtä lukuun ottamatta riskimaatuotantoa. Kirjoista seitsemän on tuotettu Kiinassa, loput Dubaissa ja Indonesiassa.

51 Read.me, Ari Sahanen, sähköposti 4.7.2014; Bonnier Books, Petra Majander, sähköposti 28.10.2014
52 Readme.fi, Ari Sahanen, sähköposti 4.11.2014

3.5 SCHILDTS & SÖDERSTRÖMS

Schildts & Söderströms on suomenruotsalaista kirjallisuutta julkaiseva kirjankustantamo, joka julkaisee vuosittain noin 70 uutta nimekettä. Kustannettavien kirjojen valikoimaan kuuluu muun muassa romaaneja, novelleja, lasten- ja nuortenkirjoja sekä tietokirjallisuutta.⁵³ Yritys kertoo vuosittaisen liikevaihtonsa olevan noin 6 miljoonaa euroa⁵⁴.

Schildts & Söderströms ei vastannut Finnwatchin kyselyyn toimitusjohtajan vaihdoksesta johtuviin aikataulupaineisiin vedoten. Yrityksen internetsivustolla ei mainita mitään yrityksen vastuullisuudesta, eikä Finnwatchin tiedossa ole, että yrityksellä olisi riskimaatuotantoa koskevia vastuullisuuslinjauksia.

Fennica-tietokantaan on kirjattu neljä Schildts & Söderströmsin Kiinassa painattamaa kirjaa vuonna 2013.

3.6 GUMMERUS KUSTANNUS OY

Gummerus-konserniin kuuluva Gummerus Kustannus Oy julkaisee kotimaista ja suomenmennettua kaunokirjallisuutta, tieto- ja harrastekirjoja, sanakirjoja sekä digitaalisia tuotteita. Kustantamo julkaisee vuosittain noin 150 uutuusnimikettä⁵⁵. Gummerus Kustannus Oy:n liikevaihto vuonna 2013 oli noin 8,6 miljoonaa euroa⁵⁶. Gummerus-konserniin kuuluu myös kirjakauppaketju Kirjatori.

Gummerus kertoi Finnwatchille, että sen Kiinassa painatetut painotuotteet vastasivat noin kymmentä prosenttia yrityksen kokonaismyynnistä vuonna 2013. Yrityksen Kiinasta tuotujen kirjojen osuus sen kaikista Suomessa vuosina 2009–2013 julkaisemista lastenkirjoista oli noin 30 prosenttia. Lastenkirjojen lisäksi Gummerus tuo Kiinasta

53 Schildts & Söderströms, Foreign Rights, <http://www.sets.fi/forlaget/foreign-rights/> (viitattu 22.10.2014)

54 Schildts & Söderströms, Förlaget, <http://www.sets.fi/forlaget/> (viitattu 22.10.2014)

55 Gummerus Kustannus Oy, <http://www.gummerus.fi/fi/gummerus-kustannus/historia/2000-luku/> (viitattu 27.10.2014)

56 Asiakastieto, Gummerus Kustannus Oy, liikevaihto 12/2013, <http://www.finder.fi/Kustantamoja/Gummerus%20Kustannus%20Oy/HELSINKI/taloustiedot/134958> (viitattu 27.10.2014)

harrastekirjoja ja keittokirjoja. Yrityksen mukaan sillä ei ole riskimaatuontia muista maista. Vuonna 2013 Fennica-tietokantaan oli rekisteröity 300 Gummeruksen julkaisemaa nimikettä, joista Kiinassa oli painettu yhteensä 51 kappaletta. Gummerus arvioi Kiinan tuontinsa osuuden pienenevän kustannusohjelman muutoksista johtuen.

Gummeruksen mukaan sen Kiinan tuonti koostui kokonaisuudessaan yhteispainatuksista. Kiinassa painatettujen kirjojen suurin alkuperäiskustantaja on Parragon, jolta Gummerus ostaa kirjat valmiina painotuotteina. Alkuperäiskustantaja ei anna Gummerukselle tietoja painopaikoista tai niiden työoloista, eikä Gummerus aseta painolaitoksille työoloihin liittyviä ehtoja tai valvo painotoiminnan vastuullisuutta. Gummerus kertoo luottavansa yhteistyökumppaninsa vastuullisuuteen.⁵⁷

Gummerus ei toimittanut Finnwatchille tietoja Parragonin käyttämistä kiinalaisista painotaloista.

3.7 TACTIC GAMES OY/ TACTIC PUBLISHING

Loppuvuodesta 2013 kirjankustannustoiminnan aloittanut Tactic Publishing julkaisee kotimaisia ja suomennettuja lastenkirjoja ja puuhatuotteita. Tactic Publishing on osa Tactic Games Oy:tä, jonka aputoiminimi on Nelostuote. Tactic Games Oy:n liikevaihto vuonna 2013 oli noin 15,8 miljoonaa euroa⁵⁸ ja se on osa kansainvälistä Nelostuote-konsernia. Tactic Gamesin lauta- ja korttipelejä valmistetaan Suomessa, Porissa sijaitsevassa tehtaassa.

Tactic Publishingin kiinalaista alkuperää olevat painotuotteet kattoivat noin kolmanneksen Tactic Publishingin kirjojen kokonaisyhteisyydestä vuonna 2013. Tactic Publishing tuo Kiinasta lastenkirjoja, ja Kiinan tuonnin arvo vuonna 2013 oli noin puolet kirjojen

kokonaistuonnista⁵⁹. Suomessa vuonna 2013 julkaistuista Tactic Publishingin lastenkirjoista 45 prosenttia on kiinalaista alkuperää. Riskimaatuontia Tactic Publishingilla oli Kiinan lisäksi Malesiasta.

Tactic Publishing kertoi Finnwatchille jatkavansa lelumaisten, erikoisosaamista ja -osia vaativien julkaisujen painatuksia Kiinassa myös tulevaisuudessa silloin, kun erikoisosaamista ei löydy läheltä. Puuha-, väritys- ja tarakirjoja sekä suuri osa kirjoja painetaan yrityksen omissa painolaitoksissa Suomessa.

Lähes kaikki Tactic Publishingin kiinalaista alkuperää olevat painotuotteet on tehty yhteispainatuksina. Tactic Publishing ei ole suoraan yhteydessä yhteispainatusten painolaitoksiin, eikä sillä ole tarkkaa tietoa tehtaiden nimistä, sijainnista tai työoloista, sillä Tactic Publishing ei osta eikä tilaa yhteispainatuksia itse, vaan asoi alkuperäiskustantajan kanssa, joka vastaa kirjan painatuksesta. Suurin Tactic Publishingin vuoden 2013 yhteispainatuksista vastannut kustantaja oli Bonnier-konserniin kuuluva The Templar Company Limited, ja suurin osa julkaisuista painatetaan Leo Paperin Kiinan tehtailla. Tactic Publishing hankki pyydettyä Finnwatchille Leo Paperin painolaitoksen tiedot Heshanissa.

Vuonna 2013 Tactic Publishing tilasi vain yhden Kiinassa painetuista julkaisuista suoraan painolaitoksesta. Tällöin painolaitoksella oli voimassa oleva ICTI-CARE -sertifikaatti.

Yhteispainatusten osalta Tactic Publishing ei aseta suoraan painolaitoksille kriteerejä työehtoihin liittyen, vaan yhteispainatuksen järjestävät kustantajat asettavat painolaitoksille työoloihin liittyviä ehtoja, valvovat niiden noudattamista ja ovat vastuussa siitä, että painamiseen käytetään vain hyväksytyjä painolaitoksia. Esimerkiksi yksi yhteispainatuksista vastaava taho, The Templar Company Ltd, kuuluu Bonnierille, ja sen alihankkijapainolaitokset kuuluvat Bonnierin vastuulinjauksen piiriin.

57 Gummerus Kustannus Oy, Mikko Meronen, sähköposti 19.3.2014

58 Suomen Asiakastieto, Tactic Games Oy liikevaihto, <http://www.finder.fi/Graafisen%20alan%20palveluja/Tactic%20Games%20Oy/PORI/talustiedot/159446> (viitattu 27.10.2014)

59 Tactic Publishing aloitti toimintansa vasta vuoden 2013 lopussa, joten tiedoissa ovat mukana vain loppuvuoden tuonti. Yritys ei kertonut euromääräisiä lukuja liikesalaisuuteen vedoten.

Tactic Games Oy kuuluu ICTI CARE -järjestelmään sitoutuneisiin yrityksiin. Sitoumus tarkoittaa, että se ostaa tuotteita ICTI:n ICP-auditoinnin läpäisseistä tehtaista. Tactic Publishingin Kiinassa käyttämä tuotantolaitos kuuluu ICTI-CARE järjestelmään. Tactic Publishing on kehittämässä tapaa seurata myös alkuperäiskustantajien alihankkijoina toimivien tehtaiden läpäisemiä auditointeja.⁶⁰

3.8 CIL SUOMI OY

Espanjalaiseen Club Internacional del Libro CIL -konserniin kuuluva CIL Suomi Oy julkaisee Suomessa Valitut Palat -lehtiä, Kirjavaliot-sarjaa, tietokirjoja sekä erilaisia kirja- ja musiikkisarjoja. CIL Suomi Oy:n liikevaihto vuonna 2013 oli noin 20,4 miljoonaa euroa⁶¹.

CIL Suomen mukaan useimpien sen Suomessa kustantamien kirjojen painotyöt tehdään nykyisin Euroopassa muun muassa aikataulusyistä. Kiinassa painatetaan vain muutama kirjanimeke vuodessa. Fennica-tietokantaan vuonna 2013 rekisteröidystä yhdestätoista CIL Suomen nimekkeestä kolme oli painettu Kiinassa.

CIL Suomi kertoo edellyttävänsä, että sen ulkomaiset yhteistyökumppanit noudattavat kotimaansa lainsäädäntöä ja toimivat vastuullisesti suhteessa henkilöstöön, yhteiskuntaan ja ympäristöön. CIL Suomen vaatimukset eivät kuitenkaan sellaisenaan sisälly sopimukseen yhteiskustantajien kanssa, vaan vastuullisuuteen viitataan yrityksen menettelytapaoheistossa vain yleisluonteisesti.

Yrityksen mukaan sillä ei ole mahdollisuuksia valvoa kriteerien noudattamista tai teettää auditointeja, koska Kiinassa toteutettavissa yhteispainatuksissa CIL Suomi ei itse asioi suoraan painon kanssa.

60 Tactic Publishing, Annu Nykänen, sähköposti, 3.11.2014

61 Suomen Asiakastieto, <http://www.finder.fi/Lehtiä%20ja%20uutispalvelua/CIL%20Suomi%20Oy/HELSINKI/taloustiedot/165108> (viitattu 27.10.2014)

ICTI CARE Process, The International Council of Toy Industries

The International Council of Toy Industries, ICTI, on maailmanlaajuinen leluteollisuuden etujärjestö, jolla on jäseniä 20 maasta. ICTIn jäsenet ovat kansallisia leluteollisuuden toimialajärjestöjä.⁶² ICTI CARE Process ICP on ICTIn lanseeraama vastuullisuusohjelma, jonka sertifiointijärjestelmää käytetään maailmanlaajuisesti varmistamaan vastuulliset työolot lelutehtailla. ICP-ohjelma aloitettiin vuonna 2004 ja siihen on liittynyt yli 1 400 leluja valmistavaa tehdasta. Lisäksi hieman yli 1 000 leluyritystä, lisenssinhaltijaa ja jälleenmyyjää on sitoutunut tuottamaan valmistamansa tuotteet ICP-ohjelmaan kuuluvissa tehtaissa.⁶³

ICP-ohjelman kautta perustetut auttavat puhelinlinjat tehdastyöntekijöille, työoikeuksia käsittelevät kurssit sekä työntekijöille jaettavat opetusmateriaalit ovat saaneet kiitosta kansalaisjärjestöiltä.⁶⁴ ICP myös antaa auditoiduista tehtaistaan enemmän tietoa kuin moni muu vastuullisuusohjelma. ICP:n julkisessa tietokannassa on saatavilla auditoitujen tehtaiden nimet, sertifiointityypit, työntekijöiden määrät sekä tehtaiden yhteystiedot.

Kansainväliset järjestöt eivät kuitenkaan ole täysin vakuuttuneita ICP:n kyvystä parantaa leluteollisuuden työoloja. Työelämän oikeuksia Kiinassa seuraavat järjestöt ovat raportoineet vakavista työelämän oikeuksien loukkauksista ICP-sertifioituilla tehtailla.

Esimerkiksi vuonna 2011 hongkongilainen yritysvastuujärjestö SACOM raportoi laittomuuksista ICTI Care -ohjelmaan kuuluvilla tehtailla. Ongelmia löytyi muun muassa työajoissa ja palkoissa. Myöhemmin myös muun muassa China Labour Watch ja Swedwach julkaisivat selvityksiä, jotka paljastivat työelämän oikeuk-

62 ICTI, What is ICTI, <http://www.toy-icti.org/about/whatis.html> (viitattu 10.11.2014)

63 ICTI Care, 2013, Annual report 2012, saatavilla osoitteessa: http://www.icti-care.org/uploadfileMgmt/03_2013930141948.pdf

64 Swedwatch, 2011, Improvement made but factory conditions still a problem, saatavilla osoitteessa: http://www.swedwatch.org/sites/default/files/leksaksuppfoljning_eng_april_2011_0.pdf

sien loukkauksia ICP-ohjelman kautta sertifioituilla tehtailla.⁶⁵

ICP:tä on arvosteltu muun muassa pitkien työpäivien sallimisesta jopa silloin, kun kansalliset työaikalait rajoittavat työpäivän pituutta enemmän kuin ICP. ICP:n mukaan tehtaan työtuntien määrä ei saa ylittää 66 tuntia viikossa.⁶⁶ Kiinassa työlain mukaan normaalituntimäärän raja on 40 tuntia viikossa ja ylitöitä saa tehdä korkeintaan 36 tuntia kuukaudessa.

Vuonna 2009 ICP aloitti tehtaiden kehittämiseen tähtäävän Continuous Improvement Process CIP -ohjelman, jonka tarkoituksena oli edistää audittoijien mahdollisuutta saada oikeaa tietoa kiinalaisten lelutehtaiden teettämistä työtunneista. Aiemmissa auditoinneissa oli havaittu ongelmalliseksi se, että tehtaas väärensivät usein työaikakirjanpitoaan saadakseen sen näyttämään lainmukaiselta. Sen sijaan, että ICP-sertifiointijärjestelmän vaatimukset asetettiin kansallisen lain kanssa yhtäläisiksi, CIP:n puitteissa tehtaalle päätettiin sallia Kiinan lain määrittämiä työtuntimääriä pidemmät työpäivät.⁶⁷

ICP perustelee pitkien työpäivien sallimista lähinnä sillä, että kausiluontoisuuden vuoksi leluteollisuudessa on totuttu pitkiin työpäiviin. ICP:n mukaan leluteollisuus 'ei ole vielä valmis' lyhentämään työtunteja edes 60 viikkotuntiin ja siksi sen järjestelmän A60-sertifiointi, jossa tehdas sitoutuu alle 60 viikkotuntiin, on vapaaehtoinen.⁶⁸ ICP:n mukaan sen näkemyksen vahvistavat myös Kiinan paikalliset viranomaiset, jotka myöntävät usein tehtaalle luvan ylittää työlain sallimat ylityömäärät.⁶⁹

A60-sertifioinnin ohella ICP-ohjelmaan kuuluvat seuraavat sertifioinnit:

65 Ibid.

66 ICTI Care foundation, 2014, Working hour policy amendment, saatavilla osoitteessa: http://www.icti-care.org/uploadfileMgnt/01_20141028162010.pdf

67 Swedwatch, 2011, Improvement made but factory conditions still a problem, saatavilla osoitteessa: http://www.swedwatch.org/sites/default/files/leksaksuppfoljning_eng_april_2011_0.pdf

68 "We recognize that the traditional toy industry is not yet ready to move toward a 60-hour workweek at this stage." ICTI Care foundation, 2013, ICTI Care process to recognize factories working 60-hour workweek, saatavilla osoitteessa: http://www.icti-care.org/uploadfileMgnt/0_2013912174127.pdf

69 ICTI CARE Foundation, Frank W. Clarke, sähköposti 26.11.2014

- A-sertifiointi, jossa viikkotuntien maksimimäärä on 66 tuntia. Tässä sertifioinnissa saa kausiluontoisesti olla 72:n tunnin työviikkoja, mutta enintään 12 viikon ajan vuodessa.
- B-sertifiointi, jossa viikkotuntien maksimimäärä on 72 tuntia. Tässä sertifioinnissa saa kausiluontoisesti olla 78:n tunnin työviikkoja, mutta enintään 12 viikon ajan vuodessa. Kausiluontoisia ylitöitä saa viikottain tehdä enintään 25 prosenttia tehtaan työntekijöistä.
- C-sertifiointi, jossa viikkotuntien maksimimäärä on 78 tuntia.⁷⁰

Aiemmissa raporteissa ICP:tä on kritisoitu myös järjestäytymisvapauden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden sivuuttamisesta. SACOMin mukaan ohjelma on kuitenkin kehittänyt toimintaansa tällä saralla erityisesti Kiinan Guangdongin alueella. ICP ei kuitenkaan ole edelleenkaan sisällyttänyt ILO:n järjestäytymisvapautta ja neuvotteluoikeutta koskevia perussopimuksia (87 ja 98) toimintaperiaatteisiinsa.⁷¹

Järjestöt ovat myös kritisoineet ICP:n palkkavaatimustasoa, sillä ohjelma ei vaadi sertifioituja tehtaaita sitoutumaan elämiseen riittävään palkkaan.⁷² ICP:n mukaan vastuullisuusohjelmassa arvioidaan parhaillaan elämiseen riittävän palkan mahdollisuutta, mutta toistaiseksi toimenpiteitä asian eteen ei ole tehty.⁷³

ICP tekee vuosittain huomattavia määriä auditointeja. Viimeisimmän vuosikertomuksen mukaan ICP teki vuoden 2012 kesäkuuhun mennessä 1 500 auditointia ja vuonna 2011 jopa 3 507 auditointia.

70 ICTI Care foundation, 2014, Working hour policy amendment, saatavilla osoitteessa: http://www.icti-care.org/uploadfileMgnt/01_20141028162010.pdf

71 Swedwatch, 2011, Improvement made but factory conditions still a problem, saatavilla osoitteessa: http://www.swedwatch.org/sites/default/files/leksaksuppfoljning_eng_april_2011_0.pdf; ja ICTI Care foundation, 2010, Code of business practises, saatavilla osoitteessa: http://www.icti-care.org/e/content/cat_page.asp?cat_id=193

72 Swedwatch, 2011, Improvement made but factory conditions still a problem, saatavilla osoitteessa: http://www.swedwatch.org/sites/default/files/leksaksuppfoljning_eng_april_2011_0.pdf

73 ICTI Care, Frequently asked questions, http://www.icti-care.org/e/content/cat_page.asp?cat_id=190 (viitattu 10.11.2014)

Kiinassa CIL Suomi kertoo painattaneensa kirjojaan Leo Paperilla. Yrityksen mukaan Leo Paper on painoalalla suuri ja tunnettu toimija, joka on ilmoittanut sitoutumisestaan vastuulliseen toimintaan. Finnwatch ei saanut CIL Suomelta yrityksen käyttämien Leo Paper -konserniin kuuluvien painotehtaiden yhteystietoja.

CIL Suomi kertoo, ettei sillä ole Kiinan lisäksi painotoimintaa muissa riskimaissa. CIL Suomessa uskotaan Kiinan painatusten vähenvän ja Euroopan painatusten lisääntyvän tulevaisuudessa.⁷⁴

3.9 KARISTO OY

Karisto-konserniin kuuluva Karisto Oy kustantaa kotimaista ja suomennettua kaunokirjallisuutta, tietokirjoja sekä lasten- ja nuortenkirjoja. Yritys julkaisee vuosittain noin sata uutuusnimikettä ja sen lisäksi uusintapainoksia. Vuonna 2013 yrityksen liikevaihto oli 3,8 miljoonaa euroa⁷⁵. Karisto Oy myi oman kirjapainotoimintansa Bookwell Oy:lle vuoden 2012 lopussa⁷⁶.

Karisto kertoi Finnwatchille, ettei se tilastoi yhteispainauspaikkoja eikä voinut siksi toimittaa tilastotietoja Kiinan tuonnistaan. Kariston mukaan sillä ei ole valtuuksia asioida itse riskimaissa toimivien yhteispainatusten painotalojen kanssa. Painotalot ovat yhteispainatuksen järjestävän kustantajan valitsemia, ja Karisto kertoo luottavansa alalla tunnettujen ja arvostettujen kustantajien päätöksiin painopaikan valinnassa. Yrityksen mukaan epäluotettava valinta johtaisi välittömästi monivuotisen yhteistyön lakkaamiseen ja asiakassuhteen katkaisemiseen. Karisto ei kuitenkaan tee omia auditointeja tehtailla. Yrityksen mukaan sillä on linjaus, jonka mukaan yrityksen toiminta on "vastuullista käytettävissä olevien tietojen mukaan".

74 CIL Suomi, Ilkka Virtanen, sähköposti 25.2. ja 30.10.2014

75 Suomen Asiakastieto, Karisto Oy, Liikevaihto 12/2013, <http://www.finder.fi/Kustantamoja/Karisto%20Oy/HÄMEENLINNA/taloustiedot/144814> (viitattu 28.10.2014)

76 Karisto Oy, <http://www.karisto.fi/portal/suomi/kustannusliike/ajankohtaista?bid=142> (viitattu 28.10.2014)

Vuonna 2013 Karistolla oli riskimaapainatuksia Kiinassa, Malesiassa ja Romaniassa. Vuonna 2013 Fennica-tietokantaan rekisteröitiin 125 Kariston julkaisua, joista 17 oli painettu Kiinassa. Karisto toimitti Finnwatchille tiedot kaikista vuoden 2013 yhteispainatuskirjanimekkeistään ja alkuperäiskustantajistaan sekä Kiinan painatuksiin käyttämänsä Hung Hingin painolaitoksen yhteystiedot Heshanissa. Finnwatch sai Karistolta myös kopion Hung Hingin Heshanin tehtaan ICTI-CARE -sertifioinnista. Muita Kariston julkaisemissa yhteiskustannuskirjoissa käytettyjä kiinalaisia painotaloja olivat muun muassa Ka Lung Printing Limited, Leo Paper Products, Toppa Leefung Printing ja MSB Printing. Kariston kirjojen yhteiskustannuksesta olivat vastanneet muun muassa Dorling Kindersley, Little Tiger Press ja Quintet Publishing.⁷⁷

3.10 KUSTANNUS-MÄKELÄ OY

Kustannusosakeyhtiö Kustannus-Mäkelä kustantaa lastenkirjoja, harrastekirjoja ja kotimaisia dekkareita. Yritys julkaisee noin sata uutta nimekettä vuosittain. Yrityksen liikevaihto vuonna 2013 oli noin 1,4 miljoonaa euroa⁷⁸.

