

Viidakon uudet lait

Sertifiointijärjestelmien ja IOI Groupin vastaukset Finnwatchin "Viidakon lait" -selvitykseen



Sisältö

1. FINNWATCHIN RAPORTTI TOI ESIIN ONGELMAT TYÖOLOISSA	3
2. SERTIFIOINTIJÄRJESTELMÄT REAGOIVAT FINNWATCHIN RAPORTTIIN	4
2.1 ISCC:n tutkimus ei löytänyt tiloilta varsinaisia puutteita.....	4
2.2 RSPO: IOI Group ei rikkonut RSPO:n kriteereitä.....	6
3. IOI GROUPIN VASTAUKSET FINNWATCHIN SELVITYKSEEN	8
4. YHTEENVETO JA SUOSITUKSET	12

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



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.

Kirjoittaja: Sonja Vartiola
Taitto: Petri Clusius / Amfibi Ky
Julkaisuajankohta: Maaliskuu 2015

1. Finnwatchin raportti toi esiin ongelmat työoloissa

Suomen valtion enemmistöomisteinen Neste Oil käyttää biopolttoaineiden valmistukseen 1–2 prosenttia kaikesta maailmassa tuotusta palmuöljystä ja ostaa maailman eniten sertifoitua palmuöljyä. Koska Neste Oilin palmuöljyostojen vastuullisuuden varmistaminen on tärkeää niin Suomen kuin koko maailman mittakaavassa, Finnwatch tutki vuonna 2014 työelämän oikeuksien toteutumista yrityksen alihankkijana toimivan IOI Groupin tiloilla Malesiassa.

Finnwatchin vuonna 2014 julkaistu selvitys *Viidakon lait* löysi IOI Groupin plantaaseilta vakavia työelämän oikeuksien loukkauksia. Työntekijät olivat allekirjoittaneet sopimuksen, jota he eivät ymmärtäneet, osa työntekijöistä sai laillista minimipalkkaa alhaisempaa palkkaa, ylitöitä ei korvattu asianmukaisesti ja IOI esti monin tavoin työntekijöiden ammatillista järjestäytymistä. Sukupuolinen syrjintä

rekrytoinnissa oli systemaattista, ja työntekijät joutuivat ottamaan isoja summia velkaa saadakseen työn palmuöljyplantaasilta. Työntekijöiden henkilökohtaiset asiakirjat olivat yrityksen hallussa eivätkä työntekijät voineet itse päättää passinsa käytöstä. Monet löydettyistä ongelmista ovat Kansainvälisen työjärjestön ILO:n määrittelemiä pakkotyön ja ihmiskaupan indikaattoreita.

Tämä katsaus tarkastelee IOI Groupin ja kansainvälisten sertifiointijärjestelmien ISCC:n ja RSPO:n reaktioita Finnwatchin raporttiin. Neste Oil ei ole vielä julkaissut omaa yksityiskohtaista toimenpidesuunnitelmaansa työelämän oikeuksien varmistamisesta alihankintaketjussaan. Finnwatch tulee myöhemmin laatimaan erillisen seurantaraportin Neste Oilin toimenpiteistä sekä työolojen kehittymisestä IOI:n tiloilla Malesiassa.



2. Sertifiointijärjestelmät reagoivat Finnwatchin raporttiin

Finnwatchin vuonna 2014 julkaistussa Viidakon lait -raportissa tuotiin esiin, että kaikki raportissa tutkitut, työolosuhteiltaan ongelmalliset tilat oli sertifioitu biopoltoaineteollisuuden perustaman ja Saksan viranomaisten hyväksymän international Sustainability & Carbon Certification ISCC:n sekä kansalaisjärjestöjen, tuottajajärjestöjen ja yritysten perustaman Roundtable on Sustainable Palm Oil RSPO:n toimesta. Finnwatch arvosteli sertifiointijärjestelmiä puutteellisesta työelämän oikeuksien valvonnasta sekä suoranaista omien kriteeriensä sivuuttamisesta auditoinneissa.

Finnwatchin raportin löydösten perusteella todettiin, että RSPO- ja ISCC-auditoinnit ovat puutteellinen tapa varmistaa palmuöljytuotannon sosiaalinen vastuullisuus. Koska vakavat ongelmat olivat peräisin IOI Groupin konsernin sisäisistä linjauksista ja käytännöistä, oli Finnwatchin näkemyksen mukaan selvää, että vastaavia toimintatapoja tavataan kaikilta IOI Groupin plantaaseilta. Lähes kaikki IOI Groupin plantaasit oli tutkimuksen tekohehkellä RSPO- ja ISCC-auditoitu.

Finnwatchin selvitys arvosteli sertifiointijärjestelmiä siirtotyöntekijöiden heikon aseman huomiotta jättämisestä. Esimerkiksi RSPO:n kriteerit mahdollistavat työntekijöiden kohtelun kriteerien tarkoituksen vastaisesti: työnantajille on muun muassa annettu mahdollisuus pitää työntekijöiden passeja jos työntekijöiltä on tähän kirjallinen suostumus¹. Kriteereissä havaittiin myös muita puutteita: sekä RSPO:n että ISCC:n kriteereissä edellytetään elämiseen riittävää palkkaa. Kummallakaan sertifiointijärjestelmällä ei kuitenkaan ollut elämiseen riittävän palkan määrittämiseksi minkäänlaisia työkaluja. Tutkimuksen löydösten valossa voitiin todeta, että sertifiointijärjestelmillä oli vaikeuksia jo suoritepohjaisesti palkattavien työntekijöiden laillisen palkkatason valvonnassa.

1 IOI:n tapauksessa kirjallinen suostumus oli hankittu ilman, että työntekijä oli ymmärtänyt allekirjoittamansa sopimuksen sisältöä.

