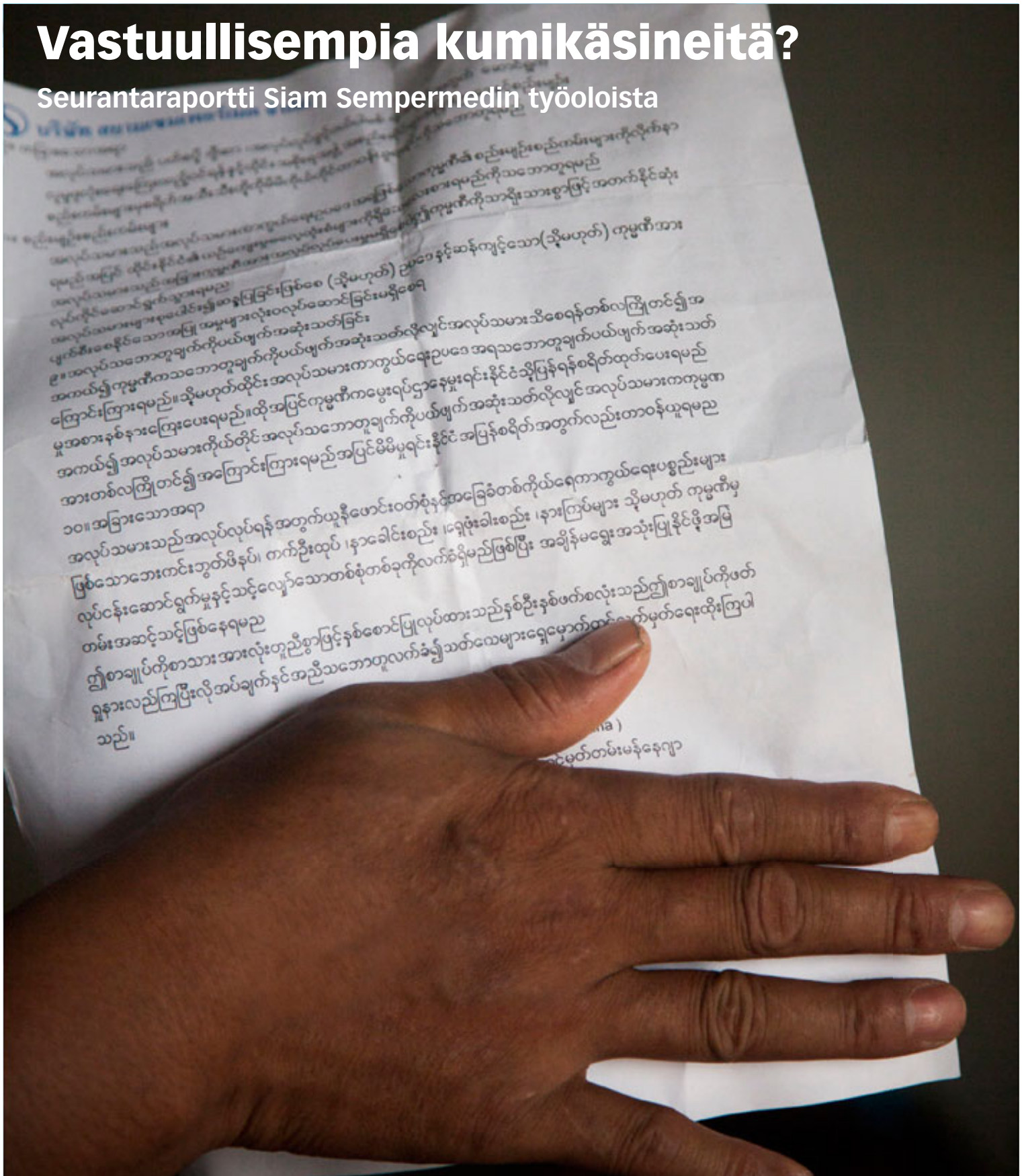


# Vastuullisempia kumikäsineitä?

## Seurantaraportti Siam Sempermedin työoloista



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



TUETTU ULKOMINISTERIÖN  
KEHITYSYHTYSTYÖVAROIN

Raportin toteuttamiseen on saatu tukea myös Norjan sairaanhoitopiirien ostoyhtymältä Hinasilta.