Fennica-rekisteriin oli vuonna 2013 merkitty 132 Kustannus-Mäkelän julkaisemaa nimekettä, joista 88 oli painettu Kiinassa. Yrityksen mukaan se toi maahan kiinalaista alkuperää olevia painotuotteita noin 300 000 eurolla. Tämä vastasi noin 65 prosenttia Kustannus-Mäkelän kokonaistuonnista ja kokonaisyhtymästä. Kiinasta tuodut kirjat olivat lastenkirjoja ja harrastekirjoja.

Kaikki Kiinassa painatetut kirjat olivat Kustannus-Mäkelän mukaan yhteiskustanteita, joiden alkuperäiskustantajia olivat Random House, Penguin, Hachette, Scholastic ja Macmillan. Yrityksen mukaan se ei aseta yhteiskustantajille vastuullisuusvaatimuksia eikä sillä ole tietoa kiinalaisten tehtaiden työoloista. Kustannus-Mäkelä kertoo, että sen

77 Karisto Oy, Sanna Vartiainen ja Tiina Laaksonen, sähköpostit 24.2.–28.3.2014

78 Suomen Asiakastieto, Kustannus-Mäkelä Oy liikevaihto, <http://www.finder.fi/Kustantamoja/Kustannus-Mäkelä%20Oy/KARKKILA/taloustiedot/150186> (viitattu 28.10.2014)

yhteiskustantajat ovat maailman suurimpia kustantajia, jotka yrityksen tietojen mukaan valvovat itse työoloja.

Yhteiskustannuksena tuotettavien kirjojen painatuksesta Kiinassa vastasivat Leo Paper, WKT Co. Ltd, Hung Hing, CLL Offset Printing sekä Hong Kong Forwards Printing. Kirjojen painatuksesta vastanneiden yksittäisten tehtaiden osoitteet eivät ole Kustannus-Mäkelän tiedossa.

Kustannus-Mäkelä arvelee, että sen Kiinan tuonti pienenee jonkin verran tulevaisuudessa, sillä uusien painosten saaminen maasta kestää pitkän laivamatkan vuoksi liian kauan.

3.11 KUSTANNUSOSAKEYHTIÖ NEMO

Nemo on vuonna 1997 perustettu yleiskustantamo, jonka liikevaihto oli vuonna 2013 noin 1,2 miljoonaa euroa⁷⁹.

Vuonna 2013 Nemo julkaisi 71 nimekettä, joista 41 oli uutuuksia ja 30 uusintapainoksia. Näiden joukosta suurin osa, 40 nimekettä, painatettiin Kiinassa. Nemo julkaisi Suomessa myös pienen määrän Singaporessa ja Male-siassa painatettuja kirjoja. Nemon kokonaistuonnista kiinalaista alkuperää olevat kirjat vastasivat 85 prosenttia vuonna 2013. Vuosina 2009–2013 Kiinan tuonti vastasi 82 prosenttia Nemon lastenkirjatuotannosta. Kiinasta tuotiin lastenkirjoja ja tietokirjoja.

Kaikki Nemon Kiinasta tuomat kirjat ovat olleet yhteiskustanteita. Kirjojen alkuperäiskustantaja olivat Osborne, Walker, Quarto, Octopus, Laurence King, Macmillan, Seuil, Play Bac, Albin Michel sekä Olo editions. Alkuperäiskustantajat huolehtivat painopaikkojen valinnasta ja yhteyksistä painotehtaisiin Kiinassa. Nemo selvitti Finnwatchille erikseen tietoja Walkerin ja Usbornen vastuullisuuskäytännöistä. Nemon mukaan painopaikkaan ja vastuullisuuteen liittyvien tietojen pyytäminen ei ole yleisemmin käytäntönä, eikä

painopaikkaa yleensä kerrota yhteispainatuksia koskevissa sopimuksissa.

Nemolla ei ole rekisteriä alkuperäiskustantajien käyttämistä painotehtaista mutta se toimitti Finnwatchille painotalojen tiedot. Nemon Suomessa julkaisemia kirjoja olivat painaneet muun muassa Toppan Excel, Leo Paper, Midas Printing, 1010 Printing International, South China Printing, Shanghai Offset Printing, Shenzhen Donnelley Printing, Book Partners China, First Choice Printing ja Asia Pacific Printing.

Nemo kertoo olevansa kiinnostunut kehittämään vastuullista alihankintaa ja on keskustellut vastuullisuuskysymyksistä alkuperäiskustantajien kanssa. Vuonna 2014 yritys on vähentänyt painatusta Kiinassa 20:een painokseen. Ihmisoikeusongelmien lisäksi Nemo näkee ongelmana Kiinan painatusten rahoituksellisen raskauden, hitauden sekä painotuotteiden vaihtelevan laadun.⁸⁰

3.12 YHTEENVETO YRITYSTEN VASTAUKSISTA

Suomessa toimivien kustantamoiden vastauksista selviää, että suurin osa Kiinasta Suomeen tuotavista kirjoista valmistetaan yhteispainatuksina yhteistyössä ulkomaisen alkuperäiskustantajan kanssa. Kiinalaista alkuperää olevien tuotteiden osuus kokonaistuonnista vaihtelee suuresti eri kustantajien välillä. Talentum ja Edita eivät tuo kirjoja lainkaan Kiinasta (tai muista riskimaista) ja CIL Suomella ja Schildts & Söderströmsillä on vain muutamia Kiinassa painatettuja nimekkeitä. Eniten kirjoja Kiinasta kokonaistuontiinsa nähden vuonna 2013 toivat Egmont Kustannus (50 %), Tactic Publishing (50 %), Kustannus-Mäkelä (65 %) ja Kustannusosakeyhtiö Nemo (85 %). Kaikki kustantajat eivät kuitenkaan antaneet kattavia vastauksia Finnwatchin kysymyksiin ja esimerkiksi Kiinasta tuotujen kirjojen tuontiarvot ovat monille yrityksille liikesalaisuuksia. Tästä johtuen Kiinan

⁷⁹ Suomen Asiakastieto, Kustannusosakeyhtiö Nemo, <http://yritys.taloussanomat.fi/y/kustannusosakeyhtiö-nemo/helsinki/1090364-1/> (viitattu 4.11.2014)

⁸⁰ Kustannusosakeyhtiö Nemo, Mika Siimes, sähköposti, 4.11.2014

Taulukko 3: Riskimaahankintojen vastuullisuus Suomessa toimivissa kustantamoissa

Yritys	Liikevaihto 2013	Tunnuslukuja Kiinan tuonnista	Fennica-rekisteriin merkityt Kiinassa painetut nimekkeet vuonna 2013	Vastuullisuusvaatimukset
Sanoma Media Finland	Koko Sanoma-konserni 2,2 miljardia €, Sanoma Media Finland 0,3 milj. €	vuonna 2013: 20 % painotuotteiden kokonaistuonnin arvosta, tuonnin arvo liikesalaisuus	34	Disneyn Code of Conduct Disneyn lisenssillä painettavissa kirjoissa
Egmont Kustannus	Koko Egmont-konserni 1,6 miljardia €, Egmont Kustannus 14 milj. €	vuosina 2009–2013: 80 % lasten kirjoista, tuonnin arvo liikesalaisuus; vuonna 2013: 50% kaikkien painotuotteiden tuonnista	41	oma vastuullisuusohjeisto
Otava	55,5 milj. €	muutamia nimekkeitä vuosittain, tuonnin arvo liikesalaisuus	21	ei
Bonnier Kirjat Suomi: WSOY ja Tammi	Koko konserni 2,9 miljardia €, Bonnier Kirjat Suomi 16,8 milj. €	vuonna 2013: 780 000 euroa, 22,7 % yritysten kokonaistuonnista, 12,6 % lastenkirjoista, 10 % kokonaismyynnin arvosta	WSOY: 30 Tammi: 19	vastuullisuusohjeisto koskee vain omia painosopimuksia
Bonnier Kirjat Suomi: Readme.fi, Kids.fi	Koko konserni 2,9 miljardia €, Bonnier Kirjat Suomi 16,8 milj. €	ei vastannut	Readme.fi: 43 Kids.fi: 7	ei (Bonnierin vastuullisuusohjeisto koskee vain omia painosopimuksia ja Readme.fi:n kaikki kirjat yhteiskustanteita)
Schildts & Söderströms	6 milj €	ei vastannut	4	ei vastannut
Gummerus Kustannus Oy	8,6 milj. €	vuosina 2009–2013: 30 % lastenkirjoista; vuonna 2013: 10 % kokonaismyynnin arvosta	51	ei
Tactic Publishing	Emoyhtiö Tactic Games 15,8 milj. €	vuonna 2013: kolmannes kokonaismyynnistä, 50 % kokonaistuonnista, lastenkirjoista 45 %	24	sitoutunut ICTI Care -järjestelmään emoyhtiönsä kautta
CIL Suomi Oy	20,4 milj. €	muutamia nimekkeitä vuosittain, ei vastannut tuonnin arvoa koskien	3	yleinen viittaus vastuullisuuteen yrityksen omissa menettelytapaohjeissa
Karisto Oy	3,8 milj. €	17 nimekettä vuonna 2013, ei tilastoi Kiinan tuontiaan	17	yleinen linjaus, jonka mukaan toiminta on "vastuullista käytettävissä olevien tietojen mukaan"
Kustannus-Mäkelä Oy	1,4 milj. €	vuonna 2013: tuonnin arvo 300 000 euroa, 65 % kokonaistuonnin ja -myynnin arvosta	88	ei
Kustannusosake-yhtiö Nemo	1,2 milj. €	vuosina 2009–2013: 82 % lastenkirjoista; vuonna 2013: 40 nimekettä, 85 % kokonaistuonnin arvosta	40 ⁸¹	Ei, mutta kiinnostunut kehittämään vastuullista alihankintaa

81 Kustannusosakeyhtiö Nemo ilmoitti itse Finnwatchille, että vuonna 2013 se toi Suomeen 40 Kiinassa painettua nimekettä. Fennica-rekisteriin Nemolle on rekisteröity 27 Kiinassa painettua nimekettä vuonna 2013.

Omia vastuullisuus-auditointeja	Esimerkkejä käytetyistä painotaloista/painotehtaista Kiinassa	Suurimmat alkuperäiskustantajat	Asettaa alkuperäiskustantajalle vastuullisuusvaatimuksia
ei	Toppa Excel (Hong Kong) Company, Leo Paperin Heshan Leo Packaging & Printing	Reader's Digest Children's Publishing, Publications International, Parragon Publishing	kyllä
Omia auditointeja tehtaille, joilta tilataan suoraan. Hyväksytään ETI, ICTI-CARE, Sedex/SMETA, SA8000 -auditoinnit	Heshan Astros/Leo Paper, Hung Hing (Shenzhenin tehdas)	Dorling Kindersley, Make Believe Ideas, Moses Verlag ja Nosy Crow	kyllä
ei	Leo Paper Products Ltd, C & C Offset Printing Co. Ltd, South China	Penguin Group, Dorling Kindersley	ei
omia auditointeja tehtaille, joilta tilataan suoraan.	C & C Joint Printing, C & C Offset Printing, Hung Hing, Leo Paper, South China Printing, Starlite Development (China), Toppan Leefung (Hong Kong)	Dorling Kindersley Limited, Ameet, Norstedts, Penguin Books, Ryland, Peters & Small	ei
ei	ei vastannut	ei vastannut	ei
ei vastannut	ei vastannut	ei vastannut	ei vastannut
ei	ei vastannut	Parragon	ei
ei omia auditointeja, alkuperäiskustantaja vastaa tai pyydetään ICTI CARE -sertifiointi	Leo Paper Heshan	The Templar Company Limited	ei, mutta tämä on kehitystyön alla
ei	Leo Paper, ei kertonut painotalojen tietoja	ei vastannut	ei
ei	Hung Hing Heshan, Ka Lung Printing Limited, Leo Paper Products, Toppan Leefung Printing, MSB Printing	Dorling Kindersley, Little Tiger Press, Quintet Publishing	ei
ei	Leo Paper, WKT, Hung Hing, CLL Offset Printing, Hong Kong Forwards Printing, varsinaiset painotehtaat eivät ole yrityksen tiedossa	Random House, Penguin, Hachette, Scholastic, Macmillan	ei
ei	Toppa Excel, Leo Paper, Midas Printing, 1010 Printing International, South China Printing, Shanghai Offset Printing, Shenzhen Donnelley Printing, Book Partners China, First Choice Printing, Asia Pacific Printing, varsinaiset painotehtaat eivät ole yrityksen tiedossa	Usborne, Walker, Quarto, Octopus, Laurence King, Macmillan, Seuil, Play Bac, Albin Michel, Olo editions	ei, mutta keskustellut alkuperäiskustantajien kanssa vastuullisuuskysymyksistä

tuonnin määriä eri kustantamoiden välillä on vaikeaa vertailla muuten kuin suhteellisena osuutena kunkin yrityksen tuonnin arvosta.

Positiivisesti vastaajien joukosta erottui Bonnier Kirjat Suomi, jonka alaisuudessa toimivat WSOY ja Tammi antoivat erittäin paljon tietoja alihankintaketjustaan. Finnwatch sai yrityksiltä muun muassa käyttöönsä niiden teettämien vastuullisuusauditointien raportit. Ehkä hieman yllättäen samaan konserniin kuuluva Readme.fi (joka vastaa myös Kids.fi -kirjojen painatuksesta) vastasi vain osaan kysymyksistä, ja sen vastuullisuusvalvonta oli selvästi heikommalla tasolla.

Yksikään kyselyyn vastanneista kustantamoista ei tee vastuullisuusvalvontaa yhteiskustannusten painotöistä vastaaviin, riskimaissa toimiviin painotehtaisiin. Lähes kaikki kustantajat ilmoittavat myös, etteivät voi vaikuttaa yhteispainatuksien painopaikkoihin eivätkä saa tietoja painopaikkojen työoloista. Vain Sanoma Media Finland ja Egmont Kustannus kertoivat asettavansa yhteiskuntanteina tehtäville kirjoille vastuullisuusvaatimuksia. Egmont myönsi, että sen vaikutusmahdollisuudet yhteispainatuksia teettävien tehtaiden työoloihin ovat rajalliset. Sanoma Media Finlandin vastuuohjeisto koskee vain Disneyn lisenssillä tuotettavia tuotteita. Disneyn vastuuohjeiston vaatiminen on itsestään selvää, sillä ilman Disneyn hyväksyntää painolaitosta

ei saa käyttää Disneyn lisenssituotteiden painamiseen.

Finnwatchin näkemyksen mukaan aktiivista vastuullisuusvalvontaa riskimaissa tekevät vain Egmont Kustannus ja Bonnier Kirjat Suomi, jotka ovat siirtäneet vastuullisuustyönsä konserneissa toimiville vastuullisuusosastoille. Myös Tactic Publishing on emoyhtiönsä kautta sitoutunut ICTI-Care -järjestelmään ja Sanoma Media Finland edellyttää Disneyn vastuullisuusohjeiston noudattamista. Otavalla, Gummeruksella, Kustannus-Mäkelällä ja Kustannusosakeyhtiö Nemolla ei ole lainkaan vastuullisuuslinjauksia. Myös CIL Suomi ja Karisto viittaavat vain hyvin ylätasolla olevaan yrityksen sisäiseen linjaukseen, jonka pohjalta ei Finnwatchin näkemyksen mukaan voida uskottavasti johtaa yritysvastuutyötä. Schildts & Söderströms jätti vastaamatta Finnwatchin kyselyyn kiireisiin vedoten.

Näyttää siltä, että Suomessa toimivilla kustantamoilla on edessään paljon työtä, jotta ne voisivat täyttää YK:n ihmisoikeuksia ja yritystoimintaa koskevien ohjaavien periaatteiden vaatimukset ihmisoikeuksien kunnioittamisesta koko arvoketjussaan.



4. Ihmisoikeusriskien arviointi: työelämänoikeudet Kiinassa

1970-luvun loppupuolelta alkanut taloudellinen avautuminen on muuttanut Kiinan muuttamassa vuosikymmenessä maailman suurimmaksi vientimaaksi.⁸² Yksi merkittävä tekijä Kiinan nousussa vientimahdiksi on ollut maan alhaiset tuotantokustannukset, jotka ovat vaikuttaneet suoraan työelämän oikeuksien toteutumiseen. Talouskasvun, yksityistämisen ja ulkomaisten sijoittajien myötä työelämän oikeudet jäivät usein taka-alalle ja Kiina tuli tunnetuksi maailman hikipajana.⁸³ Halpojen tuotteiden kotimaa on kuitenkin muutoksen kourissa.

Kiinan hallitus on viime vuosina pyrkinyt vähentämään maan taloudellista riippuvuutta länsimaiden markkinoille suunnattujen halpojen kulutushyödykkeiden valmistuksesta ja vahvistamaan kotimaista kulutuskysyntää. Tämä on näkynyt myös osittain parantuneissa työoloissa, sillä yksi tapa edistää tavoitteen saavuttamista on ollut minimipalkkojen korottaminen. Kiinan minimipalkat ovatkin nykyään Aasian keskitasoa ja ylittävät huomattavasti esimerkiksi Bangladeshin, Vietnamin ja Kambodzan vähimmäispalkat.⁸⁴

Kiinan paikallishallinnot ovat alkaneet valvoa lainsäädännön toimeenpanoa entistä tiukemmin. Viime vuosina on nähty, että myös työntekijät itse ovat Kiinassa entistä tietoisempia oikeuksistaan ja valmiimpia vaatimaan niiden toteutumista. Kiinan työolojen voidaankin nähdä parantuneen viimeisten vuosikymmenten aikana.

Tiukentuneesta sääntelystä ja työolojen parantumisesta huolimatta työelämän oikeuksien loukkaukset ovat edelleen hyvin yleisiä. Ongelmia tavataan myös kehittyneellä ja teollisuusvaltaisella kaakkoisrannikolla, jossa työskentelee suuri määrä maan sisäisiä siirtolaisia. Työoloissa tapahtuneista muutoksista huolimatta Kiina sijoittuu edelleen perustellusti listaan maista, joissa on korkea riski työelämän oikeuksien loukkauksiin.⁸⁵

Kiina on ratifioinut vain puolet Kansainvälisen työjärjestö ILO:n kahdeksasta perussopimuksesta. Allekirjoittamatta on järjestäytymisvapautta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta koskevat sopimukset 87 ja 98 sekä pakkotyön kieltävät sopimukset 29 ja 105. Kiina ei ole myöskään ratifioinut huomattavaa osaa ILO:n yleissopimuksista ja yhteensä Kiina toimeenpanee ainoastaan 22 ILO:n sopimusta.⁸⁶

Seuraavissa alaluvuissa käsitellään keskeisimpiä tehdastuotantoon liittyviä ihmisoikeusriskkejä Kiinassa. Tavoitteena on koostaa karkea ihmisoikeusriskien arviointi painotehtaiden toiminnalle Kiinassa. Riskien kartoituksessa on keskitytty erityisesti työelämän oikeuksiin. Muita tärkeitä Kiinan toimintaympäristössä huomioitavia ihmisoikeusriskejä aiheuttavat muun muassa maoikeudet sekä ympäristö- ja verokysymykset, jotka on kuitenkin rajattu tämän selvityksen ulkopuolelle.

4.1 LAINSÄÄDÄNTÖ EI TAKAA JÄRJESTÄYTYMISVAPAUTTA

Yksi vakavimmista Kiinan työlainsäädännön ongelmakohtista on järjestäytymisvapauden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden

82 International federation for human rights, 2013, China's workers are calling for change. What role should brands play?, s. 10, saatavilla osoitteessa: http://www.fidh.org/IMG/pdf/rapport_chinese_workers-uk-hd3.pdf

83 International federation for human rights, 2013, China's workers are calling for change. What role should brands play?, s. 10–11 saatavilla osoitteessa: http://www.fidh.org/IMG/pdf/rapport_chinese_workers-uk-hd3.pdf

84 ILO, 2011, Asia-Pacific Labour Market Update, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_168848.pdf; ja China labour bulletin, Wages in China, <http://www.clb.org.hk/en/view-resource-centre-content/100206> (28.10.2014)

85 Erilaisia riskimaalistoja on useita. Suomessa ehkä yleisimmin käytetty on BSCI:n Maailmanpankin indeksiin perustuva riskimaalista, joka on saatavilla osoitteessa: <http://www.bsci-intl.org/bsci-list-risk-countries-0>

86 ILO, Information System on International Labour Standards, 2014, Ratifications for China, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0:NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103404 (viitattu 30.9.2014)

rajoittaminen. Vaikka Kiinan lainsäädäntö periaatteessa takaakin järjestäytymisvapauden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden, käytännössä ay-liikkeellä ei kuitenkaan ole mahdollisuuksia toimia vapaasti. Suurin vapaata järjestäytymistä rajoittava tekijä on Kiinan ammattiliittolaki, joka tunnustaa ainoastaan yhden, hallituksen alaisen ammattiliiton. Työntekijöillä ei ole valtiosta riippumatonta kanavaa, joka edustaisi heitä esimerkiksi palkkaneuvotteluissa.⁸⁷

Kiinan virallinen ammattiliitto, All-China Federation of Trade Unions (ACFTU), toimii maan laajuisesti ja sillä on sekä alueellisia alaosastoja että pienempiä työpaikkakohtaisia liittoja. Alueelliset alaosastot valvovat työpaikkakohtaisia liittoja ja kaikki uudet ammattiliitot tulee perustaa ACFTUn alle.⁸⁸ ACFTUn mandaattina on edistää työntekijöiden oikeuksia ja ylläpitää yhteiskunnallista vakautta. Mikäli

tavoitteet ovat ristiriidassa keskenään, ACFTU tukeutuu jälkimmäiseen⁸⁹.