Finnwatch suositteli sertifiointijärjestelmiä varmistamaan, että niiden kriteerit huomioivat siirtotyöntekijöiden heikon aseman palmuöljytuottajamaissa. Finnwatch kehotti sertifiointijärjestelmiä myös valvomaan kaikkien kriteeriensä toteutumista sekä kiinnittämään huomiota auditointien laatuun. Lisäksi ISCC:ltä vaadittiin lisää avoimuutta auditointiraporttien julkistamisessa.

Raportin julkaisun jälkeen sekä ISCC että RSPO julkaisivat omat tiedotteensa, jossa ne lupasivat tutkia Finnwatchin raportin esiin tuomat ongelmat². Vuoden 2014 lopulla molemmat järjestelmät julkaisivat erilliset tiedonannot, joissa ne kertoivat Finnwatchin raportin pohjalta tehtyjen selvitystensä tuloksista. Auditointijärjestelmien selvityksiä käsitellään tarkemmin seuraavissa alaluvuissa.

2.1 ISCC:N TUTKIMUS EI LÖYTÄNYT TILOILTA VARSINAISIA PUUTTEITA

ISCC julkaisi Finnwatchin raportin johdosta tekemänsä tutkimuksen tulokset 2. joulukuuta 2014³. Sertifiointijärjestelmän auditoijat olivat vierailleet Finnwatchin tutkimilla tiloilla⁴ syyskuussa ja lokakussa 2014. Vierailujen aikana oli myös haastateltu tilojen työntekijöitä ja johtoa, ammattiliiton paikallisia edustajia sekä tutustuttu erilaisiin dokumentteihin.

ISCC:n tutkimuksen johtopäätös oli, että tiloilta ei löydetty varsinaisia puutteita Malesian lain ja ISCC:n kriteerien noudattamisessa. ISCC kuitenkin totesi, että IOI:n

2 RSPO:n 17.9.2014 tiedote on saatavilla osoitteessa: <http://www.rspo.org/news-and-events/news/rspo-statement-on-the-finnwatch-report-on-workers-in-ioi-group-plantations> ; ISCC:n 16.9.2014 tiedote on saatavilla osoitteessa: <http://www.iscc-system.org/en/news-press/press-releases/september-16-2014-iscc-statement-on-the-finnwatch-report-on-suspected-labour-rights-violations-on-ioi-palm-plantations-in-malaysia/>

3 ISCC:n lausunto saatavilla osoitteessa <http://www.iscc-system.org/en/news-press/press-releases/december-02-2014-second-iscc-statement-on-the-report-of-the-ngo-finnwatch/>

4 ISCC vieraili myös Regent-tilalla. Finnwatch suoritti ko. tilalla vain työntekijöiden off-site haastatteluja.

käytännöt ovat hyväksyttävyyden rajoilla. Sertifiointijärjestelmän mukaan kaikki esiin tulleet haasteet eivät kuitenkaan ole yksin IOI:n ratkaistavissa. Erityisesti ISCC nosti esiin ongelman työntekijöiden passien säilyttämisestä: tämä on ISCC:n mukaan seurausta Malesian laista sekä yleisistä toimintatavoista, joiden tavoitteena on estää laitonta työllistämistä⁵. Ongelmaan ei ISCC:n mukaan puutu mikään muukaan olemassa olevista sertifiointijärjestelmistä.

Finnwatch katsoo, ettei Malesian laki edellytä tai anna mahdollisuutta työnantajalle säilyttää työntekijöiden passia ilman työntekijän suostumusta. Kun työntekijä saapuu Malesiaan viranomaiset käsittelevät rekisteröintiprosessin yhteydessä työntekijöiden passia kolme kuukautta, minkä jälkeen passi ja muut työntekijälle kuuluvat matkustusasiakirjat tulisi palauttaa työntekijälle.

Toisin kuin ISCC väittää, useat sertifiointijärjestelmät puuttuvat matkustusasiakirjojen ja muiden henkilökohtaisten dokumenttien hallussa pitämiseen: muun muassa SA8000 kieltää asiakirjojen takavarikoimisen⁶. Asiakirjojen takavarikoiminen on kielletty myös YK:n siirtotyöntekijöiden suojelua koskevassa ihmisoikeussopimuksessa⁷.

Vieraasta maasta Malesiaan saapuvat työntekijät ovat erittäin haavoittuvassa asemassa ja passien pitäminen työnantajan hallussa on ongelmallista vaikka työntekijöiltä olisi saatu näennäinen suostumus⁸ käytäntöön. Valta-suhteet malesialaisen työnantajan tai esimiehen sekä siirtotyöntekijöiden välillä ovat lähtökohtaisesti epätasapainossa ja IOI:n tulisi aktiivisesti välttää tilanteita, jotka voivat johtaa vallan väärinkäyttöksiin.

5 ISCC:n mukaan plantaaseja pidetään vastuullisena jos työntekijä lähtee luvattomasti tilalta ja menee laittomasti töihin toisen työnantajan palvelukseen.

6 SA8000, Criteria 2.2, http://sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SA8000%20Standard%202014.pdf

7 YK, International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families, saatavilla osoitteessa: <https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%202220/v2220.pdf>

8 IOI:ssa näennäinen suostumus oli hankittu jo työsopimusta allekirjoitettaessa. Työsopimuksia ei oltu kirjoitettu työntekijöiden omalla kielellä eivätkä he ymmärtäneet työehtoja.

Passeihin liittyvää kysymystä lukuunottamatta, ISCC:n julkistamat tutkimustulokset eivät juurikaan ottaneet kantaa siihen miten muita Finnwatchin raportin esiin tuomia ongelmia oli tarkistettu eikä siinä myöskään perusteltu miksi puutteita ei havaittu tai miksi ne todettiin merkityksettömiksi. Tästä johtuen Finnwatch lähetti ISCC:lle kysymyksiä siitä, millä tavalla auditointijärjestelmä oli tarkistanut palmuöljyterttuja keräävien työntekijöiden työtuntikirjanpidon, ylityökorvausten laillisuuden ja IOI:n rekrytointipolitiikan asianmukaisuuden. Finnwatch tiedusteli myös miten ISCC oli selvittänyt, ettei IOI rajoita työntekijöiden vapaata ammatillista järjestäytymisoikeutta.