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

Selvityksen kirjoittaja: Sonja Vartiala  
Kannen kuva: Annina Mannila  
Taitto: Petri Clusius/Amfibi Ky  
Julkaisuajankohta: Lokakuu 2015

# Sisällysluettelo

<b>JOHDANTO</b> .....	4
<b>1. TIIVISTELMÄ FINNWATCHIN VUONNA 2014 JULKAISTUN RAPORTIN LÖYDÖKSISTÄ</b> .....	5
<b>2. MITÄ RAPORTIN JULKAISUN JÄLKEEN TAPAHTUI?</b> .....	6
<b>3. ONGELMAT SIAM SEMPERMEDIN PAKKAUSOSASTON TYÖOLOISSA JATKUVAT</b> .....	9
3.1 Osa aiemmin raportoiduista ongelmista on korjattu.....	9
3.2 Pakkausosastolla maksettava palkka perustuu edelleen suoritteisiin.....	10
3.3 Kohtuuttoman suuria maksuja peritään suoraan palkasta, työntekijöiden mukaan matkustusasiakirjojen takavarikointi jatkuu .....	10
3.4 Työnantaja ei edelleenkään järjestä kuljetusta vaaralliselle työmatkalle.....	12
3.5 Tehtaalla työskentelee edelleen alle 18-vuotiaita työntekijöitä .....	13
3.6 Tehtaan tarjoamissa asunnoissa ei ole riittäviä peseytymistiloja .....	14
3.7 Auditoinneissa ongelmia, siirtotyöntekijät eivät saa ääntään kuuluviin .....	14
<b>4. ONEMED REAGOI RAPORTIN LÖYDÖKSIIN</b> .....	15
<b>5. YHTEENVETO JA SUOSITUKSET</b> .....	16
<b>LIITE: SEMPERITIN KOMMENTIT FINNWATCHIN RAPORTIN LÖYDÖKSIIN</b> .....	22

## Johdanto

Maaliskuussa vuonna 2014 Finnwatch julkaisi raportin ”Huolenpitoa käsistä, ei työntekijöistä – Työolot Siam Sempermedin käsinetehtaalla”<sup>1</sup>. Työelämän oikeuksien loukkauksia sairaalakäsineiden tuotannossa Thaimaassa paljastanut raportti herätti runsaasti julkista keskustelua julkisten hankintojen vastuullisuudesta. Kohun seurauksena Finnwatch aloitti tiiviin vuoropuhelun tutkitun Siam Sempermed -tehtaan itävaltalaisen omistajan Semperitin ja sen sairaalakäsineitä pohjoismaissa markkinoivan OneMedin kanssa.

Tämän nyt julkaistavan seurantaraportin tavoitteena on tarkastella sitä, miten Siam Sempermedin työolot ovat muuttuneet Finnwatchin vuonna 2014 julkaiseman raportin jälkeen. Selvitys on erittäin ajankohtainen, sillä Suomessa valmistellaan parhaillaan hankintalain kokonaisuudistusta uusien sosiaalista vastuullisuutta korostavien EU-direktiivien pohjalta.

Raportin ensimmäinen luku kertoo vuonna 2014 julkaistun raportin löydökset ja luvussa 2 käydään kronologisesti läpi raportin julkaisun jälkeen tehtyjä toimenpiteitä ja eri toimijoiden kanssa käytyä vuoropuhelua. Luvussa 3 esitetään Finnwatchin uuden heinäkuussa 2015 toteutetun kenttätutkimuksen tulokset Siam Sempermedista sekä yrityksen kommentit sen työntekijähaastatteluihin perustuviin löydöksiin. Luku 4 listaa OneMedin suunnittelemissa toimenpiteissä tutkitun tehtaan työolojen korjaamiseksi. Luku 5 tekee yhteenvedon tehtaan tilanteesta ja antaa suosituksia niin Semperitille, Siam Sempermedille, sen kauppakumppaneille, julkisille hankkijoille kuin kotimaisille lainsäätäjille. Liitteenä esitetään myös kokonaisuudessaan Semperitin Finnwatchille toimittama kirjallinen vastaus.

Raportti on tuotettu ulkoasiainministeriön viestintä- ja globaalikasvatustuella, ja se on osa Finnwatchin Ihmisarvoisen työn tutkimusohjelmaa. Ihmisarvoisen työn ohjelmaa

tukevat Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL, TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto, Solidarisuus, Tehy, Palvelualojen ammattiliitto PAM ja Ammattiliitto Pro. Raportin kenttätutkimukseen ja englanninkieliseen käännökseen on saatu tukea myös Norjan sairaanhoitopiirien ostoyhtymältä Hinasilta<sup>2</sup>.