ACFTU on lähes täysin hallituksen kontrolloima ja usean työelämän oikeuksia valvovan kansalaisjärjestön mukaan ACFTUn ammattiliitot puolustavat vain harvoin työntekijöiden oikeuksia aidosti. Paikallistasolla toimivat ammattiosastot saattavat joskus antaa jurista apua työntekijöille, mutta työpaikkakohtaisten liittojen ollessa käytännössä yritysjohdon alaisia, näillä toimilla on hyvin vähän merkitystä työntekijöille.⁹⁰

Työpaikkakohtaisten ammattiliittojen puheenjohtajat ja muut avainhenkilöt on usein nimetty tehtäviin yritysjohdon puolesta ja vain harvoin työntekijöitä edustaa heidän itsensä valitsema työntekijäedustaja. Tämä on osittain vaikuttanut myös siihen, että usein kollektiivisissa neuvotteluissa ammattiliitto ajaa työntekijöiden etua vain näennäisesti ja esimerkiksi palkkaneuvotteluissa tyydytään usein lain vaatimiin standardeihin.⁹¹

87 Kiinan ammattiliittolaki, 2001, saatavilla osoitteessa: http://www.china.org.cn/business/laws_regulations/2007-06/22/content_1214784.htm; China labour bulletin, 2014, Searching for the union. The workers movement in China 2011–2013, s.11, saatavilla osoitteessa: http://www.clb.org.hk/en/sites/default/files/File/research_reports/searching%20for%20the%20union%201.pdf; ja China Labor Watch, 2013, Annual report 2013, s.7, saatavilla osoitteessa: <http://chinalaborwatch.org/2013%20Annual%20Report%20FINAL.pdf>

88 ITUC, 2014, Survey of violations of trade union rights, <http://survey.ituc-csi.org/China.html#tabs-2> (viitattu 30.9.2014)

89 FIDH, China's Workers Are Calling for Change – What Role Should Brands Play?, 2013

90 China Labor Watch, 2013, Annual report 2013, s.9, saatavilla osoitteessa: <http://chinalaborwatch.org/2013%20Annual%20Report%20FINAL.pdf>; ja China labour bulletin, 2014, Searching for the union. The workers movement in China 2011–2013, s. 40, saatavilla osoitteessa: http://www.clb.org.hk/en/sites/default/files/File/research_reports/searching%20for%20the%20union%201.pdf

91 International federation for human rights, 2013, China's workers are calling for change. What role should brands play?, s. 4, 14–15), saatavilla osoitteessa: http://www.fidh.org/IMG/pdf/rapport_chinese_workers-uk-hd3.pdf



Kiinan perustuslaki ei kiellä lakkoja, mutta se ei myöskään erikseen takaa työntekijöille lakko-oikeutta. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että työnantajat voivat työsopimuslakiin vedoten erottaa lakkojohtajat tai muut lakoissa aktiivisesti toimineet työntekijät.⁹²

Viranomaistahot puuttuvat usein lakkotilanteisiin ja muihin työntekijöiden mielenilmauksiin. Muun muassa ITUC on raportoinut useista tapauksista, joissa poliisi on pidättänyt lakkoilijoita ja käyttänyt voimakeinoja lakkojen lopettamiseksi. Järjestön mukaan viranomaiset myös uhkailevat ja ahdistelevät työtaisteluun osallistuneita työntekijöitä ja työntekijäedustajia.⁹³ Lakkojen rajoittamisesta huolimatta avoimet työkiistat ja konfliktit työnantajien ja työntekijöiden välillä ovat kasvaneet huomattavasti. Tsinghuan yliopistossa toimiva tutkija Sun Liping on arvioinut protestien nousseen 180 000 vuonna 2010, kun vastaava luku 2000-luvun alussa oli neljä kertaa pienempi. Kiinan valtio on lopettanut protestien avoimen raportoinnin vuonna 2005.⁹⁴

Riippumattoman ammattiliiton puuttuessa kansalaisjärjestöt ovat ottaneet perinteisten ammattiliittojen roolin työntekijöiden aseman edistämässä. Kansalaisjärjestöt ovat pyrkineet tekemään ammattiliittojen työtä, eli neuvomaan työntekijöitä, ohjeistamaan lain tulkinnassa sekä auttamaan työtaturmien uhreja. Useat kansalaisjärjestöt toimivat Hongkongista käsin kaakkoisrannikolla, jonne siirtotyöläiset ovat keskittyneet.⁹⁵

Työntekijöiden oikeuksia ajavien kansalaisjärjestöjen toiminta ei kuitenkaan ole aina helppoa Kiinassa, sillä järjestöjen toimintaa

rajoitetaan muun muassa vaikealla yhdistysrekisteröintiprosessilla, mielivaltaisilla verotarkastuksilla, toimitilojen vuokrasuhteiden yllättävillä lopettamisilla ja muilla toimilla, jotka johtavat joskus jopa yhdistystoiminnan lopettamiseen.⁹⁶ Työoikeuksia valvovien järjestöjen sijoittautumista Hongkongiin selittää erityishallintoalueen Kiinaa parempi sananvapaustilanne.

4.2 TYÖKIISTOJEN SOVITTELU ONTUU

Kiinalaisten työntekijöiden tietoisuuden lisääntyminen näkyy kasvavina konflikteina työntekijöiden ja työnantajien välillä, ja protestien lisäksi myös työsovittelujen määrät ovat yli nelinkertaistuneet: kun vuonna 2001 sovitteltiin noin 150 000 kiistaa vuodessa, oli sovittelujen määrä noussut lähes 650 000 tapaukseen vuonna 2012⁹⁷. Myös työntekijälakot ja mielenilmaisut ovat yhä yleisimpiä Kiinan teollisuusalueilla kaakkoisrannikolla ja Guangdongin läänissä, jonne myös suurin osa Kiinan kirjapainoteollisuudesta sijoittuu.

Kiinan työelämän oikeuksiin keskittyneen kansalaisjärjestö China Labour Bulletinin mukaan työntekijäprotestit liittyvät useimmiten palkanmaksuun ja erityisesti viime vuosina tehtaiden henkilöstön vähentämisiin, tehtaiden toimipaikkojen muuttamiseen ja sulkemiseen.⁹⁸ Ihmisoikeusjärjestö FIDH:n mukaan työntekijät ovat enenevässä määrin alkaneet vaatia myös työntekijäedustusta tehdastasoisiin ammattiliittoihin. Esimerkiksi vuonna 2012 Guangdongissa sijaitsevalla elektroniikkatehtaalla satojen työntekijöiden protestit johtivat uuden ammattiliiton puheenjohtajan valitsemiseen

92 China labour bulletin, 2014, Searching for the union. The workers movement in China 2011–2013, s. 23, 37, saatavilla osoitteessa: http://www.clb.org.hk/en/sites/default/files/File/research_reports/searching%20for%20the%20union%201.pdf

93 ITUC, 2014, Survey of violations of trade union rights, <http://survey.ituc-csi.org/China.html#tabs-2> (viitattu 30.9.2014)

94 The Wall Street Journal, Unrest Grows as Economy Booms, <http://online.wsj.com/articles/SB10001424053111903703604576587070600504108> (viitattu 21.11.2014); FIDH, China's Workers Are Calling for Change – What Role Should Brands Play?, 2013

95 China labour bulletin, 2014, Searching for the union. The workers movement in China 2011–2013, s. 40, saatavilla osoitteessa: http://www.clb.org.hk/en/sites/default/files/File/research_reports/searching%20for%20the%20union%201.pdf

96 International federation for human rights, 2013, China's workers are calling for change. What role should brands play?, s. 15, saatavilla osoitteessa: http://www.fidh.org/IMG/pdf/rapport_chinese_workers-uk-hd3.pdf

97 China Labour bulletin, China's labour dispute resolution system, <http://www.clb.org.hk/en/view-resource-centre-content/100618> (viitattu 30.10.2014)

98 China labour bulletin, 2014, Searching for the union. The workers movement in China 2011–2013, s. 9, saatavilla osoitteessa: http://www.clb.org.hk/en/sites/default/files/File/research_reports/searching%20for%20the%20union%201.pdf

demokraattisella äänestyksellä.⁹⁹ Vaikka demokraattiset ammattiliittovaalit ovat erittäin harvinaisia, Guangdongissa alkanut liikehdintä on merkki siitä, että Kiina on muuttumassa.

Hillitäkseen ristiriitatilanteita Kiinan hallitus on pyrkinyt uudistamaan työkiistojen sovittelumenetelmiä. Paikallishallinnot ja työministeriön viranomaiset ovat laatineet ohjeistuksia, joiden pohjalta on luotu sovittelukomiteoita, palautelaatikoita ja työpaikkakohtaisia sovitteluryhmiä ratkaisemaan työkiistoja.¹⁰⁰ Uudet sovittelumenetelmät eivät kuitenkaan ole aina taanneet työntekijöille parempia mahdollisuuksia työkiistojen ratkaisemiseen. Sovittelukomiteoita on kritisoitu niiden heikosta toimintakapasiteetista, komiteoiden virkailijoiden motivaation ja tietotaidon puutteesta sekä talouskehitykseen keskittymisestä työntekijöiden hyvinvoinnin sijaan.¹⁰¹

Ammattiyhdistysliikkeen maailmanjärjestö ITUC:in mukaan sovittelukomiteoita,

99 International federation for human rights, 2013, China's workers are calling for change. What role should brands play?, s. 13, saatavilla osoitteessa: http://www.fidh.org/IMG/pdf/rapport_chinese_workers-uk-hd3.pdf

100 China labour bulletin, 2014, Searching for the union. The workers movement in China 2011–2013, s.11, saatavilla osoitteessa: http://www.clb.org.hk/en/sites/default/files/File/research_reports/searching%20for%20the%20union%201.pdf

101 China Labor Watch, 2013, Annual report 2013, s.8, saatavilla osoitteessa: <http://chinalaborwatch.org/2013%20Annual%20Report%20FINAL.pdf>

palautelaatikoita ja työntekijäkomiteoita ei myöskään ole toiminnassa suuressa osassa työpaikkoja. Niillä työpaikoilla, joissa sovitteluinstituutiot toimivat, ne ovat yleensä työnantajan vaikutuksen alaisia eivätkä tarjoa työntekijöille todellista apua riitatilanteissa. Lisäksi työpaikkakohtaisia laajemmat sovittelukomiteat ovat suoraan hallituksen vaikutuksen alla, ja viranomaistahot voivat puuttua komiteassa käytäviin neuvotteluihin.¹⁰²

4.3 VUORATYÖLÄISTEN HYVÄSIKÄYTTÖ ON EDELLEEN YLEISTÄ

Kiinassa on jo pitkään käytetty huomattavan paljon vuokratyöntekijöitä, joiden avulla yritysten henkilöstökustannuksia on pidetty keinotekoisena alhaisena. Kiinan hallitus yritti parantaa vuokratyöntekijöiden asemaa toimeenpaniessaan työsopimuslain vuonna 2008, mutta vuokratyöläisten käyttö on toimenpiteistä huolimatta lisääntynyt entisestään.

Uuden työsopimuslain mukaan jokaisella työntekijällä tulee olla kirjallinen työsopimus. Välttääkseen solmimasta sopimusta suoraan työntekijän kanssa, työnantajat alkoivat käyttää yhä enemmän vuokratyövoimaa. Vuokratyövoiman määrästä on

102 ITUC, 2014, Survey of violations of trade union rights, <http://survey.ituc-csi.org/China.html#tabs-2> (viitattu 30.9.2014); ja



erilaisia arvioita: ACFTUn mukaan vuonna 2011 vuokratyöläisiä oli jopa 60 miljoonaa. Kiinan sosiaaliministeriön¹⁰³ mukaan vuokratyöntekijöiden määrä oli samana vuonna 20 miljoonaa.¹⁰⁴

Lain mukaan vuokratyötä saisi käyttää vain väliaikaisesti ja palkkauksen tulisi olla sama sopimustyöntekijöille ja vuokratyöntekijöille. Sääntelystä huolimatta vuokratyöläisille maksetaan usein pienempää palkkaa ja vuokratyöläisiä käytetään korvaamaan vakituista työvoimaa. On tavallista, että sopimustyöntekijä ensin erotetaan ja palkataan sitten uudestaan vuokratyöläisyrytyksen kautta.¹⁰⁵

Vuokratyöläisten hyväksikäyttöä on pyritty kuitenkin vähentämään, ja vuoden 2013 lisäykset vuokratyövoimaa koskevaan lakiin rajoittavat yritysten vuokratyömäärää suhteutettuna koko työvoimaan. Laki takaa vuokratyöntekijöille myös yhtäläisen palkkauksen vakinaisten työntekijöiden kanssa. Laki ei kuitenkaan edellytä vuokratyöntekijöiden kuulumista tehdaskohtaisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin.¹⁰⁶

4.4 KIINAN SISÄISET SIIRTOLAISET OVAT KUIN TOISEN LUOKAN KANSALAIKIA

Kun kansalaisten liikkumista Kiinan sisällä rajoittaneita säännöksiä alettiin purkaa ja taloutta uudistaa 1980-luvulla, Kiina koki ennennäkemättömän massamuuton maaseudulta kaupunkiin. Työn ja paremman

toimeentulon perässä kymmenet miljoonat siirtolaiset ovat muuttaneet erityisesti kaakkoisrannikolle, joissa he työskentelevät tehtaissa, rakennustöissä, ravintoloissa ja palvelualoilla. Vuonna 2011 Kiinassa asui ensimmäistä kertaa enemmän ihmisiä kaupungeissa kuin maaseudulla.¹⁰⁷ Kaupunkien työvoimasta jopa 12,5 prosenttia on maan sisäisiä siirtolaisia.¹⁰⁸

Kiinan siirtotyöläisten oikeuksien toteutumisesta haittaa Zhou-dynastian (1046 eaa–256 eaa) ajoilta periytyvä, 1950-luvulla lakiin kirjattu, hukou-järjestelmä, joka vaikeuttaa merkittävästi pysyvän asumisoikeuden saamista vieraassa kaupungissa.¹⁰⁹ Järjestelmä on johtanut jyrkkään kahtiajakoon maalta kaupunkiin muuttaneiden siirtotyöläisten ja syntyperäisten kaupunkilaisten välillä.

Hukou-järjestelmästä johtuen toisen maakunnan, kaupungin tai kylän alueelta muuttanut työntekijä ei ole uudessa asuinkaupungissaan oikeutettu sosiaalietuuksiin kuten koulutukseen tai eläkkeisiin.¹¹⁰ Siirtotyöntekijöiden perheet jäävät myös valtion tarjoamien sosiaalipalveluiden ulkopuolelle, minkä vuoksi lapset jätetään usein maaseudulle vanhempien muuttaessa kaupunkiin töihin. Kansalaisjärjestö FIDH arvioi vuonna 2013, että jopa 50 miljoonaa kiinalaista lasta asui maaseudulla isovanhempien tai muiden sukulaisten luona¹¹¹.

Kiinan tilastokeskus on arvioinut, että vuonna 2012 siirtotyöntekijöiden palkat olivat jopa 70 prosenttia alhaisempia kuin normaali keskitulo.¹¹²

103 Ministry of Human Resources and Social Security,

104 China labour bulletin, 2014, Searching for the union. The workers movement in China 2011–2013, s. 13, saatavilla osoitteessa: http://www.clb.org.hk/en/sites/default/files/File/research_reports/searching%20for%20the%20union%201.pdf; ja ILO, 2014, Private employment agencies and labour dispatch in China, s. 6, saatavilla osoitteessa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_246921.pdf

105 China labour bulletin, 2014, Searching for the union. The workers movement in China 2011–2013, s. 13, saatavilla osoitteessa: http://www.clb.org.hk/en/sites/default/files/File/research_reports/searching%20for%20the%20union%201.pdf

106 China labour bulletin, 2014, Searching for the union. The workers movement in China 2011–2013, s. 14, saatavilla osoitteessa: http://www.clb.org.hk/en/sites/default/files/File/research_reports/searching%20for%20the%20union%201.pdf

107 The Guardian, 2011, China becomes an urban nation at breakneck speed, <http://www.theguardian.com/world/2011/oct/02/china-becomes-an-urban-nation> (7.10.2014)

108 Fan Zhang, 2014, China's Urbanization and the World Economy, s. 35

109 Ibid, s. 29

110 Population and development review, 2010, The household registration system and migrant labor in China: Notes on a debate, s. , saatavilla osoitteessa: <http://faculty.washington.edu/kwchan/Chan-hukou.pdf>

111 FIDH, 2013, China's workers are calling for change. What role should brands play?, s. 11, saatavilla osoitteessa: http://www.fidh.org/IMG/pdf/rapport_chinese_workers-uk-hd3.pdf

112 China Labour Bulletin, 2013, Wages in China, <http://www.clb.org.hk/en/content/wages-china> (2.10.2014)

Siirtotyöläisten heikot oikeudet ovat aiheuttaneet runsaasti levottomuuksia. Kiinassa on vaadittu hukou-järjestelmän uudistamista siirtotyöläisten oikeuksien parantamiseksi, ja joulukuussa 2013 Kiinan hallitus ilmoitti suunnittelewansa asteittain poistavansa hukou-järjestelmän. Suunnitelman mukaan hukou poistettaisiin kokonaan pienistä kaupungeista ja kunnista sekä asteittain keskikokoisista kaupungeista. Suunnitelman mukaan uudistus ei kuitenkaan koske joitain suuria metropolialueita, kuten esimerkiksi Pekingiä ja Shanghaiä. Suuret, yli viiden miljoonan asukkaan kaupungit käyttävät pisteytysjärjestelmää päättäessään kenelle kaupunkistatus myönnetään. Pisteytyksessä otetaan huomioon esimerkiksi työntekijän työsuhteen kesto, maksetut sosiaaliturvamaksut ja vakituinen asunto.¹¹³

Kiinan keskushallinto julkisti periaatepäätöksen hukou-järjestelmän asteittaisesta poistosta paikallishallinnoille heinäkuussa 2014, mutta sitä on jo kritisoitu riittämättömäksi. Ensinnäkin, suuri osa siirtotyöntekijöistä työskentelee nimenomaan suurissa kaakkoisrannikon metropolialueissa, jotka on jätetty uudistuksen piiristä pois. Toiseksi, järjestelmän poistosta tehdyt suunnitelmat eivät käsittele hukou-järjestelmään liittyvää epäkohtaa maanomistusoikeuksista. Rekisteröityessään uuteen kaupunkiin siirtotyöntekijät menettävät maanomistusoikeuden kotipaikkakunnallaan, mikä usein estää siirtotyöntekijää rekisteröimästä itseään kaupunkiin, jossa hän työskentelee.¹¹⁴ Edellä mainitut seikat ovat johtaneet siihen, että hukou-järjestelmä haittaa edelleen merkittävästi haavoittuvimassa asemassa olevia siirtolaisia.

Guangdongissa, jossa suurin osa painoteollisuudesta sijaitsee, on myös tehnyt suunnitelmia hukou-järjestelmään liittyvien ongelmien poistamiseksi. Läänin kesäkuussa 2014 julkistamat suunnitelmat koskevat

113 China briefing, 2013, China to abolish hukou system, <http://www.china-briefing.com/news/2013/12/17/china-to-abolish-hukou-system.html> (7.10.2014); ja The diplomat, China Announces Limited Hukou Reform <http://thediplomat.com/2014/07/china-announces-limited-hukou-reform/> (viitattu 30.10.2014)

114 The Guardian, 2014, China reforms hukou system to improve migrant workers' rights, <http://www.theguardian.com/world/2014/jul/31/china-reform-hukou-migrant-workers> (7.10.2014)

asuinpaikkarekisteröinnin vapauttamista korkeasti koulutettujen siirtotyöläisten elämisen helpottamiseen. Uuden järjestelmän mukaan siirtotyöläinen voi hakea asuinpaikkarekisteröintiä jos hänellä on vakituinen työpaikka sekä asunto ja jos hän on maksanut sosiaaliturvaveroa. Alueesta riippuen työsuhteen on tullut olla voimassa kolmesta vuodesta viiteen vuoteen ennen hakemusta. Lisäksi ulkopaikkakuntalaiset, joilla on vähintään korkeakoulututkinto, voivat hakea osaan Guangdongin alueista asuinpaikkarekisteröintiä ilman erillisiä vaatimuksia.¹¹⁵

4.5 MINIMIPALKKOJEN NOUSUSTA HUOLIMATTA PALKAT EIVÄT RIITÄ ELÄMISEEN

Kiina uudisti vähimmäispalkkajärjestelmänsä vuonna 2004, minkä jälkeen minimipalkat ovat nousseet huomattavasti. Kiinan minimipalkka määräytyy maantieteellisen sijainnin mukaan ja vähimmäispalkkajärjestelmä suosittelee, että minimipalkan taso olisi vähintään 40–60 prosenttia paikallisesta keskiarvopalkasta. Uusimman viisivuotissuunnitelman mukaan vähimmäispalkan tulisi nousta vuosittain niin, että vuoteen 2015 mennessä se vastaisi 40 prosenttia keskiarvopalkasta.¹¹⁶

Minimipalkat on jaoteltu läänien, maakuntien ja yksittäisten kaupunkien mukaan. Näiden sisällä minimipalkat on jaettu eri kategorioihin riippuen alueen sosioekonomisesta tilanteesta. Lisäksi minimipalkat on määritelty sekä kuukausipalkkoina että tuntipalkkoina.

115 The United Kingdom, Foreign and commonwealth office, 2014, China: central government vision on hukou reform, <https://www.gov.uk/government/publications/hukou-reform-central-government-sets-out-a-vision-august-2014/hukou-reform-central-government-sets-out-a-vision-august-2014> (7.10.2014); ja South China morning post, 2014, Guangdong to loosen hukou household registration system for millions of migrants, <http://www.scmp.com/news/china/article/1519649/guangdong-loosen-hukou-household-registration-system-millions-migrants> (7.10.2014)

116 Mayneris, F., Poncet, S., Zhang, T., 2014, The cleaning effect of minimum wage. Minimum wage rules, firm dynamics and aggregate productivity in China, s.4, saatavilla osoitteessa: http://ces.univ-paris1.fr/membre/Poncet/Perso/Minimum_wage.pdf; ja China Labour Bulletin, Wages in China, <http://www.clb.org.hk/en/view-resource-centre-content/100206> (27.10.2014)

Yleisesti ottaen maaseudulla ja haja-asutusalueilla palkat ovat pienemmät kuin kaupungeissa.¹¹⁷ Alueella, jossa Finnwatchin tätä raporttia varten tutkima painotalo (ks. luku 5) sijaitsee, minimipalkka on 1 130 juania (148,15 euroa) kuukaudessa ja tuntityöläisille 11,1 juania (1,46 euroa) tunnissa.