Vaikka ISCC totesi julkistetussa lausunnossaan ettei se löytänyt tiloilta puutteita, se piti Finnwatchille antamassaan vastauksessa ongelmana sitä, että työntekijät eivät ymmärrä työehtoja vieraskielisistä työsopimuksista ja muista rekrytointikäytännöistä johtuen. ISCC myös totesi, ettei sen tutkimus todennut Finnwatchin löydöksiä merkityksettömiksi. Sertifiointijärjestelmän mukaan ongelmat ovat kuitenkin monimutkaisia eikä niihin ollut yksinkertaisia julkilausumassa esiin tuotavia ratkaisuja. ISCC kertoo, että se pyrkii tekemään yhteistyötä ratkaistaakseen Finnwatchin raportin esiin tuomat ongelmat. ISCC:n mukaan Finnwatchin tutkimuksessa mukana olleet yritykset ovat jo lupautuneet osallistumaan ISCC:n teknisen komitean Kaakkois-Aasiaan keskittyvän työryhmän työhön.

Myös ammatillista järjestäytymistä oli tarkasteltu ISCC:n tutkimuksessa. ISCC:n mukaan siirtotyöntekijät eivät halua liittyä ammattiliittoon, sillä he eivät voi Malesian laista johtuen nousta ammattiliiton johtoon. ISCC kertoi myös, että ammattiliittojen sijaan siirtotyöntekijät halusivat tulla edustetuiksi plantaasien sisällä toimivien työntekijäkomiteoiden kautta.

Finnwatch katsoo, ettei työntekijöiden halukuudella tai haluttomuudella liittyä liittoon ole merkitystä sen arvioimisessa rajoit-taako IOI ammatillista järjestäytymistä. ISCC:n raportoimaa työntekijöiden näkemystä voidaan myös pitää poikkeuksellisenä:

tavallisesti ammattiliittoon liittyvien työntekijöiden tavoitteena ei ole nousta ammattiliiton johtoon vaan saada järjestäytymisen avulla turvaa ongelmatilanteissa. Finnwatch katsoo, että ISCC on muutenkin tavannut hyvin poikkeuksellisia siirtotyöntekijöitä, joilla on kieli- tai lukutaidottomuudesta huolimatta ollut hyvin yksityiskohtaista tietoa Malesian ammattiliittojen johtajista säädetystä laista. Finnwatchin haastattelemat IOI:n tiloilla työskennelleet siirtotyöntekijät eivät olleet kuulleet malesialaisista ammattiliitoista eivätkä aina edes tienneet mikä ammattiliiton tarkoitus on.

ISCC kertoo myös haastatelleensa kahta IOI:n tilalla toimivaa ammattiliiton edustajaa, jotka eivät tuoneet esiin ongelmia tilan työoloissa ja kertoivat että aiempiin ongelmiin on jo puututtu. Finnwatchin näkemyksen mukaan on todennäköistä, ettei plantaasilla töissä oleva yksittäinen ammattiliittoa edustava työntekijä ole voinut kertoa avoimesti tilan ongelmista. Malesian niemimaalla toimivan ammattiliiton National Union for Plantation Workers NUPW:n toimistolta vahvistettiin Finnwatchille, etteivät ISCC, RSPO tai IOI Group ole olleet yhteydessä liittoon Finnwatchin raportin julkaisemisen jälkeen.⁹

ISCC vahvisti vastauksessaan, että palmuöljyterttuja leikkaavien ja keräävien työntekijöiden työ- ja ylityötunneista ei pidetä kirjaa IOI:n tiloilla. ISCC:n mukaan se on käynyt läpi alle minimipalkkaa ansainneiden työntekijöiden palkkakuitteja, ja todennut, että näissä tapauksissa työntekijät ovat olleet poissa töistä, koeajalla tai eivät olleet keränneet riittävästi palmuöljyterttuja. ISCC:n mukaan palkkauskäytännöstä on sovittu työsopimuksessa.

Edellä mainittu ISCC:n löydös tuntikirjanpidon ja ylitöiden puutteesta vahvistaa Finnwatchin raportin löydökset, mutta ISCC tulkinta löydöksestä on täysin päinvastainen kuin Finnwatchin oma johtopäätös. Toisin kuin ISCC:n raportissa on tehty, laillisen minimipalkan maksamista ei voida tarkastella erillään tehdystä työtunneista. Minimipalkka tulee ansaita kahdeksan tunnin työstä ja ylityöt

on korvattava lain mukaisella ylityökertomella. ISCC vetoaa siihen, että palkkauskäytäntö on sovittu työsopimuksesta. ISCC on kuitenkin itse todennut etteivät siirtotyöntekijät ymmärrä vieraalla kielellä kirjoitettuja työehtoja.

ISCC kertoi jatkavansa Finnwatchin raportin löydösten läpikäyntiä ja on kutsunut Finnwatchin edustajan esittelemään raporttia teknisen komiteansa kokoukseen Bangkokissa maaliskuussa 2014. Kokouksessa on tarkoitus keskustella myös Finnwatchin raportin johdosta tehtävistä korjaavista toimenpiteistä.

2.2 RSPO: IOI GROUP EI RIKKONUT RSPO:N KRITEREITÄ

RSPO julkaisi oman tutkimuksensa johtopäätökset 15. joulukuuta 2014¹⁰. Myös RSPO lähetti omat auditoijansa Finnwatchin tutkimmille tiloille. Vierailut tiloille tehtiin RSPO:n mukaan 12. syyskuuta sekä 26. syyskuuta 2014. Myös RSPO:n lausunnossa todetaan, ettei se löytänyt tiloilta todisteita Malesian lain tai RSPO:n kriteerien rikkomisesta.

RSPO avaa lyhyessä lausunnossaan ISCC:tä enemmän sen tutkimuksessa läpi käytyjä teemoja: palkkausta, työntekijöiden asuinoloja, työntekijöiden rekrytointia sekä passien hallussapitoa.

Palkkojen osalta RSPO toteaa, että tilojen työntekijöille maksetaan Malesian lain mukaisia tuntipalkkoja. Regent-tilalta RSPO kertoo kuitenkin löytäneensä työntekijöitä, joiden kuukausittaiset palkat eivät yltäneet Malesian kuukausittaiseen minimipalkkaan (900 ringgitiä). RSPO:n mukaan ongelmana on, ettei näille työntekijöille ole tarjottu riittävästi työtä. Sertifiointijärjestelmä toivoo lausunnossaan IOI:n antavan työntekijöille lisää työtä, jotta työntekijät voisivat ansaita kuukausittain vähintään minimipalkan mukaista palkkaa. RSPO:n löydökset ovat ristiriidassa Finnwatchin alkuperäisen raportin ja ISCC:n löydösten kanssa (ks. luku 2.1).

⁹ NUPW, Navamukundan Achuthan Nair, sähköposti 5.2.2015

¹⁰ RSPO:n tiedote on saatavilla osoitteessa <http://www.rsपो.org/news-and-events/news/statement-finn-watch-report-update-summary-of-rsपो-secretariat-findings-and-recommendations>

Työntekijöiden asuinolosuhteiden osalta RSPO toteaa löytäneensä Regent-tilalta puutteita, joita IOI ei ollut korjannut siitä huolimatta, että työntekijät olivat valittaneet asiasta. RSPO kertoo kehottaneensa IOI:ta korjaamaan asuinolosuhteissa havaitut puutteet nopeasti.

Työntekijöiden työsopimusten osalta RSPO toteaa, että ”on riski siitä, että siirtotyöntekijöitä on saatettu edellyttää hyväksymään työehtonsa jo lähtömaassaan ja että heille ei ole riittävästi selvitetty työehtoja eikä annettu työehtosopimusta heidän omalla kielellään.” RSPO kertoo edellä mainitun seikan vaativan lisää tutkimuksia ja toteaa, että IOI:lla tulisi olla selkeät linjaukset koskien ulkopuolisten rekrytointiyriytysten käyttöä ja työntekijöiden työsopimuksia.

RSPO toteaa siirtotyöntekijöiden passeja pidettävän yrityksen hallussa turvallisuussyistä. Sertifiointijärjestelmä kertoo myös haastatelleensa tilojen työntekijöitä, joiden mukaan he itse haluavat säilyttää passinsa työnantajan hallussa¹¹. RSPO:n mukaan työntekijät voivat saada passinsa milloin tahansa takaisin, mutta toteaa, että IOI:n omat sisäiset ohjeet eivät tuo tätä riittävän selvästi esiin. RSPO suosittelee IOI:ta päivittämään sisäisiä ohjeitaan.

Mitä tulee sosiaalisten kriteerien valvontaan, RSPO kehottaa lausuntonsa lopussa auditoijia olemaan jatkossa valppaampia vuosittain tehtävissä auditoinneissa.

Finnwatch oli yhteydessä RSPO:on sen tutkimuksen aikana ja pyysi lisätietoa muun muassa siitä millä tavalla laillisten palkkojen maksaminen oli tarkastettu RSPO:n toteuttaman erityisauditoinnin aikana. RSPO toimitti Finnwatchille kopioita tarkastuksen yhteydessä läpi käydyistä dokumenteista. Dokumenteissa oli mukana muun muassa työntekijöiden läsnäolokirjanpito (taulukko, johon on merkitty työntekijöiden läsnäolo viivalla kunkin työpäivän osalta), sekalaisia töitä

(engl. ”sundry job” – tällä viitataan muuhun työhön kuin palmuöljyterttujen keräämiseen¹²) tehneiden työntekijöiden palkkakuitteja joihin oli merkitty näkyviin ylityökorvauksia sekä taulukko suoriteperusteista palkkaa saavien työntekijöiden keräämistä palmuöljytertuista. Palkkakuitteihin valitut esimerkityöntekijät ovat dokumenttien mukaan saaneet laillista minimipalkkaa alhaisempaa palkkaa, todennäköisesti siksi, että he ovat olleet koeajalla.

Finnwatchin johtopäätökset RSPO:n toimittamien dokumenttien merkityksestä poikkeavat täysin RSPO:n omasta tulkinnasta. Finnwatch katsoo, että RSPO:n toimittamat dokumentit vahvistavat Finnwatchin raportin löydökset: palmuöljyterttuja keräävien työntekijöiden työtunneista ei pidetä kirjaa eikä heille makseta ylityökorvauksia. Kuten edellä on todettu, myös ISCC:n auditointiraportti vahvistaa käytännön.

RSPO ei vastannut Finnwatchin esittämiin lisäkysymyksiin toimitetusta aineistosta. Vaikka Finnwatchin kanssa käyty dialogi RSPO:n löydöksistä oli kesken, RSPO julkisti oman tutkimusraporttinsa, jossa se totesi IOI:n toimivan lakien ja RSPO:n kriteerien mukaan.

Vaikka dialogi keskeytyi, Finnwatch pyysi RSPO:ta silti vastaamaan Finnwatchin esittämiin lisäkysymyksiin, jotta niitä oltaisiin voitu käsitellä tässä seurantaraportissa. RSPO vastasi ettei se pysty vastaamaan kysymyksiin vedoten aikatauluongelmiin sekä siihen, että se ei ole onnistunut saamaan riittäviä tietoja Malesiasta. Finnwatch huomautti, että RSPO:lle oli tarjottu puolitoista kuukautta aikaa vastata kysymyksiin. Finnwatchin näemyksen mukaan RSPO:n oman auditoijan olisi pitänyt pystyä vastaamaan esitettyihin tarkentaviin kysymyksiin olettaen, että hän oli tehnyt työnsä huolellisesti ja tutkinut keskeisimmät Finnwatchin raportissa esiin tuodut ongelmat palkkoihin liittyen.