Kiinan hallituksen työelämän kehittämissuunnitelmassa vaaditaan, että jokaisen paikallishallinnon tulee korottaa minimipalkkoja vähintään joka toinen vuosi. Kiinan uusimmassa viisivuotissuunnitelmassa puolestaan on sovittu minimipalkkojen 13 prosentin vuosittaisesta korotuksesta vuosina 2011–2015.¹¹⁸

Noususta huolimatta minimipalkat ovat edelleen hyvin alhaiset, sillä vähimmäispalkka on vain noin neljänneksen keskimääräisestä palkasta. Samaan aikaan Kiinan inflaatio on jatkanut voimistumistaan ja nousi viime vuonna yli 2,5 prosenttiin. Tämä on näkynyt muun muassa asuntojen ja ruoan hinnan nousuna.¹¹⁹

Kansalaisjärjestöt ovat arvioineet, että etenkin teollisuuden minimipalkat eivät aina vastaa elämiseen riittävää palkkaa Kiinassa.¹²⁰ Minimipalkkojen noustessa muut palkat ovat nousseet vielä voimakkaammin, mikä on johtanut kasvaviin tuloeroihin. Eriarvoisuus

on nähtävissä sekä maantieteellisesti että sektorikohtaisesti.¹²¹

Sen lisäksi, että minimipalkat ovat usein riittämättömät elämiseen, kansainväliset kansalaisjärjestöt, esimerkiksi China Labor Watch ja Fair Labor Association ja ovat raportoineet tehtaista, joissa työntekijät työntekijöiden palkat eivät ulotu edes vähimmäispalkkatasolle eikä ylityökorvauksia aina korvata lain mukaisesti.¹²²

4.6 PITKÄT TYÖPÄIVÄT OVAT YLEISIÄ

Kiinassa on kolme erilaista työtuntijärjestelmää; yleinen työtuntijärjestelmä, laaja työtuntijärjestelmä ja joustava työtuntijärjestelmä. Kaikkien tuntijärjestelmien tulisi mukailla yleisen tuntijärjestelmän asettamia työtuntien enimmäismääriä. Kahta viimeksi mainittua järjestelmää käytetään pääasiassa aloilla ja ammateissa, joilla työtunteja ei ole tarkoituksenmukaista määritellä kiinteästi.

Joustavaa työtuntijärjestelmää voidaan soveltaa vain tietyille laissa määritetyille työtehtäville, esimerkiksi johtotehtäviin, myyntityöhön ja kuljettajiin. Joustavassa tuntijärjestelmässä ei ole työtuntirajoituksia. Laajassa työtuntijärjestelmässä työtunnit lasketaan jaksoittain, esimerkiksi kuukausittain tai neljännesvuosittain. Viikkotunnit voivat ylittää lain määritetyn 40 tunnin ilman ylityökorvausvelvollisuutta, mutta palkkajakson yhteenlasketut tunnit eivät saa ylittää normaalituntijärjestelmän määrittämiä määriä. Laajaa työtuntijärjestelmää voidaan soveltaa vain tiettyihin kausiluontoisiin aloihin ja siihen tulee anoa erityinen viranomaislupa ennen työsuhteen alkua. Tätä järjestelmää käytetään esimerkiksi

117 Wage indicator, 2014, Minimum wages in China for the year 2014–2015, <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/china-custom> (viitattu 2.10.2014)

118 China briefing, 2014, A complete guide to minimum wage levels across China 2014, <http://www.china-briefing.com/news/2014/06/11/complete-guide-minimum-wage-levels-across-china-2014.html> (viitattu 2.10.2014)

119 Institute for the study of labor, 2013, Minimum wages and employment in China, saatavilla osoitteessa: <http://ftp.iza.org/dp7813.pdf>; ja China labour bulletin, 2014, Searching for the union. The workers movement in China 2011–2013, saatavilla osoitteessa: http://www.clb.org.hk/en/sites/default/files/File/research_reports/searching%20for%20the%20union%201.pdf; Global rates, <http://www.global-rates.com/economic-indicators/inflation/2013.aspx> (viitattu 17.11.2014)

120 The Jus Semper Global Alliance, 2010, A comparative approximation into China's living-wage gap, s. 3, saatavilla osoitteessa: http://www.jussemper.org/Resources/Economic%20Data/Resources/China_LW_gap.pdf; ja Mayneris, F., Poncet, S., Zhang, T., 2014, The cleansing effect of minimum wage. Minimum wage rules, firm dynamics and aggregate productivity in China, s.31, saatavilla osoitteessa: http://ces.univ-paris1.fr/membre/Poncet/Perso/Minimum_wage.pdf

121 ILO, 2013, Decent work country programme China 2013–2015, s. 7, saatavilla osoitteessa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/-ro-bangkok/-ilo-beijing/documents/publication/wcms_141713.pdf; ja China labour bulletin, Wages in China, <http://www.clb.org.hk/en/view-resource-centre-content/100206> (viitattu 27.10.2014); ja China labour bulletin, 2014, Searching for the union. The workers movement in China 2011–2013, s.20, saatavilla osoitteessa: http://www.clb.org.hk/en/sites/default/files/File/research_reports/searching%20for%20the%20union%201.pdf

122 China labor watch, useita raportteja, saatavilla osoitteessa: <http://www.chinalaborwatch.org/reports>; ja Fair labor association, useita raportteja, saatavilla osoitteessa <http://www.fairlabor.org/>

turismi- ja liikennealoilla (laiva-, juna-, lento-liikenne) sekä kalastuksessa.¹²³ Normaalisti tehdastyössä noudatetaan tavallisesti yleistä työtuntijärjestelmää.

Yleisen tuntijärjestelmän mukaan työpäivään sisältyy kahdeksan työtuntia ja viikkoon korkeintaan 40 työtuntia. Lain mukaan viikossa tulee olla vähintään yksi lepopäivä, mutta kahden lepopäivän viikot ovat standardi Kiinassa.¹²⁴ Yleisessä työtuntijärjestelmässä ylittöitä ei saa teettää yli kolmea tuntia päivässä tai yli 36 tuntia kuukaudessa. Ylitöistä normaalin työpäivän aikana tulee työlain mukaan maksaa 150 prosenttia normaalipalkasta. Jos ylityö osuu lepopäivälle, jota ei voida siirtää myöhemmäksi, ylityö tulee korvata kaksinkertaisella tuntipalkalla. Jos ylityö puolestaan tehdään kansallisena lomapäivänä, korvauksen tulee olla vähintään kolminkertainen normaaliin tuntipalkkaan verrattuna. Yleisen työtuntijärjestelmän ulkopuolella työskentelevät eivät ole yleensä oikeutettuja ylityökorvauksiin.¹²⁵

Työlain määrittämistä enimmäistunneista huolimatta Kiinassa tehdään usein laittoman pitkiä työpäiviä. Esimerkkitapauksia, joissa työntekijöiden tuntimäärät ylittävät reippaasti lain sallimat tuntimäärät on useita. Pekingin yliopisto julkaisi vuonna 2012 tutkimuksen, jonka mukaan kolme kymmenestä kiinalaisesta työskentelee yli 10 tuntia päivässä. Tutkimuksen mukaan jopa yli puolet työskentelee lain määrittämää normaalituntimäärää pidempiä työpäiviä.¹²⁶ Ongelmia on löytynyt myös länsimaiden markkinoille tuotavista tehtaista. Esimerkiksi vuonna 2013

123 Global workplace insider, 2013, Working hours and annual leave in China, <http://www.global-workplaceinsider.com/2013/10/working-hours-and-annual-leave-in-china/> (viitattu 21.11.2014)

124 Baker & McKenzie, 2013, China employment law guide, s.4–5, saatavilla osoitteessa: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1071&context=lawfirms>

125 Kiinan hallitus, Työlaki, 1994, saatavilla osoitteessa: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37357/64926/E94CHN01.htm>; ja Baker & McKenzie, 2013, China employment law guide, s.4–5, saatavilla osoitteessa: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1071&context=lawfirms>

126 China daily, 2012, All work, little pay is the norm, poll finds, http://usa.chinadaily.com.cn/china/2012-05/02/content_15182805.htm (viitattu 6.10.2014)

kiinalainen työelämän oikeuksia ajava kansalaisjärjestö China Labor Watch julkisti selvityksen, jonka mukaan Applen laitteita valmistavat työntekijät tekivät 12-tuntista työpäivää kuutena päivänä viikossa¹²⁷.

4.7 LAPSITYÖVOIMAN HYVÄSIKÄYTTÖÄ ESIINTYY EDELLEEN MONILLA ALOILLA

Kiina ei julkaise virallisia tilastoja maassa työtä tekevästä lapsista. Lapsityövoima on kuitenkin arvioitu olevan yleistä Kiinassa siitä huolimatta, että Kiinan perustuslaki kieltää lapsityövoiman ja Kiina on ratifioinut ILO:n vähimmäisikää koskevan sopimuksen sekä pahimmat lapsityövoiman muodot kieltävän sopimuksen. Laillinen ikäraja työnteolle Kiinassa on 16 vuotta ja nuorille 16–18 vuotta täyttäneille on tiettyjä rajoituksia työn suhteen. Kiinan vähimmäisikää koskevan lain toimeenpanoa on moitittu tehottomaksi ja rikkomuksista seuraavia rangaistuksia lieviksi.¹²⁸

Kiinan erikoisuutena on koulutyöohjelma, jonka tarkoituksena on parantaa köyhien perheiden mahdollisuutta kouluttaa lapsensa. Ohjelmassa lapset työskentelevät kouluissa ja ansaitsevat tarvittavan summan koulukulmaksuihin. Muun muassa Human Rights Watch on raportoinut, että koulutyöohjelmaa on käytetty räikeästi väärin ja se johtanut lapsien pakkotyöhön.¹²⁹

Ay-liikkeen maailmanjärjestö ITUCin mukaan lapset työskentelevät Kiinassa usein rakensuostöissä, kokoonpanoteollisuudessa, elektroniikkateollisuudessa ja puuvillaplantaaseilla. Myös Helmijoen suistossa, jossa tässä raportissa tarkasteltu painotalo sijaitsee (ks. luku

127 China Labor Watch, 2013, Chinese labors exploited by U.S.-owned iPhone supplier, s.9, saatavilla osoitteessa: http://www.chinalaborwatch.org/upfile/Jabil_Green_Point.final.pdf

128 Maplecroft, Child labour index, <http://maplecroft.com/about/news/child-labour-index.html> (viitattu 21.11.2014); ILO, Ratifications for China, saatavilla osoitteessa: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO:P11200_COUNTRY_ID:103404

129 Human rights watch, 2007, China: end child labor in state schools, <http://www.hrw.org/news/2007/12/02/china-end-child-labor-state-schools> (viitattu 14.10.2014)

5), on usein raportoitu lapsityövoiman hyväksikäyttöä. Esimerkiksi Samsung vahvisti kesäkuussa 2014 China Labour Watchin löydökset, joiden mukaan yrityksen alihankkijan tehtaalla Dongguanissa oli paljastunut lapsityövoiman hyväksikäyttöä.¹³⁰

4.8 TYÖNTEKIJÖIDEN ON VAIKEAA SAADA KORVAUKSIA TYÖTAPATURMISTA

Parantuneista työoloista huolimatta Kiinassa on edelleen länsimaihin verrattuna heikot työterveys- ja -turvallisuusstandardit. Usein erityisesti siirtotyöntekijät työskentelevät aloilla, joissa työturvallisuuteen tulisi kiinnittää nykyistä enemmän huomiota.¹³¹ Kiinassa erityisen vaarallisia aloja ovat rakennusala, kaivostoiminta, louhostyö ja jalokivitehtaat, joiden työntekijöiden on raportoitu kärsivän yleisesti silikoosista eli pölykeuhkosairaudesta. Myös tekstiiliteollisuudessa ja muilla aloilla, joissa käsitellään terveydelle haitallisia kemikaaleja, työntekijät ovat riskissä sairastua työn seurauksena.¹³²

Kiina ratifioi vuonna 2007 ILO:n työturvallisuutta koskevan sopimuksen (nr. 155) ja on kehittänyt lainsäädäntöään tällä saralla. Työturvallisuutta heikentää kuitenkin

lainsäädännön kiertäminen, vähäiset resurssit valvoa lain toimeenpanoa, heikot viranomais-tarkastukset ja korruptio.¹³³

Kiinan lainsäädännön määrittelemät mekanismit työpaikalla sattuneen onnettomuuden tai työstä johtuvan sairauden korvaamiseksi ovat monimutkaisia. Perushakemus näyttää yksinkertaiselta paperilla jos lääketieteellisistä seikoista ollaan yksimielisiä, työsuhteessa ei ole epäselvyyksiä ja kaikki sosiaaliturvamaksut on hoidettu asianmukaisella tavalla. Usein korvaushakemus on kuitenkin kaikkea muuta kuin yksinkertainen, sillä hakemusta vaikeuttaa usein työnantajan vastustus ja paikallishallinnon joustamattomuus ristiriitatilanteissa. Korvaushakemusprosessia hidastavat säädökset etenkin silloin, jos työntekijä on siirtolainen tai jo erotettu työpaikalta.¹³⁴

Siirtotyöntekijöiden asemaa sairaustapauksissa heikentää myös hukou-järjestelmä (ks. luku 4.4) ja he joutuvat usein itse maksamaan kalliit lääkärikustannukset odottaessaan korvauskäsittelyä. Työnantajat käyttävät joskus myös hyväkseen lainkohtaa, jonka kautta työsuhteessa olevat työntekijät saavat korvaukset nopeammin – työnantajat saattavat erottaa sairastuneet työntekijät vain välttääkseen korvausvaatimukset tai käydäkseen viivytystaistelua korvausten maksamisen lykkäämiseksi.¹³⁵

Mutkikkaiden lakipykälien lisäksi korruptio heikentää työntekijöiden turvaa onnettomuus- ja sairaustapauksissa. Muun muassa China Labour Bulletin on raportoinut, että Guangdongin alueella yritysjohdolla on usein läheiset välit työtapaturmia ja työperäisiä sairauksia tutkivien lääkärien kanssa. Korruption

130 Samsung, Samsung electronic statement on recent allegations of child labor at a supplier, <http://global.samsungtomorrow.com/?p=38650> (viitattu 27.10.2014); China labour watch, useita raportteja, saatavilla osoitteessa: <http://www.chinalaborwatch.org>; ja ITUC, 2010, Internationally recognized core labor standards in the people's republic of China, s. 11–12, saatavilla osoitteessa: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Chinal_Final-2.pdf

131 Foundation for international training, Migrant labour occupational health and safety project – China, <http://www.ffit.org/index.php/projects/china/migrant-labour-occupational-health-and-safety-project> (viitattu 31.10.2014)

132 ILO, 2013, Decent work country programme China 2013–2015, s.9, saatavilla osoitteessa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_141713.pdf; ja China Labour Bulletin, 2010, Hard Road, seeking justice for victims of pneumoconiosis in China, s. 4–8, saatavilla osoitteessa: http://www.clb.org.hk/en/files/share/File/research_reports/Hard_Road.pdf; ja SACOM, WaronWant, Clean clothes campaign, IHLO, 2013, Breathless for blue jeans, s.3–8, saatavilla osoitteessa: <http://www.waronwant.org/attachments/Breathless%20for%20Blue%20Jeans,%202013.pdf>

133 ILO, Ratifications for China, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103404 (viitattu 31.10.2014); ja SACOM, WaronWant, Clean clothes campaign, IHLO, 2013, Breathless for blue jeans, s.7, saatavilla osoitteessa: <http://www.waronwant.org/attachments/Breathless%20for%20Blue%20Jeans,%202013.pdf>

134 China Labour Bulletin, Compensation for work-related injury and illness, <http://www.clb.org.hk/en/view-resource-centre-content/100208> (viitattu 31.10.2014)

135 China Labour Bulletin, 2010, Hard Road, seeking justice for victims of pneumoconiosis in China, s. 19, saatavilla osoitteessa: http://www.clb.org.hk/en/files/share/File/research_reports/Hard_Road.pdf

vuoksi sairastunut työntekijä ei aina saa korvaushakemukseensa tarvitsemaansa sairaus-todistusta lääkäriltä, ja joskus jopa laboratoriokeiden tuloksia väärennetään.¹³⁶

4.9 NAISIA SYRJITÄÄN AVOIMESTI TYÖELÄMÄSSÄ

Kiinassa sukupuoliroolit ovat vielä monin paikoin vahvat ja perinteiset: naisten odotetaan hoitavan perhettä ja kotia miesten tehdessä kodin ulkopuolella työtä perheen elättämiseksi. Naisten perinteistä roolia korostava kulttuuri heijastuu myös työelämään. Naisten on yleisesti vaikeampi löytää työpaikka, ja heidät suljetaan hakijoiden joukosta usein jo työpaikkailmoituksissa. Miehiä suositaan etenkin johtoasemissa ja muissa korkeammassa viroissa, kun taas naisia palkataan enemmän myyntityöhön sekä matalapalkkaisuun ja hallinnollisiin tehtäviin.¹³⁷

Vuoden 2012 Kiinassa tehdyt lakimuutokset paransivat naisten asemaa työelämässä: äitiyslomaa pidennettiin, raskaana olevien naisten oikeuksia lisättiin ja seksuaalinen häirintä kiellettiin. Tästä huolimatta naisten syrjinnän ehkäisyyn keskittyvä YK:n työryhmä raportoi vuonna 2013, että vaikka Kiina onkin hiljattain kehittänyt naisten syrjintää estäviä säädöksiä, lainsäädännön toimeenpano ja valvonta on ollut heikkoa. Työryhmän mukaan naiset kärsivät syrjinnästä etenkin

palkkauksessa, rekrytoinnissa ja äitiyteen liitetyissä kysymyksissä.¹³⁸

YK:n työryhmän lisäksi muun muassa kansainvälinen työjärjestö ILO ja kansalaisjärjestö China Labour Watch ovat raportoineet naiseen kohdistuneesta syrjinnästä työelämässä. ILO raportoi vuonna 2013, että Kiinassa naisten vuotuinen palkkatulo kaupunkialueilla vastasi arviolta 67,3 prosenttia miesten tuloista. Maaseudulla vastaava luku oli noin 56 prosenttia. China Labour Bulletinin mukaan useat työnantajat painostavat raskaana olevia naisia irtisanoutumaan tai muulla tavalla välttelevät äitiyslomakorvauksien maksamista työntekijöilleen. Järjestön mukaan naiset saattavat joutua allekirjoittamaan laittomia sopimuksia, joissa he suostuvat raskaustesteihin ja sitoutuvat siihen, etteivät mene naimisiin tai tule raskaaksi.¹³⁹

Naiset kohtaavat työpaikoillaan myös seksuaalista häirintää. Kiinalaisen naisten oikeuksia ajavan kansalaisjärjestön selvityksen mukaan Guangdongin maakunnan pääkaupungin Guangzhoun tehdastyöläisistä jopa 70 prosenttia ilmoitti kohdanneensa seksuaalista häirintää työpaikallaan.¹⁴⁰

136 China Labour Bulletin, 2010, Hard Road, seeking justice for victims of pneumoconiosis in China, s. 22, saatavilla osoitteessa: http://www.clb.org.hk/en/files/share/File/research_reports/Hard_Road.pdf

137 ILO, 2013, Decent work country programme China 2013–2015, s. 9, saatavilla osoitteessa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_141713.pdf; ja Kuhn P., Shen K., 2012, Gender discrimination in job ads: evidence from China, s. 7–8, saatavilla osoitteessa: <http://www.econ.ucsb.edu/~pjkuhn/Research%20Papers/GenderDiscrim.pdf>

138 Association of corporate country, 2012, China strengthens protection on female employees, <http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=b1c03b01-03ef-4ff5-80d0-bc7fca920779> (viitattu 31.10.2014); ja United nation human rights, 2013, China's women at the crossroads – UN experts, <http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=14139&LangID=E> (viitattu 31.10.2014)

139 ILO, 2013, Decent work country programme China 2013–2015, s. 7–9, saatavilla osoitteessa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_141713.pdf; United nation human rights, 2013, China's women at the crossroads – UN experts, <http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=14139&LangID=E> (viitattu 31.10.2014); China labour bulletin, Workplace discrimination in China, <http://www.clb.org.hk/en/view-resource-centre-content/110167> (viitattu 31.10.2014)

140 Sunflower women workers centre, 2013, The sexual harassment of women factory workers in Guangzhou, s.3, saatavilla osoitteessa: http://www.clb.org.hk/en/sites/default/files/image/research_report/sexual%20harassment%20survey%20sunflower%20centre.pdf

5. KENTTÄTUTKIMUS: Kirjoja Kiinasta – Työolot Hung Hing Heshanin painotehtaassa

Hung Hing Printing Group on yksi maailman suurimmista lastenkirjojen ja muiden paperituotteiden valmistajista. Yrityksen tehtailla tuotetaan paljon muun muassa Disneyn lisenssituotteita sekä kortteihin ja lahjatuotteisiin erikoistuneen yhdysvaltalaisen Hallmarkin tuotteita. Hung Hing vie kirjoja erityisesti Yhdysvaltoihin ja Eurooppaan. Suomessa Hung Hingin tehtailla painettuja kirjoja markkinoivat muun muassa Egmont, Bonnier, Karisto ja Kustannus-Mäkelä.

Hung Hing Groupiin kuuluu useita tehtaita Etelä-Kiinassa. Tätä tutkimusta varten Finnwatch toteutti kenttätutkimuksen Hung Hingin Guangdongissa, Jiangmenin alueella, Heshanin kaupungissa sijaitsevassa tehtaassa. Hung Hingin Heshanin tehdas on ollut toiminnassa vuodesta 2008, ja se on erikoistunut erikoiskirjoihin ja paperituotteisiin, kuten paljon käsityötä vaativiin lelumaisiin lastenkirjoihin sekä koristeellisiin kortteihin. Tehtaalla työskentelee tuotantokaudesta riippuen 2 700–4 500 työntekijää. Hung Hing Heshanista kirjoja Suomeen tuovat Bonnier ja Karisto, mutta on todennäköistä, että moni

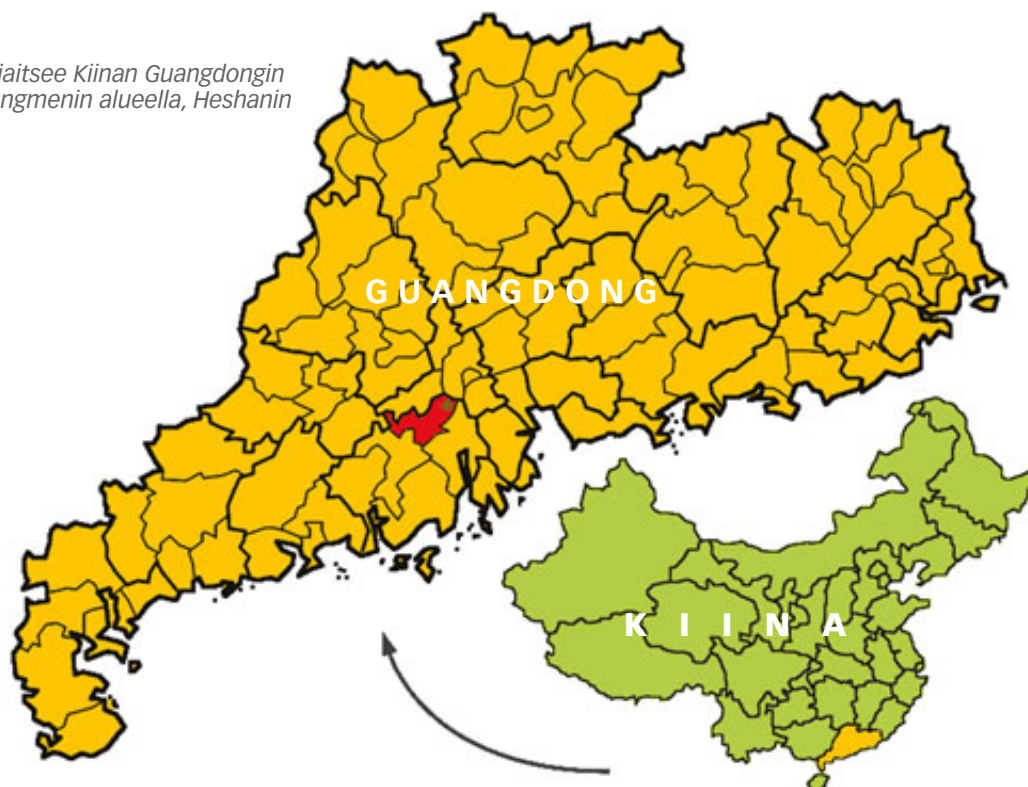
muukin kustantamo hankkii kirjoja samalta tehtaalta (läheskään kaikki Finnwatchin tutkimukseen osallistuneet kustantamot eivät tunneneet tarkemmin painotehtaiden sijaintia, ks. luku 3).