11 Myös Finnwatch haastatteli työntekijöitä passien hallussapidosta. Lukuisat työntekijät kertoivat, että passeja ei oltu annettu takaisin vaikka työntekijä oli pyytänyt dokumentteja itselleen. Työntekijät arvelivat, että yritys pitää passeja hallussa estääkseen työntekijöiden karkaamisen tiloilta.

12 Finnwatchin raportti ei keskittynyt sekalaisia töitä tekevien työntekijöiden työoloihin vaan työntekijöihin, jotka keräävät palmuöljyterttuja.

3. IOI Groupin vastaukset Finnwatchin selvitykseen

IOI Group toimitti jo Finnwatchin alkuperäiseen selvitykseen kommentteja, jotka julkaistiin erillisenä taulukkona Finnwatchin selvityksen lopussa kappaleessa 13¹³. IOI:n sisäisen keskustelun sekä asiakkaiden kanssa käydyn vuoropuhelun seurauksena IOI julkisti joulukuussa 2014 vielä yksityiskohtaisen toimenpidesuunnitelman Finnwatchin raportin aiheuttamista toimenpiteistä.

IOI Groupin toimenpidesuunnitelmassa käsitellään kuuden eri kohdan alla Finnwatchin raportin esiin nostamia ongelmia. Lisäksi IOI on julkaissut toimenpidesuunnitelman liitteenä vuokaaviot siirtotyöntekijöiden rekrytointiprosessista, rekrytointimaksuista sekä passien hallussapidosta.

Finnwatchin laatima suomenkielinen käännös IOI:n toimintasuunnitelmasta on julkaistu tässä alla¹⁴. Taulukkoon on lisätty Finnwatchin kommentit kuhunkin toimeenpanosuunnitelman kohtaan.

IOI Groupin toimenpidesuunnitelma Finnwatchin raporttiin liittyen (joulukuu 2014)					
Havainnot	Nykytilanne	Suunnitelma	Toimenpiteet	Ajankohta	Finnwatchin kommentit
1. Passit	Passit luovutetaan työnantajalle vapaaehtoisesti säilytettäväksi. Työntekijöiden oikeutta saada passinsa takaisin ei rajoiteta – työntekijä saa passin takaisin koska tahansa pyytäessään sitä.	Virallistetaan uudelleen siirtotyöntekijöiden passien vapaaehtoinen säilyttäminen.	a) Tavataan siirtotyöntekijät ja selitetään päivitetyn työntekijöiden kielelle käännetyn työsopimuksen sisältö korostaen erityisesti passien vapaaehtoista säilyttämistä. Palkataan joko IOI:n sisäinen kääntäjä tai rekrytointiyrietyt selittämään päivitettyyn työsopimukseen kirjattu passien hallussapito työntekijöiden omalla kielellä. Tehostetaan nykyistä prosessia työntekijöiden passien säilyttämisessä ja varmistetaan että siirtotyöntekijöillä on rajoittamaton mahdollisuus saada passi haltuunsa ilman erillistä syytä ja huolimatta siitä onko hänellä suorittamattomia velkoja.	31.3.2015	IOI:n tulee päivittää työsuopimus niin, että työntekijöiden ei edellytetä säilyttävän passiaan työnantajan hallussa. Myös IOI:n sisäinen ohjeistus siirtotyöntekijöiden passien säilyttämisestä tulee päivittää vastaavasti. Jos IOI haluaa huolehtia passien tallessa pysymisestä se voi esimerkiksi tarjota työntekijöiden käyttöön laadukkaan lukollisen säilytyslokerikon henkilökohtaisten asiakirjojen ja rahojen säilyttämiseen. Siirtotyöntekijöiden ja IOI:n johdon välillä on vaikeasti umpeen kurottava valtasuhteiden epätasapaino ja IOI:n tulee aktiivisesti pyrkiä välttämään tilanteita, joissa paikallinen johto voisi käyttää valtaansa väärin.

13 Raportti on saatavilla osoitteessa: http://www.finnwatch.org/images/pdf/palmuoljy_web.pdf

14 Alkuperäinen IOI:n julkaisema toimenpidesuunnitelma on saatavilla osoitteessa: http://www.ioigroup.com/Content/NEWS/pdf/Action%20Plans%20Re%20Finn-Watch%20with%20annex%20Final%20Draft_DL.pdf

<p>2. Rekrytointimaksut</p>	<p>IOI:n keräämät maksu rekrytoituilta siirtotyöntekijöiltä:</p> <p>1. Siirtotyöntekijävero (engl. levy) 590 ringittiä</p> <p>2. Malesian viranomaisten perimät maahantulomaksut 205 ringittiä</p> <p>3. Terveystarkastusmaksu (FOMEMA¹⁵) 180 ringittiä</p> <p>4. Maksu rekrytointiyritykselle 350 ringittiä</p> <p>Yhteensä: 1 325 ringittiä</p> <p>Hallituksen väliseen rekrytointiprosessiin osallistuvien työntekijöiden (bangladeshilaiset ja intialaiset) ei tarvitse maksaa rekrytoinnista aiheutuvia oheiskuluja.</p> <p>Rekrytoinnista aiheutuvat oheiskulut (Nepalissa ja Indonesiassa), jotka vaihtelevat suuruudeltaan välillä 1500–2000 ringittiä, ovat laillisesti hyväksytyjä ja työntekijä maksaa ne takaisin työn saatuaan.</p>	<p>a) Selvitetään mitä muita kuin IOI:n perimiä maksuja siirtotyöntekijät joutuvat maksamaan lähtömaissa.</p> <p>b) Järjestetään tapauksia kaikkien siirtotyöntekijöiden kanssa ja selitetään rekrytointiprosessi sekä IOI:n että muiden tahojen perimien maksujen yksityiskohdat.</p>	<p>a) Selvitetään yksityiskohtaisesti millaisia maksuja siirtotyöntekijät maksavat lähtömaissa. Tarkastellaan näiden maksujen vaikutusta työntekijöiden kuukausittaiseen palkkaan ja varmistetaan, että siirtotyöntekijät saavat säällisen määrän tuloja.</p> <p>Tarkastellaan mahdollisuutta palkata työntekijöitä vain maista, joissa rekrytointi tapahtuu hallitusten välisesti tai maista, joissa syntyviä kuluja ei peritä takaisin työntekijöiden palkasta.</p> <p>b) Perehdytyskurssit uusille työntekijöille työntekijöiden omalla kielellä. Kurssit dokumentoidaan valokuvilla ja videokameralla. Videonauhoitusten käyttäminen todisteena vapaasta ja tietoon perustuvasta suostumisesta työehtoihin.</p>	<p>31.3.2015</p>	<p>IOI:n tulee selvittää sen käyttämien rekrytointiyritysten prosessit lähtömaissa. Tärkeää on esimerkiksi selvittää käyttävätkö rekrytointiyritykset alihankkijoita ja miten ne valvovat alihankkijoiden toimintaa. IOI:n tulee kieltää siirtotyöntekijöiltä perittävät ei-lakisääteiset rekrytointimaksut¹⁶.</p>
<p>3. Työsopimukset (siirtotyöntekijät)</p>	<p>Työsopimukset on kirjoitettu lähetystöjen hyväksymällä tavalla englannin ja malaijin kielillä.</p>	<p>a) Nykyisten työsopimusten läpikäynti.</p> <p>b) Uusien työntekijöiden perehdytyskurssien järjestäminen siirtotyöntekijöiden omalla kielellä paikallisten tulkkien avulla.</p>	<p>a) Työntekijän omalla kielellä kirjoitetusta allekirjoitetusta päivitetystä työsopimuksesta annetaan kopio siirtotyöntekijöille.</p> <p>b) Tiloille saapuvat työntekijät hyväksyvät päivitetyn sopimuksen uusien työntekijöiden perehdytyskurssilla. Normaalien allekirjoitettujen (kirjoituksella tai sormenjäljellä) sopimusten lisäksi työehtojen hyväksyminen dokumentoidaan digikameralla ja arkistoidaan CD-ROMille tai tulostetaan luku-kelpoisessa koossa.</p>	<p>Heti</p>	<p>IOI:n tulee varmistaa että siirtotyöntekijät saavat tutustuttavakseen omalla kielellään kirjoitetun työsopimuksen kotimaassaan jo ennen kuin he päättävät ottaa työn vastaan. Työntekijöillä tulee olla mahdollisuus ottaa sopimuskopio mukaansa ennen allekirjoitusta. Jos työntekijät ovat lukutaidottomia, heille tulee lisäksi selittää työsopimuksen sisältö suullisesti.</p>

15 Finnwatchin huomio: Siirtotyöntekijöiden lakisääteiden terveystarkastus, lisätietoa: <http://www.fomema.com.my>

16 Tämä on linjassa Kansainvälisen työjärjestön ILO:n C181-sopimuksen artikla 7:n kanssa, saatavilla osoitteessa http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326

<p>4. Minimi-palkka</p>	<p>20% siirtotyöntekijöistä ansaitsee minimipalkkaa vähemmän johtuen puutteellisesti suoritetuista tehtävistä, säädettyjä tötunteja pienemmistä tuntimääristä tai poissaoloista johtuen.</p> <p>80% siirtotyöntekijöistä ansaitsee minimipalkan ylittävää keskipalkkaa, joka vaihtelee välillä 1100–1300 ringgitä kuukaudessa.</p> <p>IOI on lopettanut koeaikakäytännön (säädetty Malesian minimipalkkailaissa vuodelta 2012), jonka aikana työntekijät ansaitsivat 30% normaalia palkkaa pienempää palkkaa. Kaikki työntekijät eivät tarvitse koeaikaa.</p>	<p>a) Työntekijöiden tietoisuutta Malesian minimipalkkalaista (v. 2012) lisätään työntekijöiden omalla kielellä toteutettavalla koulutusohjelmalla.</p> <p>b) Tuottamattomat työntekijät ja motivoituvempat kotiutetaan.</p>	<p>a) Sisällytetään uusille työntekijöille suunnattuun perehdytyskurssiin uuteen työ-sopimukseen sisällytetyn Malesian minimipalkkalain-säädännön läpikäynti.</p> <p>Seurataan kuukausittain jokaisen työntekijän ansioita. Jos työntekijä ansaitsee alle minimipalkkaa, dokumentoidaan tähän johtaneet syyt sekä korjaavat toimenpiteet, kuten työntekijän neuvonta, ja toimitetaan dokumentit ylemmälle johdolle kommentoitavaksi ja jatkotoimenpiteitä varten.</p> <p>b) Ennen toimenpiteisiin ryhtymistä suoritetaan dokumentoidusti työntekijän valvonta, uudelleen koulutus ja neuvonta.</p>	<p>Heti</p>	<p>Kaikille työntekijöille tulee maksaa kuukausittain vähintään minimipalkkaa. Jos IOI haluaa kannustaa työntekijöitä keräämään normaalien työtuntien aikana enemmän palmuöljyterttuja IOI voi maksaa kuukausipalkan lisäksi erilaisia bonuksia ja suoriteisiin perustuvia kannustimia. Ylityöt tulee korvata työntekijöille Malesian lain mukaisesti. Työntekijöiden palkkaa ei voida jättää minimipalkkatason alapuolelle siksi, että työntekijä ei ole suorittanut IOI:n määrittämiä tehtäväkokonaisuuksia. Mahdolliset epäasiallisesti käyttäytyvät tai luvattomasti työstä poissaolevat työntekijät tulee irtisanoa tai siirtää muihin tehtäviin vastuullisesti toteutetun ja tarkasti dokumentoidun varoitus- ja uudelleen koulutusjärjestelyn kautta.</p> <p>Finnwatch pitää IOI:n päätöstä luopua koeaikakäytännöstä erittäin tervetulleena.</p>
<p>5. Rekrytointiin liittyvät linjaukset</p>	<p>Vuokaavio siirtotyöntekijöiden rekrytoinnista – liite 2a/b/c</p>	<p>a) Yksinkertaistettu versio linjauksista jaetaan kaikkien yksiköiden ilmoitustaululle.</p> <p>b) Videonauhoitukset lähtömaissa järjestettävistä tilaisuuksista, joissa siirtotyöntekijät ovat tutustuneet palmuöljytuotantoon sekä sitoutuneet työehtoihin rekrytointiyrityksen tai lähtömään virkamies-ten läsnäollessa.</p>	<p>a) Selitetään vuokaavion sisältö siirtotyöntekijöille ennen sen jakamista ilmoitustauluille. Lisätään tietoisuutta ja kerätään palautetta.</p> <p>b) Näytetään lähtömaissa videoidusta tilaisuudesta tehty nauha siirtotyöntekijöiden perehdytystilaisuudessa Malesiassa. Kirjallisen dokumentaation lisäksi video toimii todisteena siitä, että työntekijät ovat vapaasti ja tietoisesti suostuneet työehtoihin.</p>	<p>Heti</p>	<p>Finnwatch korostaa, että siirtotyöntekijöiden tulee saada tutustua työehtoihin omalla kielellään ennen kuin he tekevät päätöksen ottaa työn vastaan. Työsopimukset tulee allekirjoittaa työntekijän omalla kielellä ja työntekijällä tulee olla mahdollisuus ottaa sopimus mukaansa ennen allekirjoittamista. Lukutaidottomille työntekijöille tulee lisäksi selittää työn ehdot suullisesti.</p>