5.1 NÄIN TUTKIMUS TEHTIIN

Tutkimus perustuu Hung Hing Heshanin tehtaan ulkopuolella heinä–elokuussa 2014 tehtyihin työntekijähaastatteluihin. Haastattelut tehtiin yhteistyössä paikallisen tutkimusryhmän kanssa, joka tapasi 30 tehtaan työntekijää. Näistä 30 työntekijästä valittiin tutkimuksen tarkempaan tarkasteluun 17 työntekijää, jotka työskentelevät tehtaan tuotannollisissa tehtävissä. Tutkimusmetodista johtuen haastatteluihin valikoitui tehtaan ulkopuolella, läheisessä Langbianin kylässä asuvia työntekijöitä. Paikalliset, kylässä asuvat työntekijät muodostavat Hung Hingin Heshanilta saatujen tietojen mukaan 50–70 prosenttia tehtaan työvoimasta.

Tutkittu tehdas sijaitsee Kiinan Guangdongin maakunnassa, Jiangmenin alueella, Heshanin kaupungissa.

WIKIMEDIA COMMONS/HERR KLUGBEISSER



Haastateltujen työntekijöiden työtehtäviä Hung Hing Heshanin tehtaalla

Tuotanto-osasto

Suurin osa tällä osastolla työskentelevistä työntekijöistä on naisia ja naispuolisia opiskelijoita. Työntekijät tekevät kirjojen ja korttien koristelua ja viimeistelyä käsityönä ilman raskaita koneita. Työtehtävät ovat erilaisia riippuen kulloinkin tuotannossa olevista tuotteista. Kirjoille ja korteille levitetään kimalteita, liimataan yksittäisiä koristeita ja solmitaan yhteen kirjoissa olevia koristenauhoja. Työvälineinä käytetään saksia, liimaa ja huiskuja. Haastattelujen aikana tehtaalla työstettiin Euroopasta ja Yhdysvalloista tulleita joulutilauksia. Osastolla työskentely ei vaadi aikaisempaa koulutusta. Tehdassalit on ilmastoitu ja työntekijät voivat istua tuoleilla. Tuntipalkka on 8,5 juania (1,1 euroa) tunnilta koeajan jälkeen. Koeajalla työntekijät saavat 8 juania (1 euro) tunnilta. Työtehtäviin ei liity merkittäviä työturvallisuusriskejä ja yleisimmät tapaturmat ovat pieniä paperihaavoja, joita hoidetaan työpaikalta löytyvillä sidetarpeilla.

Laaduntarkastus

Laaduntarkastusosastolla työskentelevillä työntekijöillä ei ole kiinteää työpistettä vaan he kulkevat eri tuotantolinjoilla tarkistamassa valmistuksessa olevien tuotteiden laatua. Työntekijöiden tehtävänä on raportoida laadussa havaitsemansa puutteet tuotannosta vastaaville esimiehille, jotka voivat muuttaa tuotantoprosessia laadun parantamiseksi. Silmämääräisen tarkastelun lisäksi laadunvarmistajat käyttävät työvälineenä mittaa. Työntekijät saavat työtehtäviin lyhyen koulutuksen, jotta he tietävät tarkkailla oikeita asioita. Haastatellut työntekijät kertoivat tehtaan suhtautuvan laadun ylläpitämiseen tarkasti eikä tuotteiden sisälle saa joutua esimerkiksi pienintäkään hiusta tai muuta roskaa. Tuntipalkka osastolla on 9 juania (1,2 euroa) tunnissa ja työtä tehdään tavallisesti aamu kahdeksasta kuuteen tai seitsemään illalla.

Kohopaino

Kohopainatuksia tekevällä osastolla työntekijät asettavat korttipahveja nopeassa tahdissa painoon, jossa kortteihin ja kansiin painetaan erilaisia koristeita kuten kultauksia. Työntekijät laittavat painettavan pahvin tai paperin painokoneeseen käsin ja ohjaavat painolevyä jalkapolkimella. Haastateltujen työntekijöiden mukaan painokone on turvallinen sillä siihen on asetettu sensori, joka estää painolevyn painumisen alas jos työntekijän käsi on vaarassa jäädä koneen väliin. Tälläkin osastolla yleisimmät vammat ovat terävistä paperiarkeista saatavia pieniä viiltohaavoja. Työntekijöiden mukaan heillä on käytössä suojakäsineet, mutta kaikki työntekijät eivät mukavuussyistä käytä niitä. Kaikki kohopainoa käyttävät työntekijät ovat miehiä. Kohopainokoneet sijaitsevat ilmastoiduissa tiloissa sillä koneiden jäähdytys vaatii kylmää ilmaa. Huonelämpötila painokonehuoneessa on noin 27–28 astetta. Kohopainoja käyttävät työntekijät työskentelevät päivä- ja yövuorossa. Yövuoroa tekevät työntekijät eivät saa yölisää, mutta heille tarjotaan yöllä maksuton ateria. Kohopaino-osasto poikkeaa muista tehtaan osastoissa palkkauksessa, sillä tällä osastolla työskentelevät työntekijät saavat suoritteisiin perustuvaa palkkaa. Palkka on 100 juania (13,1 euroa) 9 000 painettua korttia kohden. Kohopaino-osastolla työskentelevät työntekijät saivat noin 4 000 (525,5 euroa) juanin kuukausipalkkaa tekemällä runsaasti ylityötunteja ja viikonlopputöitä.

Mallikappaleiden tekeminen

Mallikappaleita tuottavalla osastolla työntekijät tekevät asiakkaiden tilauksista mallikappaleita. Mallikappaleista otetaan asiakkaille kuvat, jotka lähetetään hyväksyttäväksi ennen massatuotannon aloittamista. Työntekijät käyttävät osastolla muun muassa erilaisia tuotteiden suunnitteluun tarkoitettuja tietokoneohjelmistoja. Tällä osastolla työskentelevät työntekijät saavat 8,5 juanin tuntipalkkaa, mutta palkkiojärjestelmä on

tuotanto-osastoon verrattuna anteliaampi. Mallikappaleita työstävän osaston työntekijät pystyivät tienaamaan 3 000 juania (394,1 euroa) kuukaudessa. Työntekijöiden korkeampi palkka johtuu haastateltujen työntekijöiden mukaan siitä, että tehtävään soveltuvilta työntekijöiltä edellytetään korkeampaa koulutustasoa kuin tuotanto-osaston työntekijöiltä.

UV-paino

UV-painatuksia tekevän osaston työntekijät ohjaavat ja huoltavat painokoneita, jotka kiinnittävät musteen painettavaan pintaan UV-valolla. Työntekijät altistuvat osastolla painokoneen musteille, joita he täyttävät koneeseen. Työntekijöiden mukaan Hung Hing Heshan ei valvo, että työntekijät käyttävät suojarusteita. Mukavuussyistä monet työntekijät laiminlyövät työturvallisuutta, eivätkä käytä esimerkiksi käsineitä käsittelyessään musteita. Työntekijöiden tuntipalkka on 8,7 juania (1,15 euroa). Tällä osastolla työskentelevät työntekijät tekevät päivä- ja yövuoroa. Yhtä painokonetta valvoo 2–3 työntekijää. Painohuoneessa ei ole ilmastointia ja työntekijöiden mukaan lämpötila on usein 32 astetta. Jos painokonehuoneen lämpötila nousee yli 33 asteeseen työntekijät saavat kuumasta työstä maksettavaa lisää. Työntekijöiden mukaan lämpötila nousee kuitenkin vain harvoin niin korkeaksi, että heille maksettaisiin lisiä.

Finnwatch on vastannut paikallisen tutkimusryhmän ohjaamisesta, haastattelupohjan laatimisesta, johtopäätösten tekemisestä sekä vuoropuhelusta Hung Hing Heshanin kanssa. Kiinan haastavan ihmisoikeustilanteen vuoksi paikallisten tutkijoiden nimiä ei julkaista raportissa. Myöskään tutkimukseen haastateltuja työntekijöitä ei esitetä raportissa heidän omilla nimillään, vaan yksittäisiin työntekijöihin viitataan kirjaimilla A–Q.

Finnwatchin tutkimustoiminnan eettisen ohjeiston mukaisesti Hung Hing Heshan on saanut kommentoida kenttäraporttia ennen sen julkaisua ja yrityksen kommentit on sisällytetty seuraaviin alalukuihin.

5.2 TYÖNTEKIJÖIDEN PALKAT YLITTÄVÄT MINIMIPALKAN MUTTA EIVÄT RIITÄ PERHEEN ELÄTTÄMISEEN

Hung Hing Heshanin palkat koostuvat kolmesta osasta: tuntipalkkaan perustuvasta perusosasta, ylityökorvauksista sekä tuotantotavoitteiden saavuttamisesta maksettavista lisäpalkkioista. Palkan kaksi viimeistä osaa riippuvat työntekijän tekemien ylityötuntien määrästä sekä työntekijän kyvystä ylittää tehtaan asettamiin henkilökohtaisiin tuotantotavoitteisiin.

Tehtaan tuntipalkat vaihtelevat eri osastojen välillä. Suurin osa tätä tutkimusta varten haastatelluista 17 työntekijästä työskenteli tuotannollisella osastolla (ks. s. 34), jossa työntekijöille maksetaan 8,5 juania (1,1 euroa) tunnissa. Loput työntekijät työskentelivät laadun varmistuksesta vastaavalla osastolla, paino-osastoilla sekä mallikappaleita valmistavalla osastolla.

Taulukko 4: Palkat vaihtelevat osastoittain

Haastateltujen työntekijöiden työtehtävät	Tuntipalkka juaneina	Tuntipalkka euroina
Tuotannolliset tehtävät	8,5	1,1
Mallikappaleiden valmistus	8,5	1,1
Laadun varmistus	9	1,2
Kohopainokoneen käyttäjät	9	1,2
UV-painokoneen käyttäjät	8,7	1,15

Kiinassa työviikon pituus on viisi päivää, ja työtä tehdään 8 tuntia päivässä, 40 tuntia viikossa (ks. luku 4.6). Edellä mainituista Kiinan työolainsäädännön mukaisista työviikoista ja tunneista on sovittu myös Hung Hing Heshanin työntekijöiden työsopimuksissa. Suurin osa haastatelluista työntekijöistä kuitenkin tekee päivittäin 10 tuntia työtä kuutena päivänä viikossa. Työtuntien lisäksi työntekijöillä on päivittäin yksi palkaton lounastunti. Ylitöiden tekeminen tehtaalla on vapaaehtoista.

Ylityöt korvataan tehtaalla Kiinan lakien mukaisesti. Kiinan työlain (artikla 44) mukaan työntekijöille tulee korvata ylityötunnit 1,5-kertaisella korvauksella tai kaksinkertaisena jos ylityötä tehdään viikottaisena lepopäivänä. Ylityöt kansallisina vapaapäivinä korvataan 3-kertaisina. Haastatellut työntekijät tekevät ylitöitä arkipäivinä sekä viikonloppuisin lauantaina, eli suurimmalle osalle haastatelluista työntekijöistä maksetut ylityötuntikorvaukset ovat 12,75 juania (1,7 euroa) arkipäivänä ja 17 juania (2,2 euroa) lauantaisin.

Palkan kolmas osuus muodostuu tuotantotavoitteisiin liittyvistä bonuksista, jotka lasketaan kullekin työntekijälle päivittäin. Haastateltujen työntekijöiden mukaan bonuksien määräytyminen on epäselvää eivätkä kaikki ymmärtäneet miten bonus lasketaan. Bonuksia saavat vain ne työntekijät, jotka pystyvät päivittäin täyttämään heille asetetut tuotantotavoitteet. Haastateltujen työntekijöiden kuukausittain saamat, tuotantotavoitteisiin sidotut bonukset vaihtelivat 100–500 juanin välillä.

Hung Hingin mukaan tuotantotavoitteet määritellään kussakin tuotannon vaiheessa tuotannon suunnittelusta vastaavan työntekijän toimesta. Tuotantovaiheet on jaettu osiin, ja jokaisessa tuotannon vaiheessa työskentelevälle työntekijälle on laadittu oma, kyseiseen tuotantovaiheeseen liittyvä tavoite. Hung Hingin mukaan tuotantotavoitteet kerrotaan työntekijöille, ja laskentakaava on nähtävillä tehtaalla tuotantosaleissa. Lisäksi työntekijät hyväksyvät allekirjoituksellaan päivittäin saavuttamansa tuotantotavoitteet sekä kuukausittaiset palkkakuitit.

Toisin kuin useissa muissa Kiinassa toimivissa tehtaissa, Hung Hing Heshanissa ei ole käytössä työntekijöiden läsnäoloon liittyvää bonusjärjestelmää. Tehtaan palkkakuiteissa bonusjärjestelmiin viitataan kohdissa ”subsidies: good attendance bonus”, mutta haastateltujen työntekijöiden mukaan tällaisia bonuksia ei makseta työntekijöille.

Toisin kuin useat kiinalaiset tehtaalla, Hung Hing Heshan ei maksa työntekijöille vuosittaista kiinalaiseen uuteen vuoteen ajoittuvaa erillistä bonusta. Hung Hingin mukaan sen palkkauspoliittikkana on maksaa kaikki palkat työntekijöille heti sen sijaan, että tehdas pidättäisi osan palkasta bonuksena ja maksaisi sen työntekijöille vasta vuoden lopussa.

Haastatelluista työntekijöistä kaksi työskenteli myös yövuoroissa, mutta heille ei korvata yötyötä millään tavalla. Kiinan laki ei edellytä yötyön erillistä korvaamista, mutta yötyön kuormittavuuden takia ylimääräinen korvaus on tavallinen useissa muissa alueella toimivissa tehtaissa. Finnwatchin haastatteleminen kansalaisjärjestöjen mukaan on tavallista, että yötyöstä maksetaan noin 5 juanin ylimääräinen päiväkorkaus.

Kun kaikki palkanosat lasketaan yhteen, suurin osa tätä tutkimusta varten haastatelluista työntekijöistä saa kuukaudessa noin 2 500–2 700 juania (328–354 euroa) palkkaa. Kolmen työntekijän palkat nousivat tätä korkeammaksi ja olivat noin 3 000–4 000 juania (394–525 euroa) kuukaudessa. Yksi haastatelluista työntekijöistä, kohopainokonetta käyttävä työntekijä G, sai korkeampaa palkkaa, sillä hänelle maksettiin suoritepalkkaa: 100 juania (13,1 euroa) 9 000 painettua tuotetta kohden. Suoritepalkka pysyy samana vaikka hän tekisi ylitöitä. Kaksi muuta haastateltua työntekijää, H ja L, olivat onnistuneet saamaan tuotantobonuksina 500 juania (65,6 euroa) kuukaudessa. Muut haastatellut työntekijät saivat kuukausittain vain 100–200 juania (13,1–26,2 euroa) tuotantobonuksina.

Ylityökorvausten osuus työntekijöiden palkasta on erittäin suuri, noin 1 000 juania (131 euroa kuukaudessa). Jos työntekijät eivät tekisi lainkaan ylitöitä, heidän laskennallinen kuukausipalkkansa olisi 1 479 juania

(194 euroa), mikä on vain hieman paikallista minimipalkkaa, 1 130 juania (148 euroa), korkeampi palkka¹⁴¹.

“Palkka on aivan liian alhainen 10 tunnin työstä! Kun kesäsesonki on ohi, tilausten määrä laskee emmekä ehkä enää saa tehdä yhtä paljon ylitöitä tullaksemme toimeen. Aion pian irtisanoutua työstäni.”

– työntekijä Q

Tehdas tarjoaa ilmaisen asuntolan, mutta vain harvat haluavat käyttää sitä

Palkan lisäksi tehdas tarjoaa työntekijöille ilmaisen asuntolan. Hung Hing Heshanin mukaan noin 1 000 tehtaan työntekijää käyttää hyväkseen asuntolaa. Asuntolassa työntekijät jakavat saman huoneen, jossa asuu 4–7 ihmistä kerrossängyissä. Vedestä ja sähköstä ei veloiteta erikseen ellei käytetty määrä ylitä tehtaan asettamaa rajoitusta, jonka tarkoituksena on estää resurssien tuhlaamista. Hung Hing Heshanin mukaan työntekijät maksavat vedestä ja sähköstä keskimäärin 10 juania kuukaudessa.

Finnwatchin haastattelemat paikalliset työntekijät eivät kuitenkaan halunneet asua tehdas tarjoamassa asuntolassa, sillä siellä ei ole yksityisyyttä eikä mahdollisuutta asua perheen kanssa samassa huoneessa. Jokaisella asuntolassa asuvalla työntekijällä on keskimäärin vain noin neljä neliometriä omaa tilaa. Tätä selvitystä tehtäessä asuntolassa asui pääasiassa opiskelijoita, jotka työskentelivät tehtaalla kesätyöläisinä.

Kaikki haastatellut työntekijät asuivat Langbianin kylässä itse vuokraamissaan kerrostaloasunnoissa. Työntekijöiden huoneet ovat noin 20 neliometrinen suuruisia ja niistä maksetaan 200–250 juania (26,2–32,8 euroa) vuokraa kuukaudessa. Kuukausittaiset sähkö- ja vesimaksut ovat noin 70–100 juania (9,2–13,1 euroa).

¹⁴¹ Guangdongin maakunnan työsuojelusta vastaavien viranomaisten mukaan Jiangmenin alueen minimipalkka vuonna 2014 on 1 130 juania.

Suurimmassa osassa asunnoista ei ole ilmastointia ja työntekijöillä on vain vähän huonekaluja. Tavallisimmat mukavuudet ovat yksinkertainen puinen sänky, kannettava tietokone, tuoli, riisinkeitin ja muut keittiövälineet sekä tuuletin. Työntekijät, joiden asuntoihin oli asennettu ilmastointi, käyttivät sitä vain harvoin säästääkseen sähkömaksuissa.

Tehtaan kanttiini auttaa säästämään ruokakuluissa

Säästääkseen rahaa, kaikki työntekijät syövät ainakin kerran päivässä tehdas kanttiinissa. Suurin osa haastatelluista pyrkii syömään siellä kaksi ateriaa (aamupalan ja lounaan) päivässä. Lounaan tai päivällisen hinta kanttiinissa on yhden juanin (0,13 euroa), aamupalan saa 0,5 juanilla (0,07 euroa). Työntekijöiden mukaan tarjolla olevat ruokalajit ovat usein samoja, mutta kanttiinin valikoimassa on kolme vaihtoehtoista ruokaa, jotka sisältävät kasviksien lisäksi myös lihaa. Hung Hing Heshanin mukaan tehdas tarjoaa työntekijöille myös muita ruokalajeja lisämaksua vastaan. Tehdas on panostanut ruoan laatuun ja kertoo säilyttävänsä kaikista kanttiinissa tarjotuista ruoista näytteet kolmen päivän ajan, jotta mahdollisten ruokamyrkytysten aiheuttajat voidaan jäljittää. Tehtaan mukaan ruoassa ei ole koskaan ollut laatuongelmia.

“Miten voisin ikinä säästää rahaa näillä tuloilla?”

– työntekijä P

Tehtaalta ostetun ruoan lisäksi työntekijät tekevät säännöllisesti ruokaa myös kotona. Kesäisin tehdas kanttiinissa on työntekijöiden mukaan pitkiä jonoja, jolloin paikalliset valmistavat lounaan mieluummin itse tai ostavat syötävää paikallisista ruokakojuista. Yhden yksinkertaisen aterian valmistamiseen kotona kuluu työntekijöiden mukaan noin 10 juania. Kuukausittain työntekijät käyttävät ruokaan arviolta noin 500–800 juania (65,7–105,1 euroa).

SA8000-standardin mallia elämiseen riittävästä palkasta ei toimeenpanna oikein

SA8000-standardi nauttii asemaa kaikkein kunnianhimoisimpana ja kattavimpana tehdastuotannon sosiaalisen vastuun auditointijärjestelmänä. Useat kansalaisjärjestöt, Finnwatch mukaan lukien, ovat suositelleet SA8000 kehittyneimpänä standardina, joka sisältää muun muassa vaatimuksen elämiseen riittävästä palkasta. Myös suomalaisten yritysten suosima Business Social Compliance Initiative BSCI pitää SA8000-standardia parhaana käytäntönä.

SA8000-standardi edellyttää, että yritys kunnioittaa työntekijöiden oikeutta elämiseen riittävään palkkaan, ja että maksetut palkat normaalista työviikosta ovat vähintään lainmukaisia. Palkan tulee riittää täyttämään työntekijän perustarpeet ja sen pitää mahdollistaa myös kuukausittainen säästäminen. Elämiseen riittävä palkka kuuluu SA8000-standardissa auditoitavien asioiden piiriin.¹⁴²

Auditoinnissa SA8000-sertifiointia tavoittelevan tehtaan on laadittava oma elämiseen riittävän palkan laskelma, jonka paikkansa pitävyyden SA8000-akkreditoitu auditoija tarkastaa vertaamalla sitä auditoijan omaan laskelmaan.¹⁴³

SA8000 edellyttää, että yritys maksaa elämiseen riittävää palkkaa normaalista työviikosta (jonka tulee olla paikallisen lain määrittämä eikä saa ylittää 48 tuntia viikossa). Elämiseen riittävän palkan tulee riittää ruokaan, puhtaan veteen, vaatteisiin, suojaan, liikkumiseen (esimerkiksi työpaikan ja kodin välillä), koulutukseen, sosiaaliturvaan sekä maltillisiin säästöihin. SA8000-standardi korostaa, että elämiseen riittävää palkkaa ei voida kuitata vain paikallisella minimipalkalla – paitsi niissä harvoissa tapauksissa, joissa paikallinen minimipalkka todella riittää elämiseen. SA8000 huomioi siis mallissaan sen, että monissa maissa minimipalkkoja pidetään keinotekoisesti alhaisina, jotta niillä voitaisiin houkutelua alueelle yrityksiä alhaisilla työvoimakuluilla tai parantaa kotimaisen yritysten kilpailukykyä vientimarkkinoilla.