<p>6. Järjestäytymisen vapaus</p>	<p>Paikallinen ammattiliitto voi vapaasti tavata siirtotyöntekijöitä jos ne pyytävät etukäteen luvan johdolta.</p> <p>Kaikilla tiloilla ja puristamoilla on oma siirtotyöntekijöiden suosima työntekijäkomitea (Estate Consultative Committee) joka ratkaisee erimielisyyksiä ja valituksia.</p> <p>Työntekijäkomiteassa on kaksi edustajaa kaikista kansallisuuksista.</p>	<p>a) Lisätään työntekijäkomiteoiden kokouksissa esiin tulevien näkemysten kirjoja lisäämällä eri kansallisuuksia edustavien työntekijöiden määrää neljään per maa.</p>	<p>a) Edustajien äänestys dokumentoidaan</p> <p>Paikkansa pitävät valitukset merkitään tiloilla/puristamoilla säilytettävään valituslokiin ("GreenBook")toimenpiteitä varten. Lisäksi lokiin kirjataan muistiot työntekijäkomiteoiden kokouksista.</p> <p>Valitukset koskien minimipalkan alittavia palkkoja, työskentelyä lepopäivinä, eroavaisuudet kerättyjä palmuöljyttertutuja koskevassa kirjanpidossa sekä asuinolosuhteissa ratkaistaan työntekijäkomitean avulla.</p>	<p>Heti</p>	<p>IOI:n tulee olla aktiivisesti yhteydessä paikalliseen ammattiliittoon NUPW:een ja selvittää yksittäisillä tiloilla esiintyneet ongelmat ammattiliiton pääsyn rajoittamisesta. IOI:n tulee sitoutua vähentämään ammattiliiton jäseneksi liittyvien siirtotyöntekijöiden jäsenmaksut suoraan palkasta ja tilittämään ne ammattiliitolle. IOI:n tulee solmia kollektiivinen työehtosopimus NUPW:n kanssa.</p> <p>Työntekijäkomitea ei voi korvata ammattiliiton roolia tiloilla ja työntekijäkomitean rakennetta tulee käsitellä erillään ammatillisesta järjestäytymisestä. Työntekijöiden tulee itse valita vaaleilla edustajansa työntekijäkomiteaan ilman, että IOI asettaa komitean rakenteesta erillisiä kiintiöitä.</p>
--	---	---	--	-------------	--

Finnwatch keskusteli IOI Groupin toimintasuunnitelmasta IOI:n Alankomaissa sijaitsevan tytäryhtiön IOI Loders Croklaanin kanssa ja pyysi saada yksityiskohtaisempia tietoja IOI Groupin toimintasuunnitelman täytäntöönpanosta. IOI Group kuitenkin ilmoitti, että sen jo verkkosivuillaan julkaisema (ja yllä esitetty) toimintasuunnitelma on riittävä selventämään yrityksen käytännön toimenpiteitä. IOI Loders Croklaanin mukaan se tulee seuraamaan IOI Groupin toimenpiteitä erityisesti koskien niitä kohtia, joita Finnwatch on nostanut esiin vuoropuhelun aikana.¹⁷

¹⁷ IOI Loders Croklaan, Ben Vreeburg, sähköposti 4.3.2015

4. Yhteenveto ja suositukset

IOI Group on ryhtynyt toimenpiteisiin puuttuakseen osaan Finnwatchin raportissa esiin tuotuihin ongelmiin. Toimenpiteet eivät kuitenkaan ole vielä riittäviä tilanteen korjaamiseksi. IOI:n tulee muun muassa varmistaa, että kaikille työntekijöille maksetaan kuukausittain vähintään minimipalkkaa kahdeksan tunnin työstä, maksaa ylityökorvaukset asianmukaisesti sekä varmistaa vastuullisen rekrytointipolitiikan ulottaminen kaikkiin IOI:n käyttämiin rekrytointiyrityksiin ja niiden mahdollisiin alihankkijoihin.

RSPO:n ja ISCC:n julkaisemat lisäselvitykset eivät herätä luottamusta sertifiointijärjestelmien kykyyn valvoa työelämän oikeuksien toteutumista. Sertifiointijärjestelmien

tutkimukset tuovat esiin muun muassa sen, että tiloilta on löytynyt minimipalkkaa alhaisempia palkkoja ja että IOI:n rekrytointikäytännöistä johtuen plantaaseille palkatut siirtotyöntekijät eivät ole ymmärtäneet työehtoja. Silti molemmat sertifiointijärjestelmät ovat johtopäätöksissään todenneet, että IOI Group on noudattanut Malesian lakia ja sertifiointijärjestelmien omia kriteereitä. Finnwatch katsoo, että sertifiointijärjestelmien tulintoja tilojen työoloista ei ole johdettu johdonmukaisesti auditointien yhteydessä saadusta evidenssistä. RSPO:n auditoinnista tekemät johtopäätökset sisältävät myös selviä virheitä (ks. esimerkki taulukossa 2).

Taulukko 2: Esimerkki ristiriitaisuuksista ja löydösten puutteellisesta tulkinnasta sertifiointijärjestelmien lausunnoissa

Finnwatchin raportin löydös	IOI Groupin vastaus	ISCC:n vastaus	RSPO:n vastaus	Finnwatchin kommentti
<p>Palmuöljyterttuja keräävien siirtotyöntekijöiden palkat eivät ole lainmukaisella tasolla. Osa työntekijöistä saa minimipalkkaa alempaa palkkaa, palmuöljyä keräävien työntekijöiden työtunneista ei pidetä kirjaa eikä ylitöitä makseta. Työntekijät kertovat tekevänsä töitä 10–12 tuntia päivässä. Myös kirjallinen työsopimus kehottaa työntekijöitä työskentelemään 10–12 tuntia päivässä.</p>	<p>20% siirtotyöntekijöistä ansaitsee minimipalkkaa vähemmän johtuen puutteellisesti suoritetuista tehtävistä, säädettyjä työtunteja pienemmistä tunti-määristä tai poissaoloista johtuen.</p> <p>80% siirtotyöntekijöistä ansaitsee minimipalkan ylittävää keskipalkkaa, joka vaihtelee välillä 1100–1300 ringgitiä kuukaudessa.</p>	<p>Tiloilta ei löydetty varsinaisia puutteita Malesian lain ja ISCC:n kriteerien noudattamisessa. ISCC:n mukaan IOI:n käytännöt ovat hyväksyttävyyden rajoilla.</p> <p>Palmuöljyä keräävien työntekijöiden työ- ja ylityötunneista ei pidetä kirjaa IOI:n tiloilla. ISCC:n on käynyt läpi alle minimipalkkaa ansainneiden työntekijöiden palkkakuitit, ja todennut, että näissä tapauksissa työntekijät ovat olleet poissa töistä, koeajalla tai eivät olleet keränneet riittävästi palmuöljyterttuja.</p>	<p>Tilojen työntekijöille maksetaan Malesian lain mukaisia tuntipalkkoja. Regent-tilalta RSPO on löytänyt työntekijöitä, joiden kuukausittaiset palkat eivät yltäneet Malesian kuukausittaiseen minimipalkkaan (900 ringgitiä, 223 euroa). Työntekijöille tulisi tarjota riittävästi työtä, jotta he voisivat ansaita kuukausittain vähintään minimipalkan mukaista palkkaa.</p>	<p>Lainmukaisen minimipalkan määrittämiseen liittyvä keskeisenä osana työtunneista pidettävä kirjanpito eikä palkkasumman lainmukaisuutta voida tarkastella työtunneista erillään. ISCC vahvistaa ettei tunti- tai ylityökirjanpito ole ja silti se kertoo ettei ole löytänyt puutteita lain tai ISCC:n kriteeristön noudattamisessa. Finnwatch huomauttaa, että IOI:n työsopimus kehottaa työntekijöitä työskentelemään 10–12 tuntia päivittäin.</p> <p>RSPO väittää työntekijöiden saavan lain mukaista tuntipalkkaa. Finnwatchin ja ISCC:n vastausten sekä RSPO:n Finnwatchille toimittamien auditoinnin pohjana käytettyjen materiaalien perusteella tieto on yksiselitteisesti virheellinen.</p>

Malesiassa työskentelevien siirtotyöntekijöiden asema on erittäin huono ja Malesia on pudonnut kolmanteen tarkkailuluokkaan muun muassa Yhdysvaltojen ihmiskauppaa koskevassa TIP-raportissa. Vaikka työelämän oikeuksien toteutumisen varmistaminen Malesiassa on vaikeaa, sertifiointijärjestelmien on silti käytettävä tinkimättömästi referenssinään kansainvälisiä ihmisoikeusstandardeja.

ISCC:n ja RSPO:n tulee sitoutua edistämään kansainvälisiä työelämän oikeuksia kuten Kansainvälisen työjärjestön ILO:n perussopimuksien ja niihin liittyvien ohjeistojen noudattamista. Sertifiointijärjestelmien osuudesta työelämän oikeuksien loukkauksien torjumisessa ja tunnistamisessa tulee vahvistaa. Myös sertifiointijärjestelmien auditoijien koulutusta sosiaalisissa kysymyksissä tulee lisätä.

Finnwatch odottaa Neste Oililta konkreettista suunnitelmaa siitä, miten se tulee puuttumaan työelämän oikeuksien loukkauksiin alihankintaketjuissaan ja miten se vahvistaa omaa työelämän oikeuksia koskevaa valvontaansa. Kansainväliset palmuöljyyn keskittyvät auditointijärjestelmät ISCC ja RSPO eivät tällä hetkellä ole riittäviä työelämän oikeuksien huomioimisessa.



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