SA8000 ei vaadi, että auditoitava yritys maksaa heti korkeampaa palkkaa. Auditointien kohteena olevan yrityksen tulee tehdä malli palkkarakenteensa muuttamiseksi asteittain kohti elämiseen riittävää palkkaa, jota pitää pystyä maksamaan 18–24 kuukauden kuluessa sertifiointisyklin aloittamisesta.

SA8000 tuo auditoijille tarkoitetussa ohjeistossa esiin sen, ettei elämiseen riittävän palkan laskemiseen ole yhtä ainoaa oikeaa laskentamallia. SA8000 kuitenkin antaa selkeän suosituksen siitä miten mallilaskelma tulisi toteuttaa. Laskelmaa tehtäessä tulee:

- a. arvioida työntekijöiden kulut.
- b. arvioida keskimääräinen perhe koko alueella.
- c. selvittää mikä on tyypillisesti perheen työssäkäyvien aikuisten lukumäärä (SA8000:n mukaan työssäkäyviä ei laskennallisesti ole yleensä enempää kuin 1.6 henkilöä).
- d. tarkastella kyseisen valtion köyhyystilastoja.
- e. em. köyhyystilastoja tarkastelemalla tulee arvioida mitkä elinkustannukset ylittävät köyhyysrajat.
- f. huomioida, että työntekijöiden palkan tulee vähintään riittää elättämään työntekijää ja kahta hänen tuloistaan riippuvaista henkilöä.

SA8000:n ohjeistossa mainitaan myös, että uskottavasti toteutettu malli elämiseen riittävän palkan maksamiseksi käyttää läpinäkyviä ja avoimia pohjaoletuksia ja sen taustalla on lisäksi säännöllinen sidosryhmäkonsultaatio. SA8000 suosittelee vuoropuhelua työntekijöiden, ammattiliittojen ja kansalaisjärjestöjen kanssa oikean palkkatason löytämiseksi.

Tässä raportissa tarkasteltu tehdas, Hung Hing Heshan, oli saavuttanut SA8000-sertifioinnin ajalle 22.7.2010–21.7.2013. Elämiseen riittävän palkan laskemiseksi se oli saanut hongkon-

142 SA8000, http://sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SA8000ConsolidatedGuidance2013.pdf

143 SA8000, http://sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SA8000ConsolidatedGuidance2013.pdf, s. 67

Taulukko 5: Hung Hing Heshanin laskelma työntekijöiden ruokakuluista¹⁴³

			A	B	C	D
ruoka	määrä (g)	kalorit	kulutusmäärä (g)	kokonaiskalorit	hinta /500g	hinta / kulutusmäärä
sianliha	100	215	171	490,2	10	3,42
kasvikset	76	17	500	85	2	2
riisi	64	234	344,62	1260	2.2	1,5
maito	250	163	83	54,12	3	0,5
kananmuna	100	105	140	210	5.2	1,45
Päivittäinen kaloritarve				2099,32		8,87

gilaiselta auditointiyritykseltä HKQAA:Ita alla esitetyn laskentakaavan elämiseen riittävälle palkalle. Laskentakaavassa päivittäinen energiatarve oli asetettu 2100 kilokalorin tasolle ja audittoija oli valmiiksi täyttänyt työntekijöiden käyttämät ruokatarpeet ja niistä saatavat kalorit. Hung Hing Heshan täytti itse taulukosta paikallisia hintoja koskevat kohdat.

Hung Hing Heshanin laskelman mukaan yhden henkilön päivittäisen energiatarpeen täyttämiseen tarvittava ruoka maksaa 8,87 juania. Kuukausittaiset ruokakulut henkilöä kohden ovat Hung Hing Heshanin mukaan noin 270 juania kuukaudessa. Kuukaudessa ruokakulujen osuus kolmen hengen perheelle on kolminkertainen, eli noin 810 juania. Hung Hingin mukaan ruokakulujen osuus on 40 prosenttia perheen kuukausittaisista kuluista, joten kaikki kuukausittaiset kulut ovat noin 2 025 juania. Kuukausittaisiin kuluihin lisätään vielä 10 prosenttia ylimääräisiä säästämiseen tarkoitettuja tuloja, jolloin päästään noin 2 227 juaniin. Kuukausittaiset tulot jaetaan kahdella, sillä Hung Hing Heshanin käyttämässä mallissa perheellä edellytetään olevan kaksi elättäjää, ts. taksi aikuista työssä käyvää henkilöä. Hung

Hing Heshanin SA8000-sertifioinnin mukainen elämiseen riittävän palkan malli tulee lopputuloksessaan lukuun 1 113 juania, mikä on paikallista minimipalkkaa alhaisempi palkka.

Kuten edellä todettiin, SA8000-standardissa edellytetään, että elämiseen riittävän palkan laskelmat ovat läpinäkyviä ja laadittu yhteistyössä sidosryhmien kanssa. Finnwatch ei kuitenkaan saanut käyttöönsä tätä mallia, sillä hongkongilainen auditointiyritys kieltäytyi luovuttamasta sen käyttämää laskelmaa. Perusteluna tälle oli se, että auditointiyrityksellä on salassapitosopimus Hung Hing Heshanin kanssa. Hung Hing Heshan toimi kuitenkin avoimesti ja lähetti pyynnöstä käyttämänsä laskelman Finnwatchille.

Finnwatchin näkemyksen mukaan tehtaalla käytetty laskelma ei täytä SA8000 vaatimuksia elämiseen riittävän palkan laskennasta, ja lopputuloksena saavutettu luku elämiseen riittävästä palkasta on kaukana työntekijöiden näkemyksistä sekä kansalaisjärjestöjen suosituksista. Jopa Kiinan valtio ja sen alaisuudessa toimiva ACFTU-ammattiliitto suosittelevat korkeampaa palkkaa (ks. luvut 4.5 ja 5.2).

144 Laskelmaa tarkistettaessa siitä löytyi pieniä virheitä mm. kokonaiskalorimäärien laskennassa. Laskelma esitetään tässä kuitenkin niin kuin se saatiin Hung Hing Heshanilta.

Siirtotyöläisten rahalähetykset kotiin vievät ison osan palkasta, lapset lisäävät kuluja

Lähes kaikki haastatellut työntekijät ovat Kiinan sisäisiä siirtolaisia, jotka olivat tulleet tehtaalle Guangxin, Hunanin, Xichuanin, Hebein tai Henanin maakunnista. Suurin osa pyrki lähettämään kotiin 1 000–2 000 juania (131,4–262,8 euroa) kuukausittaisesta palkastaan. Kotiin lähetetyllä rahalla elätetään isovanhempia ja vanhempia, maksetaan lasten koulutusta tai rakennetaan taloa kotikylään. Kaikkien työntekijöiden odotettiin lähettävän rahaa kotiin, riippumatta siitä oliko heillä tehtaalla omaa perhettä.

“Minun täytyy maksaa taloa varten otettua lainaa 3 000 juania kuukaudessa.”

– työntekijä D

Suurin osa haastatelluista työntekijöistä on naisia, jotka ovat naimisissa ja joilla on lapsia. Lapset aiheuttavat työntekijöille lisää kuluja. Esimerkiksi työntekijä O kertoi käyttävänsä kuukausittain noin 700–800 juania (92–105 euroa) lapsensa päivähoitoon Heshanissa. Toinen työntekijä, M, lähettää kuukausittain 1 000 juania (131 euroa) opinnot ammattikoulussa aloittaneelle pojalleen. Monet työntekijät olivat jättäneet lapsensa maaseudulla sijaitsevaan kotikylään ja lähettivät rahaa elättääkseen heitä. Työntekijä D lähettää kuukausittain 1 000 juania (131 euroa) 12- ja 13-vuotiaille lapsilleen. Työntekijät C ja B lähettivät vaihtelevan summan, ”niin paljon kuin pystymme”, omille 8–13-vuotiaille kotikylässä asuville lapsilleen. Vain yksi haastatelluista työntekijöistä ei lähettänyt rahaa kotikylään, sillä hänen vanhempansa olivat muuttaneet asumaan Heshaniin auttaakseen perheen pienen vauvan hoidossa. Työntekijän palkalla elätetään viittä ihmistä, sillä hänen puolisonsa ei ole töissä.

Hung Hing Heshan ei tarjoa tehtaalla päiväkotipalveluita vaikka lastenhoidon järjestämistä suositellaan muun muassa Bonnierin vastuullisuusohjeistossa. Tehtaan mukaan se

panostaa mieluummin yksinkertaiseen ja turvalliseen työympäristöön eikä katso sopivaksi tuoda lastenhoitopalveluita teollisuusalueelle. Tehtaan mukaan lastenhoitopalvelut hyödyttäisivät epätasaisesti vain osaa työntekijöistä, ja työntekijät saavat laadukkaampaa hoitoa lapsilleen tehtaalla ulkopuolelta. Tehdas muistuttaa myös, ettei Kiinan lainsäädäntö edellytä tehdasta tarjoamaan lastenhoitoa työntekijöilleen.

“Lähetän puolet palkastani kotikylään joka kuukausi.”

– työntekijä G

Elämiseen riittävä palkka?

Edellä esitetyissä kappaleissa tarkasteltiin työntekijöiden kuukausittaisia kuluja. Suurin osa palkasta kuluu vuokraan, sähköön ja veteen, ruokaan sekä lasten koulutukseen. Lähes kaikki haastateltavat ovat siirtotyöläisiä, joilla on kotikylässään perhe elätettävänä, ja he lähettävät palkastaan mahdollisimman paljon rahaa takaisin kotiin.

Monet työntekijät kertoivat, ettei palkasta jää mitään säästöön heille itselleen. Haastateltujen mukaan he eivät osta uusia vaatteita tai käytä rahaa viihdykkeisiin. Monet työntekijät käyttävät tehtaan tarjoamaa työasua vielä kotonaankin.

Yksi haastatelluista työntekijöistä, työntekijä O, pystyi säästämään kuukaudessa 1 000 juania. Hänen puolisonsa on myös töissä, ja yhdessä he pystyvät ansaitsemaan 5 000–6 000 juania kuukaudessa. Tulevaisuuden varalle säästäminen oli perheelle tärkeää, sillä kun kotikylässä asuvat vanhemmat ovat liian vanhoja tehdäkseen työtä, O:n on palattava takaisin hoitamaan heitä säästämiensä rahojen turvin.

Keskipalkka Heshanin alueella, Jiangmenin maakunnassa oli 3 397 juania¹⁴⁵ (446 euroa) vuonna 2013. Suurin osa haastatelluista ei yllä keskipalkkaan vaikka he tekevät ylityötä jopa 80 tuntia kuukaudessa. Jiangmenin alueen minimipalkka on 1 130 juania (148 euroa) kuukaudessa kokoaikaisille työntekijöille. Jos haastatellut työntekijät työskentelisivät vain normaaleja kahdeksan tuntisia työpäiviä viitenä päivänä viikossa, heillä olisi mahdollista ansaita 1 479 juania (194 euroa), eli vain hieman paikallista minimipalkkaa enemmän.

Kiinan 12. kansallisen viisivuotissuunnitelman mukaan minimipalkan tulisi olla 40 prosenttia alueellisesta keskipalkasta. Kiinan kommunistisen puolueen alaisuudessa toimiva ACFTU suosittelee myös, että minimipalkkatason tulisi olla 40–60 prosenttia alueellisesta keskipalkasta, jotta sillä voitaisiin taata työntekijöille riittävä toimeentulo. Jiangmenin maakunnan minimipalkka on kuitenkin vain noin 30 prosenttia alueen keskipalkasta.

Guangdongissa vuonna 2006 tehty tutkimus¹⁴⁶ tarkasteli kotitalouksien kulutusta ja sijoittumista erilaisille kehitystasoille. Tutkimus määritteli kolme erilaista elintasoja alla olevan taulukon mukaisesti:

Tutkimuksen mukaan selviytymistaso oli mahdollista saavuttaa 30 prosentin tuloilla alueen keskipalkkaan verrattuna, seuraava taso 35 prosentin tuloilla ja kolmas, kehittynyt taso, 40 prosentin tuloilla. Tutkimus ei huomioi ydinperheen ulkopuolelle jääviä, mutta silti monien siirtolaisten elätysvastuulle kuuluvia vanhempia eikä perheen kokoa. Hung Hing Heshanin peruspalkka 1 479 juania ylittää vain hienoisesti 40 prosenttia Jiangmenin alueen keskituloista.

Kuluttajahintaindeksillä voidaan kuvata kotitalouksien ostamien tavaroiden ja palveluiden hintakehitystä ja sitä käytetään yleisenä inflaation mittarina. Vuonna 2013 kuluttajahintaindeksi nousi Jiangmenissa 1,8 prosenttia, ja yksittäiset tuotekategoriat kuten ruoka ja lääkkeet kallistuivat jopa 2–3 prosenttia. Jiangmenin alueen tilastokeskuksen mukaan kuluttajahintaindeksi (CPI) nousi 3,1 prosenttia tammikuun ja elokuun välillä vuonna 2014.¹⁴⁷ Samana ajanjaksona hintaindeksi ruoalle oli noussut 4,9 prosenttia. Inflaatio vaikuttaa suuresti haastateltuihin pienituloisiin työntekijöihin. ”Kaikki on nykyään paljon kalliimpaa”, totesi suurin osa työntekijöistä haastattelujen aikana. Työntekijät pyrkivät karsimaan kaikki ylimääräiset kulut säästääkseen rahaa.

Taulukko 6: Kotitalouksien kulutus ja kehitystasot

Selviytyminen 30 % keskitulosta	Ruoka, vaatetus, suoja, muut välttämättömät tarvikkeet		
Riittävä ruoka ja vaatetus 35 % keskitulosta	Ruoka, vaatetus, suoja, muut välttämättömät tarvikkeet	Tietoliikenneyhteydet (e. puhelin), kalusteita, peruspalvelut	
Kehittynyt taso 40 % keskitulosta	Ruoka, vaatetus, suoja, muut välttämättömät tarvikkeet	Tietoliikenneyhteydet (e. puhelin), kalusteita, peruspalvelut	Lääkkeet ja terveys, viihde, koulutus ja kulttuuri.

145 Työntekijöiden keskipalkka Jiangmenin kaupunkialueilla vuonna 2013, http://www.jiangmen.gov.cn/zw/gk/tjxx/tjgb/201406/t20140605_435942.html

146 韩兆洲等 (2006): 《劳动工资与社会保障——广东最低工资调研与统计测算模型研究》·经济科学出版社。“Wages and Social Security: a study of the minimum wage investigation and statistical estimate model of Guangdong, Hanzhaozhou, 2006

147 Jiangmenin aluehallinto, saatavilla osoitteessa: <http://tj.jiangmen.gov.cn/News.aspx?guid=3293>

Hung Hing Heshan korosti Finnwatchille, että se maksaa työntekijöille lakisääteistä minimipalkkaa korkeampaa palkkaa. Tehdas on myös toteuttanut oman SA8000-sertifiointiin kuuluneen laskelman elämiseen riittävästä palkasta. Tehtaan laskelman mukaan elämiseen riittävä palkka Heshanissa on 1 113 juania (146 euroa), eli alle paikallisen minimipalkan.

Hung Hing toimitti Finnwatchille myös vertailun tehtaan palkkatasosta paikalliseen minimipalkkaan verrattuna vuosina 2011–2013.

Taulukko 7: Hung Hing Heshanin palkat verrattuna paikalliseen minimipalkkatasoon.

Vuosi	Laillinen minimipalkka	Hung Hing Heshanin palkka	% paikallisesta minimipalkasta
2011	950	1009	106%
2012	950	1183	124%
2013	1130	1305	115%
2014	1130	1479	135%

Finnwatchin tutkimukseen haastateltujen työntekijöiden mukaan elämiseen riittävä palkka alueella olisi 4 000 juania. Samalla alueella vuoden 2013 keväällä toteutetussa ihmisoikeusjärjestö FIDHin tutkimuksessa työntekijät arvioivat elämiseen riittäväksi palkaksi 2 400–3 000 juania (315–394 euroa) Kansalaisjärjestöjen ja ammattiliittojen perustama Asia Floor Wage -aloite on arvioinut elämiseen riittäväksi palkaksi Kiinassa 3 132 juania (411 euroa).¹⁴⁸

“Ostan joskus halpoja vaatteita Taobaosta.”

– työntekijä K

Elämiseen riittävä palkkana pidetään summaa, joka riittää työntekijän ja hänen perheensä ruokaan, asumiseen, vaatteisiin, sairaanhoitoon ja koulumaksuihin sekä mahdollistaa myös pienen kuukausittaisen säästämisen. Elämiseen riittävä palkka tulisi voida ansaita ilman ylitöitä.

148 Clean Clothes Campaign, Asia Floor Wage in local currency, <http://www.cleanclothes.org/livingwage/asia-floor-wage-in-local-currency>

Hung Hing Heshanissa työskentelevien työntekijöiden kuukausittainen palkka ilman ylitöitä on hyvin pieni ja riittää vain työntekijän omien peruskulujen kattamiseen. Voidakseen lähettää rahaa kotiin työntekijöiden on tehtävä runsaasti ylitöitä, jopa noin 20 tuntia viikossa. Kun verrataan yleisesti Kiinan elintasoon, Hung Hing Heshanin työntekijöiden aineellinen hyvinvointi ei ole pohjatasolla. Samalla se on kuitenkin kaukana tehtaan alueen keskipalkasta ja peruspalkalla on vaikeaa vastata työntekijöiden odotuksiin elintasosta.

Taulukko 8: Työntekijöiden elinkustannukset kuukausittain

Kustannuserä	Hinta juaneina	Hinta euroina
Vuokra	200	
Sähkö- ja vesi	70–100	
Ruoka	500–800	
Kotikylään lähetettävä raha	1 500–2 000	
Sosiaaliturvamaksut	220	
YHTEENSÄ	2 490–3 320	

Vuokran sekä sähkön ja veden osalta on huomioitava, että tehdas tarjoaa työntekijöille maksuttoman vuoteen tehtaan asuntolassa. Muuttamalla tehtaan asuntolaan työntekijät voisivat siis teoriassa säästää kuukaudessa ylimääräiset 270–300 juania (35–39 euroa).

“En käy ulkona enkä osta vaatteita. Kun on lomapäivä, jään kotiin. Joskus ystäväni tulevat käymään ja kokkaamme ruokaa asunnossani.”

– työntekijä D

5.3 SOSIAALITURVAMAKSUISSA EPÄSELVYYKSIÄ

Sekä Hung Hing Heshan että sen työntekijät maksavat Kiinan lain mukaisia sosiaaliturvamaksuja kuukausittain. Sosiaaliturvamaksut vähennetään suoraan työntekijöiden palkasta. Kiinan sosiaaliturvajärjestelmän tarkoitus on samanlainen kuin Suomessa, ja sillä pyritään säästämään osa palkasta etukäteen esimerkiksi sairauden, onnettomuuk-
sien, perheen lisäyksen ja vanhuuden varalle. Työntekijöiden palkkakuiteista näkyy niin

sairasvakuutusmaksujen kuin eläkemaksujen vähennykset. Sosiaaliturvamaksuja ei kuitenkaan makseta ajallaan eikä täysimääräisesti.

Työntekijähaastatteluissa kävi ilmi, että tehdas aloittaa sosiaaliturvaan liittyvien vähennysten tekemisen vasta kun työntekijöiden kahden kuukauden koeaika on ohi. Kiinan lain mukaan sosiaaliturvamaksuja tulisi kuitenkin maksaa heti työsuhteen alusta, viimeistään 30 päivän kuluessa.¹⁴⁹

Hung Hing Heshanin mukaan sosiaaliturvajärjestelmään rekisteröityminen ja maksujärjestelmien laatiminen vie aikaa ja siksi kaikille työntekijöille ei ole voitu maksaa sosiaaliturvaa heti työsuhteen alusta. Tehtaan mukaan se on arvioimassa uudelleen prosessejaan ja pyrkii puuttumaan sosiaaliturvamaksuihin liittyviin ongelmiin.

Sosiaaliturvamaksujen viivästymisen lisäksi kävi ilmi, ettei Hung Hing Heshan maksa työntekijöiden sosiaaliturvamaksuja täysimääräisesti työntekijöiden todellisen palkan mukaan vaan käyttää tämän sijasta paikallisten minimipalkkojen keskiarvoa maksuperusteena¹⁵⁰. Tämä näkyi haastateltujen työntekijöiden palkkakuiteissa täsmälleen saman suuruisina vähennyksinä, vaikka kaikkien työntekijöiden palkat olivat eri suuruisia. Jokaiselta työntekijältä oli vähennetty sairastamattomuuksien maksua 42 juania (5,50 euroa) kuukaudessa. Samaan hukou-järjestelmään kuuluvat työntekijät A ja G maksoivat samaa 137,2 juanin (18 euroa) eläkemaksua vaikka myös heidän palkkansa olivat eri suuruiset. Jos sosiaaliturvamaksut olisi laskettu oikein todellisten palkkojen mukaan, työntekijöiltä tulisi vähentää noin 200 juania (26 euroa) sairastamattomuuksien maksuja.

149 Laki sosiaaliturvasta, luku 2, artikla 12: "An employing entity shall pay the basic pension insurance premium, which shall be included and recorded in the basic pension insurance coordination fund, according to a ratio of the total wage of the worker of the entity that is stipulated by the State." ja artikla 58: "An employing entity shall apply for its workers to the social insurance agency for going through the formalities for social insurance registration within 30 days from the date on which the worker is employed." Lisäksi työlaki (artikla 73) toteaa, että sosiaaliturvamaksut on maksettavat ajallaan ja täysimääräisesti.

150 The minimum wage level for the medical insurance is CNY 2100 according to the Jiangmen District tax bureau, retrieved from: <http://www.heshan.ccoo.cn/news/local/2587937.html>


Finnwatchin näkemyksen mukaan tehdas pyrkii säästämään lakisääteisissä kuluissa. Kesäkaudella iso osa työvoimasta on opiskelijoita, jotka työskentelevät tehtaalla vain kahden kuukauden koeajan ajan. Tehdas säästää kymmeniä tuhansia juaneja kun sen ei tarvitse maksaa näiden työntekijöiden työnantajamaksuja. Jatkuvaa säästöä tehtaalle tulee kun se laskee sosiaaliturvamaksut minimipalkoista todellisten palkkojen sijaan. Häviäjänä kikkailussa on työntekijä ja sosiaaliturvajärjestelmä, joille ei tilitetä lain määrämiä maksuja.

5.4 TYÖPÄIVÄT PITKIÄ, PIENI PALKKA KANNUSTAA LAITTOMIIN YLITÖIHIN

On tavallista, että Hung Hing Heshanin työntekijät tekevät viikoittain 20 tuntia ylitöitä. Tuotannollisella osastolla ja laadunvalvonassa työskentelevät työntekijät tekevät työtä aamu kahdeksasta ilta seitsemään. Kymmenen tuntia kestävä työajan lomassa on palkaton tunnin ruokatunti. Vain yksi haastatelluista työntekijöistä, työntekijä O, ei tee arkipäivinä ylitöitä sillä hänen pitää hoitaa kotona pientä lasta. Neljä haastateltua työntekijää teki 2-vuorotyötä.

Työntekijöiden tekemät ylityötunnit ylittävät Kiinan lainsäädännön asettamat rajat. Työlain artiklan 41 mukaan ylitöiden määrän ei tulisi ylittää 36 tuntia kuukaudessa. Lähes kaikki haastatellut työntekijät tekivät säännöllisesti 80 tuntia ylitöitä kuukaudessa, mikä on yli kaksinkertaisesti lain sallima määrä. Työntekijät haluavat tehdä mahdollisimman paljon ylitöitä sillä peruspalkka ei riitä kattamaan perheiden kuluja. Pitkät työpäivät rajoittavat työntekijöiden mahdollisuuksia lepoon, perheen kanssa vietettyyn aikaan, yhteiskunnalliseen toimintaan ja koulutukseen.

Toisin kuin monet muut tehtaat Kiinassa, Hung Hing Heshan ei työntekijöiden mukaan rajoita tai kontrolloi työntekijöiden wc-taukoja tai estä työntekijöitä juomasta työaikana. Kännöksen käyttö ja juttelu kollegoiden kanssa on kuitenkin kiellettyä ja esimiehet ovat työntekijöiden mukaan tiukkoja sääntöjen noudattamisessa.



Tehdas tarjoaa työntekijöille ilmaisen majoituksen asuntolasta. Jokaisessa huoneessa asuu 4–7 työntekijää.

5.5 TYÖSOPIMUKSET OVAT KUNNOSSA, VALITUSMEKANISMIT EIVÄT KIINNOSTA TYÖNTEKIJÖITÄ

Kaikki haastatellut työntekijät on palkattu suoraan Hung Hing Heshanin palkkalistoille eikä tehdas käytä työntekijöiden rekrytointiin työvoimavälittäjiä. Tehtaaseen palkataan uusia työntekijöitä joka päivä ja hakijat jonottavat tehtaan ulkopuolella työtä. Työntekijät allekirjoittavat tavallisesti kirjallisen määräaikaisen työsopimuksen 1–3 vuoden ajanjaksolle. Työsopimus on neljä sivua pitkä dokumentti, jossa työsuhteen ehdot on käyty läpi kattavasti. Sopimuksessa on sovittu muun muassa työsuhteen kestosta, palkoista, työajoista, vapaapäivistä, sosiaaliturvasta sekä työturvallisuudesta. Kaikilla työntekijöillä on kahden kuukauden koeaika, jonka aikana sopimus voidaan kumman tahansa osapuolen toimesta päättää ilman erillistä varoitusta. Suuri osa tehtaan palkkaamista kesätyöntekijöistä lopettaa työsuhteensa koeajan aikana.

Haastatellut työntekijät eivät olleet kiinnostuneita ammattiliittoista eivätkä olleet varmoja siitä, toimiiko tehtaalla työntekijäkomiteoita tai ammattiliittoa. Haastateltujen mukaan työntekijät voivat tehdä valituksia hallinto-osastolle tai jättämällä palautetta tehtaan palautelaatikkoon. Työntekijöiden mukaan vain harvat kuitenkin käyttivät näitä kanavia parannusehdotusten tai vaatimusten esille tuomiseen. Yksi haastatelluista työntekijästä

tiesi kertoa, että muutamia työntekijöitä oli valittu tehtaan työntekijäkomiteaan edustamaan muita työntekijöitä tehtaan johdon kanssa pidettäviin kokouksiin. Hung Hing Heshanin mukaan työntekijäedustajat on valittu lakien mukaisesti.

Työntekijöiden passiivinen asenne valitusmekanismeihin ei johtunut siitä ettei heillä ollut parannusehdotuksia. Eräs työntekijä esimerkiksi kertoi pitävänsä epärealistisena sitä, että osa työntekijöistä sai tehdä ylimääräisiä töitä, joista maksettiin enemmän bonuksia kuin muille työntekijöille tarjotuista töistä. Hän ei kuitenkaan halunnut käyttää valitusmekanismeja sillä ei uskonut niistä olevan mitään hyötyä asian ratkaisemisessa.

Virallisten valituskanavien sijaan työntekijät kertoivat käyttävänsä sosiaalista mediaa kuten Weiboa¹⁵¹ tyytymättömyytensä esille tuomiseen. Työntekijä B kertoi lähiesimiehensä solvanneen häntä työpaikalla ja hän raportoi tyytymättömyytensä ystävilleen Weibo-tilillään. Työntekijä M totesi esimiesten olevan hyvin ankaria ja vaativan jatkuvasti lisää tehokkuutta ja nopeutta. Jos alaiset eivät pysty toteuttamaan käskyjä esimiehet solvaavat työntekijöitä julkisesti työtovereiden kuullen.

Kaikki haastatellut työntekijät pitivät saamaansa peruspalkkaa hyvin alhaisena.

¹⁵¹ Weibo (www.weibo.com) on kiinalainen Facebookin ja Twitterin kaltainen mikrobipalvelu.

5.6 HUNG HING HESHAN ON LÄPÄISSYIT ISON JOUKON VASTUULLISUUSAUDITOINTEJA

Hung Hing Heshanin tehdas tuottaa tuotteita vain vientiin ulkomaille. Työntekijöiden mukaan ulkomaisten asiakkaiden auditoinnit keskittyvät lähinnä laadunvalvontaan ja auditoijat keskustelevat vain harvoin työntekijöiden kanssa.

Hung Hing Heshan on auditoitu usean kansainvälisen vastuullisuusjärjestelmän toimesta ja sillä on muun muassa Ethical Trading Initiative (ETI), Business Social Compliance Initiative (BSCI) ja International Council of Toy Industries Code of Business Practice (ICTI-COBP) -auditoinnit. Hung Hing Heshanin mukaan auditointien kesto on ollut 2–9 päivää, joiden aikana auditoijilla on mahdollisuus tutustua muun muassa tehtaan tunti- ja palkkakirjanpitoon sekä haastatella tehtaan työntekijöitä sekä tarkastella tehtaan työturvallisuutta. Hung Hing Heshanilla on ollut 22.7.2010–21.7.2013 myös voimassa oleva SA8000-sertifiointi. Tehtaan mukaan sertifiointilla ei kuitenkaan ollut suurta kysyntää sen asiakkaiden keskuudessa ja siksi sertifiointia ei ole uusittu.

Hung Hing Heshanin mukaan tehdas tiedottaa työntekijöille myös työlainsäädännöstä, yrityksen käytännöistä sekä valitusmekanismeista. Työntekijöillä on käytössään myös kolmannen osapuolen ylläpitämä valituksia vastaanottava puhelin. Tämän lisäksi tehdas kertoo järjestävänsä työntekijöille koulutusta työelämän oikeuksista.

5.7 MIEHET TYÖSKENTELEVÄT KORKEAMPAA PALKKAA SAAVILLA OSASTOILLA, HAASTATELLUT TYÖNTEKIJÄT EIVÄT KOE SUKUPUOLISYRJINTÄÄ TAI SEKSUAALISTA HÄIRINTÄÄ

Hung Hing Heshanin työntekijöistä noin 70–80 prosenttia on naisia. Suurin osa naisista työskentelee tuotannollisella osastolla kevyissä, ilman koneita tehtävissä tehtävissä. Vain harvat naiset käyttävät tehtaan painokoneita tai paperileikkureita. Näillä osastoilla

toimivilla miehillä on korkeampi, tuotantotavoitteisiin sidottu palkka tai hieman korkeampi 8,7–9 juanin tuntipalkka. Painokoneita käyttävien miesten mukaan naiset eivät pysty käyttämään nopeita koneita, ja siksi kaikki osaston työntekijät ovat miehiä.

Haastateltujen työntekijöiden mukaan tehtaalla ei esiinny sukupuolista syrjintää tai seksuaalista häirintää. Naisten mukaan häirintää tapahtuu vähän muun muassa siksi, että naiset ja miehet työskentelevät eri osastoilla. Naisten tekemä työ laadunvalvonnassa ja tuotannollisella osastolla on kevyempää ja miehet työskentelevät pääasiassa tehtaan raskaimpien koneiden kanssa. Muutamat työntekijät mainitsivat kahnauksista esimiesten kanssa. Erimielisyydet eivät työntekijöiden mukaan kuitenkaan johdu syrjinnästä vaan joidenkin esimiesten huonosta asenteesta alaisia kohtaan.

Tehdas ei työntekijöiden mukaan erota raskaana olevia työntekijöitä ja se maksaa näille lain mukaista äitiyslomapalkkaa 90 päivän ajan. Naisten oikeus äitiyslomaan on mainittu myös työntekijöiden työsopimuksessa. Haastatellut, joiden ystäväpiirissä oli pienten lasten äitejä, kertoivat, että tehdas antaa naisille mahdollisuuden imetykseen ja imettävät työntekijät voivat tulla työvuoroon tuntia myöhemmin. Raskaana oleville naisille osoitetaan myös kevyempiä työtehtäviä.

5.8 TYÖTAPATURMAT OVAT HARVINAISIA, MUTTA TYÖTURVALLISUUTTA VOISI PARANTAA

Vuonna 2005 Students & Scholars Against Corporate Misbehaviour SACOM -järjestö tutki työoloja Hung Hingin toisessa tehtaassa, Shenzhenin kaupungissa. Selvityksessä kävi ilmi, että tehtaassa sattui neljästä viiteen työtapaturmaa viikoittain, ja että työntekijät olivat menettäneet tapaturmissa sormia ja käsiä. Finnwatchin selvityksen mukaan työtapaturmien esiintymistiheys on merkittävästi alhaisempi Hung Hing Heshanin tehtaassa.

Haastateltavien mukaan työtapaturmat ovat harvinaisia kaikilla osastoilla. Jopa koneenkäyttäjänä työskentelevien työntekijöiden G:n

ja F:n mukaan työtaturmat ovat harvinaisia. Työntekijöiden mukaan työkoneisiin on asennettu infrapunatoiminen valoverho, ja kone pysähtyy automaattisesti havaitessaan työntekijän käden. Työntekijöiden mukaan tämä estää tehokkaasti tapaturmia. Työntekijöiden on myös suoritettava laitteen käyttökoulutus ennen kuin heidän sallitaan työskennellä laitteella.

Työntekijöiden B ja C mukaan tuotanto-osastolla käytetään kuitenkin paljon liimoja. Liimat levittävät työympäristön sisäilmaan runsaasti höyryjä vaikka useimpien haastateltavien mielestä liiman haju on siedettävällä tasolla. Kuitenkin työntekijä B kertoi, että liima tuoksuu voimakkaasti, ja muutamat hänen työtovereistaan kärsivät hengitysteiden oireista oltuaan pidempään alttiina liimahöyryille.

Vaikka tehtaassa aikana ei ole sattunut mitään vakavia tapaturmia, näyttää siltä, että työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvää koulutusta ei anneta ennen työntekoon ryhtymistä. Haastateltujen työntekijöiden mukaan tehdas järjestää työntekijöilleen noin puolen päivän mittaisen koulutuksen, jossa käsitellään tehtaassa sääntöjä ja työohjeita. Työntekijät oppivat työssä tarvittavat tiedot ja taidot joko esimiehiltään tai vanhemmilta työntekijöiltä työssäoppimisen kautta.

Hung Hingin tehtaassa edustajan mukaan uusille työntekijöille tarjotaan riittävä koulutus työturvallisuuteen ja -terveyteen sekä asianmukaiset suojavarusteet. Kaikille uusille työntekijöille annetaan esimerkiksi paloturvallisuuskoulutus, työturvallisuus ja -terveyskoulutus sekä koulutus valituksen tekemisestä. Lisäkoulutusta tarjotaan oman osaston sisällä työntekijän omaan tehtävään liittyen. Uusille työntekijöille annetaan myös työssäoppimiskoulutusta erityisessä koulutusohjelmassa. Tehtaassa Finnwatchille antamien tietojen mukaan työntekijöitä rohkaistaan voimakkaasti käyttämään tehtaassa tarjoamia suojavarusteita.

Hung Hingin mukaan se on edistynyt merkittävästi turvallisuus- ja terveysasioissa ja ensimmäisellä vuosipuoliskolla 2014 (tammi-kesäkuu) tehtaalla ei ole ollut tapaturmista johtuvia poissaoloja.

Taulukko 9: Työturvallisuuskoulutus ja tapaturmat tehtaalla

Vuosi	tehtaassa järjestämä koulutus tunteina	menetettyyn työaikaan johtaneet onnettomuudet
2011	79500	5
2012	101700	4
2013	155000	3
2014 (tammi-kesäkuu)	95000	0

Tutkimusta varten haastatellut työntekijät asuvat Langbianin kylässä.



5.9 YHTEENVETO HUNG HING HESHANIN TYÖOLOISTA

Hung Hingin tehtailla valmistettuja kirjoja markkinoivat Suomessa ainakin Bonnier Kirjat Suomi, Egmont, Karisto ja Kustannus-Mäkelä. Suoraan tässä raportissa tutkitulta Hung Hing Heshanin tehtaalta kirjoja tuovat ainakin Bonnier Kirjat Suomi ja Karisto. Kaikki suomalaiset kustantamot eivät kertoneet tai tiedoneet mistä niiden kiinalaista alkuperää olevat kirjat tulevat, ja on todennäköistä että moni muukin suomalainen yritys on liikesuhteessa Hung Hing Heshanin kanssa.

Hung Hing Heshanin tehdas on käynyt läpi lähes kaikki yleisesti käytössä olevien vastuullisuusjärjestelmien auditoinnit. Tehtaan työolot olivatkin Finnwatchin tutkimuksen mukaan monelta osin hyvät: tehdas ei käytä vuokratyövoimaa eikä työvoimavälittäjiä ja kaikki työntekijät ovat tehtaan omilla palkkalistoilla, tehdas tarjoaa työntekijöille maksuttoman makuupaikan asuntolassa sekä edullista ruokaa tehtaan kanttiinissa. Työtapaturmien määrä oli alentunut merkittävästi viime vuosina ja työntekijät saavat turvallisuuskoulutusta. Ylityöt ovat vapaaehtoisia ja tehdas maksaa laillisia minimipalkkoja ylittävää palkkaa sekä tarjoaa kaikille työntekijöille kirjalliset työsopimukset ja palkkakuitit.

Tehtaalta löytyi kuitenkin myös ongelmia. Tehtaalla tehtävien ylityötuntien määrät ovat valtavia ja ylittävät Kiinan työlain sallimat enimmäismäärät ylityötunneista. Lähes kaikki Finnwatchin tutkimukseen haastatellut työntekijät tekevät kuukausittain 80 tuntia ylityötä. Työntekijöiden mukaan he ovat riippuvaisia ylityöistä, sillä tehtaan maksama peruspalkka on liian pieni elämiseen. Työntekijöiden peruspalkka ennen vähennyksiä on vain 1 479 juania kun työntekijät itse arvioivat elämiseen riittäväksi palkaksi 4 000 juania. Finnwatchin oma, tosiasiallisiin kuluihin perustuva, arvio riittävästä palkasta on noin 2 500–3 300 juania.

Tehtaalla on myös ongelmia sosiaaliturvamaksujen maksamisessa. Sesonkikausina tehdas palkkaa runsaasti opiskelijoita ja muita määräaikaisia työntekijöitä lyhyisiin työsuhteisiin. Kahden kuukauden mittaisen koeajan aikana tehdas ei vähennä työntekijöiden palkasta

lainkaan sosiaaliturvamaksuja eikä näin ollen maksa myöskään työnantajan vastuulle kuuluvia sosiaaliturvamaksujen suorituksia. Finnwatch epäilee, että sosiaaliturvamaksujen laiminlyönnillä pyritään saamaan kausityöntekijöiden sivukuluista satojen tuhansien juanien säästöt. Tehdas vetosi vaikeuksiin työntekijöiden rekisteröimisessä ja kertoi kehittävänsä uutta järjestelmää sosiaaliturvamaksujen saamiseksi ajan tasalle.

Toinen sosiaaliturvamaksuihin liittyvä ongelma koskee vähennysten suuruutta. Sosiaaliturvamaksuja ei lasketa työntekijöiden tosiasiallisten palkkojen mukaan vaan tehdas käyttää laskelman perusteena vain paikallisten minimipalkkojen keskipalkkaa.

Tehtaan työturvallisuus painokoneiden musteita käsittelevien työntekijöiden osalta on kysymys, joka vaatisi tarkempaa selvitystä. Finnwatchin haastatteleminen työntekijöiden mukaan tehdas ei valvo riittävästi, että työntekijät käyttävät suojavarusteita ja on mahdollista, että työntekijät altistuvat pitkien aikojen kuluessa haitallisille aineille. Myös tehtaan lämpötilat kesä- ja talvikuukausina antavat aiheutta huoleen, vaikka Hung Hing Heshan olikin kertonut asentaneensa ilmanvaihdon alentamaan kuumuutta kesäkausina.

Tehtaalla ei toimi ammattiliittoa eikä suurin osa haastatelluista työntekijöistä ollut tietoisia tehtaan työntekijäkomiteasta. Työntekijöiden mukaan työntekijöillä ei juurikaan ole mahdollisuuksia vaikuttaa tehtaan työoloihin. Tämä siitä huolimatta, että tehdas on asentanut tehtaalle palautelaatikoita sekä tarjoaa ulkopuolisen palveluntarjoajan ylläpitämän puhelinlinjan väärinkäytösten ilmiäntamiseksi.

Bonnierin teettämässä, Pöyryn tekemässä auditoinnissa vuodelta 2011 Bonnieria varoitettiin tehtaan työoloista mahdollisesti aiheutuvasta maineriskistä. Pöyry huomautti, että vaikka tehdas toimii lakien mukaan, sen palkat ovat alhaiset, työskentelylämpötilat äärimmäisiä ja tehtaan asuntola hyvin ahdas (4 m²/työntekijä). Pöyry huomautti myös ettei tehdas tarjoa työntekijöille lasten hoitoa vaikka Bonnierin vastuullisuusohjeisto suosittelee tätä. Finnwatchin tutkimuksen mukaan tehdas on tehnyt muutoksia kesäkausien

sisälämpötilan korjaamiseksi, mutta muut puutteet odottavat edelleen korjaamista.

Hung Hing Heshanin mukaan sen kansainväliset asiakkaat ovat erittäin kiinnostuneita sosiaalisesta vastuullisuudesta ja teettävät paljon auditointeja. Finnwatchin tiedustellessa tehtaan asiakkaiden ostopolitiikasta Hung Hing kertoi, että sen asiakkaat kilpailuttavat tuotteensa tehtailla kuitenkin ns. markkinahintaan. Hung Hing Heshan ei, ymmärrettävästi, halunnut arvostella asiakkaitaan tästä ja kertoi kunnioittavansa vapaita markkinoita. Tehtaan mukaan se voi kieltäytyä tilauksesta jos hinta on liian alhainen. Finnwatchin mukaan näyttää kuitenkin siltä, että länsimaiset asiakkaat eivät halua maksaa lisää saadakseen pysyviä ja merkittäviä muutoksia tehtaan työoloihin.

Lukemattomia kertoja auditoidun Hung Hing Heshanin työolot kertovat paitsi yritysten ostopolitiikan rajoituksista, mutta myös käytettyjen auditointijärjestelmien puutteista. Juuri mitkään yleisesti käytössä olevat auditointijärjestelmät eivät takaa työntekijöille elämiseen riittävää palkkaa eivätkä edistä

aktiivisesti ammatillista järjestäytymistä tai muuta kollektiivista sopimista tehtailla. Lelu- ja kirjapainoteollisuudessa yleisesti käytetty auditointijärjestelmä ICTI-CARE on käytännössä lopettanut ylityötuntien lainmukaisuutta koskevan valvonnan, ja se myöntää avoimesti sertifiointeja tehtaalle, jotka rikkovat Kiinan työlain asettamia enimmäismääriä ylityötunneista.

SA8000, jota pidetään yhtenä kunnianhimoisimmista tehdasauditointijärjestelmistä, ei ollut onnistunut korottamaan Hung Hing Heshanin palkkatasoa elämiseen riittäväksi. Sertifiointista vastaava auditointiyritys oli hyväksynyt tehtaan elämiseen riittävän palkan laskelman, jonka myötä elämiseen riittävä palkka on alle paikallisen minimipalkan. Jopa Kiinan valtio ja kommunistisen puolueen alainen ACFTU-ammattiliitto suosittelevat korkeampaa minimipalkkatasoa.

6. Suositukset

SUOMESSA TOIMIVILLE KUSTANTAMOILLE

- Kustantamoiden tulee tutustua YK:n ihmisoikeuksia ja liike-elämää koskeviin ohjaaviin periaatteisiin ja sitoutua ihmisoikeuksien kunnioittamiseen koko arvoketjussaan.
- Kustantamoiden tulee laatia julkiset vastuullisuusperiaatteet ja antaa asiakkailleen ja sidosryhmilleen tietoa siitä, miten ihmisoikeuksien toteutuminen varmistetaan yrityksen toiminnassa.
- Kustantajien tulee tuntea kustantamiensa kirjojen tuotantopaikat ja tuotanto-olosuhteet. Erityisesti tuotanto-olojen valvontaa tulee kehittää yhteiskustannuksina/-paina- tuksina toteutetuissa kirjoissa.
- Yhteiskustannuksia/-paina- tuksia koskevilla sopimuksilla tulee ottaa huomioon tuotannon vastuullisuus.
- Nykyiset kustantamoiden käyttämät vastuullisuusauditoinnit eivät riitä nostamaan työntekijöiden palkkausta elämiseen riittäväälle tasolle eivätkä edistä aktiivisesti ammatillista järjestäytymistä. Kustantamoiden tulee vaatia auditointijärjestelmiltä enemmän, toteuttaa tarvittaessa omia ris- kimaissa sijaitsevien tehtaiden työoloja parantavia hankkeita yhdessä muiden alan toimijoiden kanssa sekä kehittää ostokä- täntöjään niin, että ne kannustavat tehtaita parantamaan palkkausta ja työntekijöiden mahdollisuutta järjestäytyä. Vastuullisuus ja parempi palkkaus lisäävät tehtaiden kustan- nuksia ja kustantamoiden tulee kantaa oma vastuunsa kustannusten kattamiseksi.
- Monet suomalaiset kustannusalan yrityk- set ovat pieniä ja niiden olisi tärkeää tehdä yhteistyötä yritysvastuukysymysten edistä- miseksi alihankintaketjuissa.

HUNG HING HESHANILLE

- Elämiseen riittävä palkka tulee laskea uudelleen yhteistyössä tehtaan työntekijöiden ja kansalaisjärjestöjen kanssa. Tehtaan nykyinen peruspalkka on kaukana työnteki- jöiden näkemyksestä elämiseen riittävästä palkasta.
- Tehtaan tulee edistää työntekijöiden mah- dollisuutta neuvotella työehdoistaan. Työn- tekijöiden tulee itse voida valita edustajansa työntekijäkomiteaan ja komitean työstä tulee tiedottaa säännöllisesti kaikille työntekijöille. Komitean kanssa tulee keskustella myös palkoista.
- Ylityötuntien määrissä tulee noudattaa Kiinan kansallista lainsäädäntöä. Työntekijät eivät halua tehdä pitkiä työpäiviä ja -viikkoja jos heille maksetaan työstä elämiseen riittä- vää palkkaa.
- Kaikkien työntekijöiden sosiaaliturvamaksut tulee maksaa viivyttelemättä. Sosiaaliturva- maksujen perusteena tulee olla työntekijöi- den tosiasiallinen palkka.
- Tehtaan tulee tutkia mahdollisuutta tarjota perheille perhehuoneita tehtaan asuntolassa.

SUOMALAISILLE PÄÄTTÄJILLE

- Suomessa laadittu YK:n ihmisoikeuksia ja liike-elämää koskevien ohjaavien periaatteiden toimeenpano tulee toteuttaa kunnianhimoisesti. Suomen tulee laatia yrityksille sitova standardi ihmisoikeusriskien arviointiin, tuoda ihmisoikeusriskit sitovan yritysvastuuraportoinnin piiriin sekä kehittää oikeussuojakeinoja ihmisoikeusloukkauksien uhreille. Toimeenpanon tavoitteena tulee olla sitovan yritysvastuusäntelyn kehittäminen.
- Yritysvastuun edistämistä tulee painottaa myös seuraavassa hallitusohjelmassa.

KANSALAISILLE

- Kirjakustantamoilta ja kirjoja myyviltä kauppoilta tulee vaatia lisää tietoa kirjojen alkuperästä ja vastuullisuudesta. Sosiaalinen media on tehokas väylä tietojen pyytämiseen ja vastuullisuutta koskevan palautteen antamiseen.
- Päätäjiltä tulee vaatia kunnianhimoista yritysvastuusäntelyä. Ihmisoikeusriskien arvioiminen ja ihmisoikeusriskeistä raportointi tulee säätää pakolliseksi suurille riskimaissa toimiville yrityksille.
- Eduskuntavaaliehdokkailta tulee tiedustella millä tavalla he aikovat edistää yritysvastuuta ja YK:n ihmisoikeuksia ja liike-elämää koskevien ohjaavien periaatteiden toimeenpanoa.

Lähdeluettelo

- Association of Corporate Country, 2012, China strengthens protection on female employees, <http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=b1c03b01-03ef-4ff5-80d0-bc7fca920779> (viitattu 31.10.2014)
- Baker & McKenzie, 2013, China employment law guide, saatavilla osoitteessa: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1071&context=lawfirms>
- Bonnier Books, Code of Conduct, saatavilla osoitteessa: http://www.bonnierforlagen.se/upload/Bonnierf%C3%B6rlagen/Upload/2012/Code-of-Conduct-Bonnier-%20Books_Okt%202011.doc
- Bonnier Books, Petra Majander, sähköposti 28.10.2014
- Bonnier, Vuosiraportti 2013, saatavilla osoitteessa: http://www.bonnier.com/Documents/Bonnier_Annual_Report_2013.pdf
- China Briefing, 2014, A complete guide to minimum wage levels across China 2014, <http://www.china-briefing.com/news/2014/06/11/complete-guide-minimum-wage-levels-across-china-2014.html> (viitattu 2.10.2014)
- China Briefing, 2013, China to abolish hukou system, <http://www.china-briefing.com/news/2013/12/17/china-to-abolish-hukou-system.html> (7.10.2014)
- China Daily, 2012, All work, little pay is the norm, poll finds, http://usa.chinadaily.com.cn/china/2012-05/02/content_15182805.htm (viitattu 6.10.2014)
- China Labour Bulletin, China's labour dispute resolution system, <http://www.clb.org.hk/en/view-resource-centre-content/100618> (viitattu 30.10.2014)
- China Labour Bulletin, Compensation for work-related injury and illness, <http://www.clb.org.hk/en/view-resource-centre-content/100208> (viitattu 31.10.2014)
- China Labour Bulletin, 2010, Hard Road, seeking justice for victims of pneumoconiosis in China, saatavilla osoitteessa: http://www.clb.org.hk/en/files/share/File/research_reports/Hard_Road.pdf
- China Labour Bulletin, 2014, Searching for the union. The workers movement in China 2011-2013, saatavilla osoitteessa: http://www.clb.org.hk/en/sites/default/files/File/research_reports/searching%20for%20the%20union%201.pdf
- China Labour Bulletin, 2013, Wages in China, <http://www.clb.org.hk/en/content/wages-china> (2.10.2014)
- China Labour Bulletin, Workplace discrimination in China, <http://www.clb.org.hk/en/view-resource-centre-content/110167> (viitattu 31.10.2014)
- China Labor Watch, 2013, Annual report 2013, saatavilla osoitteessa: <http://chinalaborwatch.org/2013%20Annual%20Report%20FINAL.pdf>
- China Labor Watch, 2013, Chinese labors exploited by U.S.-owned iPhone supplier, saatavilla osoitteessa: http://www.chinalaborwatch.org/upfile/Jabil_Green_Point.final.pdf
- CIL Suomi, Ilkka Virtanen, sähköposti 25.2. ja 30.10.2014
- Clean Clothes Campaign, Asia Floor Wage in local currency, <http://www.cleanclothes.org/livingwage/asia-floor-wage-in-local-currency>
- Diplomat, China Announces Limited *Hukou* Reform, <http://thediplomat.com/2014/07/china-announces-limited-hukou-reform/> (viitattu 30.10.2014)
- Fair Labor Association, useita raportteja, saatavilla osoitteessa <http://www.fairlabor.org/>
- Fan Zhang, 2014, China's Urbanization and the World Economy
- FiCom, 2014, Elisa: Tablettien yleistymisen lisää e-kirjojen suosiota, http://www.ficom.fi/ajankohtaista/index_2.html?id=1414069998.html (viitattu 30.10.2014)

- Foundation for International Training, Migrant labour occupational health and safety project – China, <http://www.ffit.org/index.php/projects/china/migrant-labour-occupational-health-and-safety-project> (viitattu 31.10.2014)
- Economist, Disappearing Ink, <http://www.economist.com/node/21528628> (viitattu 10.10.2014)
- Egmont, Code of Conduct, saatavilla osoitteessa: http://www.egmont.com/Upload/EgmontCOM/PDF%20documents/Egmont%20Code%20of%20Conduct_English_2013_Final.pdf
- Egmont – Code of Conduct and Social Compliance, <http://www.egmont.com/int/social-responsibility/Etisk-leverandorstyringprogram/> (viitattu 17.11.2014)
- Egmont-konserni, <http://www.egmont.com> (viitattu 10.10.2014)
- Egmont Kustannus, <http://www.egmontkustannus.fi/yritykset/> (viitattu 10.10.2014)
- Egmont, sähköposti Jukka Torvinen ja Charlotte Damgaard, 10.4.2014 ja 8.5.2014
- Global rates, <http://www.global-rates.com/economic-indicators/inflation/2013.aspx> (viitattu 17.11.2014)
- Global Workplace Insider, 2013, Working hours and annual leave in China, <http://www.globalworkplaceinsider.com/2013/10/working-hours-and-annual-leave-in-china/> (viitattu 21.11.2014)
- Graafinen teollisuus ry, Graafinen teollisuus toimialana, <http://www.graafinenteollisuus.fi/index.phtml?s=2> (viitattu 9.10.2014)
- Graafinen teollisuus Suomessa. Tilastoyhteenveto toukokuu 2014, saatavilla osoitteessa: http://www.graafinenteollisuus.fi/files/506/Graafinen_teollisuus_Suomessa_tilastoyhteenveto_toukokuu_2014.pdf
- Guardian, 2011, China becomes an urban nation at breakneck speed, <http://www.theguardian.com/world/2011/oct/02/china-becomes-an-urban-nation> (7.10.2014)
- Guardian, 2014, China reforms hukou system to improve migrant workers' rights, <http://www.theguardian.com/world/2014/jul/31/china-reform-hukou-migrant-workers> (7.10.2014)
- Gummerus Kustannus Oy, <http://www.gummerus.fi/fi/gummerus-kustannus/historia/2000-luku/> (viitattu 27.10.2014)
- Gummerus Kustannus Oy, Mikko Meronen, sähköposti 19.3.2014
- Hanzhaozhou, 2006, Wages and Social Security: a study of the minimum wage investigation and statistical estimate model of Guangdong
- Helsingin sanomat, 2013, Sanoma yhdistää mediatoimintonsa yhteen yhtiöön, <http://www.hs.fi/talous/a1367804859806> (viitattu 9.10.2014)
- HKTDC Research, Publishing industry in Hong Kong, 2014, saatavilla osoitteessa: <http://hong-kong-economy-research.hktdc.com/business-news/article/Hong-Kong-Industry-Profiles/Publishing-Industry-in-Hong-Kong/hkip/en/1/1X000000/1X006NW7.htm>;
- Human Rights Watch, 2007, China: end child labor in state schools, <http://www.hrw.org/news/2007/12/02/china-end-child-labor-state-schools> (viitattu 14.10.2014)
- Human Rights Watch, World report 2013 China, <http://www.hrw.org/world-report/2013/country-chapters/china> (viitattu 27.10.2014)
- Institute for The Study of Labor, 2013, Minimum wages and employment in China, saatavilla osoitteessa: <http://ftp.iza.org/dp7813.pdf>
- Intergraf, 2011, European graphic industry with a focus on book printing, saatavilla osoitteessa: <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.events-and-activities-publishing-move-presentations.21089>
- Intergraf, 2008, The Competitiveness of the European Printing Industry and the Influence of China, saatavilla osoitteessa: <http://www.docin.com/p-34875555.html>

- International Council of Toy Industries Care Foundation, 2013, Annual report 2012, saatavilla osoitteessa: http://www.icti-care.org/uploadfileMgnt/03_2013930141948.pdf
- International Council of Toy Industries Care Foundation, 2010, Code of business practises, saatavilla osoitteessa: http://www.icti-care.org/e/content/cat_page.asp?cat_id=193
- International Council of Toy Industries Care Foundation, Frequently asked questions, http://www.icti-care.org/e/content/cat_page.asp?cat_id=190 (viitattu 10.11.2014)
- International Council of Toy Industries Care Foundation, 2013, ICTI Care process to recognize factories working 60-hour work-week, saatavilla osoitteessa: http://www.icti-care.org/uploadfileMgnt/0_2013912174127.pdf
- International Council of Toy Industries Care Foundation, What is ICTI, <http://www.toy-icti.org/about/whatis.html> (viitattu 10.11.2014)
- International Council of Toy Industries Care Foundation, 2014, Working hour policy amendment, saatavilla osoitteessa: http://www.icti-care.org/uploadfileMgnt/01_20141028162010.pdf
- International Federation for Human Rights, 2013, China's workers are calling for change. What role should brands play?, saatavilla osoitteessa: http://www.fidh.org/IMG/pdf/rapport_chinese_workers-uk-hd3.pdf
- International Labour Organization, 2011, Asia-Pacific Labour Market Update, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_168848.pdf
- International Labour Organization, 2013, Decent work country programme China 2013-2015, saatavilla osoitteessa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_141713.pdf
- International Labour Organization, 2014, Information System on International Labour Standards, Ratifications for China, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103404 (viitattu 30.9.2014)
- International Labour Organization, 2014, Private employment agencies and labour dispatch in China, saatavilla osoitteessa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_246921.pdf
- International Trade Union Confederation, 2010, Internationally recognized core labor standards in the people's republic of China, saatavilla osoitteessa: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Chinal_Final-2.pdf
- International Trade Union Confederation, 2014, Survey of violations of trade union rights, <http://survey.ituc-csi.org/China.html#tabs-2> (viitattu 30.9.2014)
- Jus Semper Global Alliance, 2010, A comparative approximation into China's living-wage gap, saatavilla osoitteessa: http://www.jussemper.org/Resources/Economic%20Data/Resources/China_LW_gap.pdf
- Karisto Oy, <http://www.karisto.fi/portal/suomi/kustannusliike/ajankohtaista?bid=142> (viitattu 28.10.2014)
- Karisto Oy, Sanna Vartiainen ja Tiina Laaksonen, sähköpostit 24.2.–28.3.2014
- Kiinan hallitus, ammattiliittolaki, 2001, saatavilla osoitteessa: http://www.china.org.cn/business/laws_regulations/2007-06/22/content_1214784.htm
- Kiinan hallitus, työlaki, 1994, saatavilla osoitteessa: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37357/64926/E94CHN01.htm>
- Kuhn P., Shen K., 2012, Gender discrimination in job ads: evidence from China, saatavilla osoitteessa: <http://www.econ.ucsb.edu/~pjkuhn/Research%20Papers/Gender-Discrim.pdf>
- Kustannusosakeyhtiö Nemo, Mika Siimes, sähköposti, 4.11.2014
- Kustantaminen, Kustannusalan lukuja ja muuta tietoa, <http://kustantaminen.fi/mita-kustantaja-tekee/kustannusalan-lukuja-ja-muuta-tietoa> (viitattu 9.10.2014)
- Kustantaminen, Kustantajan rooli, <http://kustantaminen.fi/mita-kustantaja-tekee/kustantajan-rooli> (viitattu 29.9.2014)

- Maplecroft, Child labour index, <http://maplecroft.com/about/news/child-labour-index.html> (viitattu 21.11.2014)
- Mashable, How Amazon Brought Publishing to Its Knees — and Why Authors Might Be Next, <http://mashable.com/2014/07/30/amazon-has-killed-publishers-they-just-dont-know-it-yet/> (viitattu 17.11.2014)
- Mayneris, F., Poncet, S., Zhang, T., 2014, The cleansing effect of minimum wage. Minimum wage rules, firm dynamics and aggregate productivity in China, saatavilla osoitteessa: http://ces.univ-paris1.fr/membre/Poncet/Perso/Minimum_wage.pdf
- Nordisk Film, Yritysesittely, <http://www.nordiskfilm.fi/valkokangas/yritysesittely.php> (viitattu 10.10.2014)
- Otava, Ota vastuu -sivusto, <http://otavastuu.otava.fi>
- Otava, Vuosikertomus 2013, saatavilla osoitteessa: http://otavakonserni.fi/wp-content/uploads/2014/03/otava_vuosikertomus_2013.pdf
- People Daily, 2014, China's printing market becomes world's second largest, <http://english.peopledaily.com.cn/business/n/2014/0703/c90778-8750578.html> (viitattu 27.10.2014)
- Population and Development Review, 2010, The household registration system and migrant labor in China: Notes on a debate, saatavilla osoitteessa: <http://faculty.washington.edu/kwchan/Chan-hukou.pdf>
- Printing and printing equipment association of China, 2012, Brief introduction to China's printing industry (2006-2011) saatavilla osoitteessa: <http://www.chinaprint.com.cn/document/ChinaPrint.pdf>
- Read.me, Ari Sahanen, sähköposti 4.7.2014
- SACOM, WaronWant, Clean clothes campaign, IHLO, 2013, Breathless for blue jeans, saatavilla osoitteessa: <http://www.waronwant.org/attachments/Breathless%20for%20Blue%20Jeans,%202013.pdf>
- Samsung, Samsung electronic statement on recent allegations of child labor at a supplier, <http://global.samsungtomorrow.com/?p=38650> (viitattu 27.10.2014)
- Sanoma, <https://www.sanoma.com/fi/> (viitattu 7.10.2014)
- Sanoma Media Finland, Markku Thilman, sähköposti 24.3. ja 5.6.2014
- Sanoma Oyj Tilinpäätös 2013, saatavilla osoitteessa: https://www.sanoma.com/sites/default/files/reports/sanoma_tilinpaaotos_2013.pdf
- Schildts & Söderströms, Foreign Rights, <http://www.sets.fi/forlaget/foreign-rights/> (viitattu 22.10.2014)
- Schildts & Söderströms, Förlaget, <http://www.sets.fi/forlaget/> (viitattu 22.10.2014)
- South China morning post, 2014, Guangdong to loosen hukou household registration system for millions of migrants, <http://www.scmp.com/news/china/article/1519649/guangdong-loosen-hukou-household-registration-system-millions-migrants> (7.10.2014)
- Sunflower women workers centre, 2013, The sexual harassment of women factory workers in Guangzhou, saatavilla osoitteessa: http://www.clb.org.hk/en/sites/default/files/Image/research_report/sexual%20harassment%20survey%20sunflower%20centre.pdf
- Suomen Asiakastieto, CIL Suomi Oy, <http://www.finder.fi/Lehtiä%20ja%20uutispalvelua/CIL%20Suomi%20Oy/HELSINKI/taloustiedot/165108> (viitattu 27.10.2014)
- Suomen Asiakastieto, Egmont Kustannus Oy liikevaihto 2013, <http://www.finder.fi/Kustantamoja/Egmont%20Kustannus%20Oy%20Ab/TAMPERE/taloustiedot/504995> (viitattu 17.11.2014)
- Suomen Asiakastieto, Gummerus Kustannus Oy, liikevaihto 12/2013, <http://www.finder.fi/Kustantamoja/Gummerus%20Kustannus%20Oy/HELSINKI/taloustiedot/134958> (viitattu 27.10.2014)
- Suomen Asiakastieto, Karisto Oy, Liikevaihto 12/2013, <http://www.finder.fi/Kustantamoja/Karisto%20Oy/HÄMEENLINNA/taloustiedot/144814> (viitattu 28.10.2014)

- Suomen Asiakastieto, Kustannus-Mäkelä Oy liikevaihto, <http://www.finder.fi/Kustantamoja/Kustannus-Mäkelä%20Oy/KARKKILA/taloustiedot/150186> (viitattu 28.10.2014)
- Suomen Asiakastieto, Kustannusosakeyhtiö Nemo, <http://yritys.taloussanomat.fi/y/kustannusosakeyhtio-nemo/helsinki/1090364-1/> (viitattu 4.11.2014)
- Suomen Asiakastieto, Tactic Games Oy liikevaihto, <http://www.finder.fi/Graafisen%20alan%20palveluja/Tactic%20Games%20Oy/PORI/taloustiedot/159446> (viitattu 27.10.2014)
- Suomen kansallisbibliografia Fennica, <https://fennica.linneanet.fi> (viitattu 10.10.2014);
- Suomen kansalliskirjasto, Fennica-tietokannasta Finnwatchille toimitettu aineisto, Katri Kananen, sähköposti, 5.8.2014
- Suomen kustannusyhdistys, <http://www.kustantajat.fi/>
- Suomen kustannusyhdistys, tilastot, <http://tilastointi.kustantajat.fi/PublicReporting/Yearly.aspx?reportName=Employees.txt&language=FIN> (viitattu 10.10.2014)
- Suomen tullin tilastotietokanta. Tuonnit on tarkastettu alkuperämaittain; ja Graafinen teollisuus ry, Graafinen teollisuus toimialana, <http://www.graafinenteollisuus.fi/index.phtml?s=2> (9.10.2014)
- Swedwatch, 2011, Improvement made but factory conditions still a problem, saatavilla osoitteessa: http://www.swedwatch.org/sites/default/files/leksaksuppfoljning_eng_april_2011_0.pdf
- Taloussanomat, 2011, Sanoma myy WSOY:n Bonnierille, <http://www.taloussanomat.fi/media/2011/04/29/sanoma-myy-wsoyn-bonnierille/20116074/135> (viitattu 9.10.2014)
- Tammi, 2013, Kustannustaito ja Porvoon Kirjakeskus aikovat yhdistää toimintansa syksyllä 2013, <http://www.tammi.fi/uutiset/-/news/15098454> (viitattu 9.10.2014)
- United Kingdom, Foreign and commonwealth office, 2014, China: central government vision on hukou reform, <https://www.gov.uk/government/publications/hukou-reform-central-government-sets-out-a-vision-august-2014/hukou-reform-central-government-sets-out-a-vision-august-2014> (7.10.2014)
- United Nations Human Rights, 2013, China's women at the crossroads – UN experts, <http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=14139&LangID=E> (viitattu 31.10.2014)
- Viestinnän keskusliitto, 2014, Mediatoimialan luvut, saatavilla osoitteessa: http://www.vkl.fi/files/2602/Mediatoimialan_luvut_22072014.pdf
- YLE, Otavan Kirjapaino vähentää 27 työntekijää Keuruulla, http://yle.fi/uutiset/otavan_kirjapaino_vahentaa_27_tyontekijaa_keuruulla/7119262 (viitattu 26.5.2014)
- YLE, 2011, Suomenruotsalaiskestantamot Schildts ja Söderströms yhdistyvät, http://yle.fi/uutiset/suomenruotsalaiskestantamot_schildts_ja_soderstroms_yhdistyvat/5431723 (viitattu 9.10.2014)
- Walt Disney Company, Code of conduct for manufacturers, <http://thewaltdisneycompany.com/citizenship/respectful-workplaces/ethical-sourcing/ils/code-conduct-manufacturers> (viitattu 22.10.2014)
- Walt Disney Company, Elise More, sähköposti 17.11.2014
- Walt Disney Company, 2013, International Labor Standards Program Manual, saatavilla osoitteessa: <http://thewaltdisneycompany.com/citizenship/act-responsibly/responsible-supply/ils/ils-program-manual>
- Wage indicator, 2014, Minimum wages in China for the year 2014-2015, <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/china-custom> (viitattu 2.10.2014)
- Wall Street Journal, Unrest Grows as Economy Booms, <http://online.wsj.com/articles/SB1001424053111903703604576587070600504108> (viitattu 21.11.2014)



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