Siam Sempermed sijaitsee Thaimaan Songkhlan maakunnassa, Hat Yain kaupungissa.

<sup>1</sup> Finnwatch, Huolenpitoa käsistä, ei työntekijöistä – Työolot Siam Sempermedin käsinetehtaalla, saatavilla osoitteessa: [http://www.finnwatch.org/images/pdf/semperit\\_fi.pdf](http://www.finnwatch.org/images/pdf/semperit_fi.pdf)

<sup>2</sup> Hinas, <http://www.hinas.no>

# 1. Tiivistelmä Finnwatchin vuonna 2014 julkaistun raportin löydöksistä

Siam Sempermed on Thaimaassa Songkhlan maakunnassa Hat Yain kaupungissa toimiva erilaisia kumikäsineitä hygieniakäyttöön valmistava tehdas. Siam Sempermedin omistavat itävaltalainen Semperit ja thaimaalainen Sri Trang Group. Yrityksen mukaan se on Thaimaan suurin ja maailman neljänneksi suurin käsinetehdas.<sup>3</sup> Siam Sempermedin valmistamia käsineitä myydään ympäri maailmaa, ja ne ovat olleet myös suomalaisten sairaanhoitopiiriin käytössä. Vuonna 2014 Semperitin käsineitä ostettiin ainakin Etelä-Karjalan, Varsinais-Suomen, Länsi-Pohjan, Satakunnan ja Lapin sairaanhoitopiireihin sekä Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymään.

Finnwatch kiinnostui Siam Sempermedistä vuoden 2013 lopussa kun se sai Thaimaasta tiedon työoloihin liittyvistä ongelmista tehdään pakkausosastolla. Finnwatch tiedotti Siam Sempermedin itävaltalaista emoyhtiötä Semperitiä raportoiduista työelämän oikeuksien loukkauksista ja pyysi yritystä tutkimaan Thaimaassa sijaitsevaa tehdastaan koskevat vakavat syytökset. Semperit vastasi Finnwatchille, mutta ei reagoinut pyyntöön selvittää kiireellisesti ongelmat työoloissa.

Finnwatch päätti teettää paikallisten yhteistyökumppaniensa kanssa erillisen

kenttätutkimuksen tehtaalla. Tutkimusta varten haastateltiin 18 tehtaan pakkausosastojen työntekijää sekä käytiin läpi työntekijöiden henkilökortteja ja valokuvia tehtaan palkkalistoista. Kaikki haastatellut työntekijät olivat siirtotyöntekijöitä Myanmarista. Haastateltujen työntekijöiden työnkuvaan kuului hanskojen suoristus ja asettelu laatikoihin.

Haastateltujen työntekijöiden mukaan Siam Sempermed -tehtaalla työntekijöitä pakotettiin pitkiin ylitoihin, heille maksettiin laitoman alhaisia palkkoja ja estettiin lomien pitäminen.

Työntekijät kertoivat pakkaavansa käsineitä laatikoihin jopa 13 tuntia päivässä ilman lakisääteisiä taukoja. Ylityöt olivat työntekijöiden mukaan pakollisia, eivätkä he saaneet lähteä kotiin ennen tulostavoitteiden täyttymistä.

Semperit kiisti ongelmat tehtaassaan ja kertoi Finnwatchille ulkopuolisten auditointien vahvistaneen sen kohtelevan työntekijöitään hyvin. Tehtaan auditoinnissa käytetyn standardin kehittänyt Business Social Compliance Initiative BSCI -verkosto kuitenkin kiisti Finnwatchille antamassaan lausunnossa Semperitin väitteet ja kertoi, etteivät ne vastaa tehdään auditointitulosta.<sup>4</sup>

3 Semperit Group, vuosiraportti 2014, <http://www.semperitgroup.com/f-books/Geschaeftsbericht-2014-EN/index.html>; Siam Sempermed, <http://www.siamsempermed.com> (viitattu 4.8.2015)

4 Finnwatch, Huolenpitoa käsistä, ei työntekijöistä – Työolot Siam Sempermedin käsinetehtaalla, saatavilla osoitteessa: [http://www.finnwatch.org/images/pdf/semperit\\_fi.pdf](http://www.finnwatch.org/images/pdf/semperit_fi.pdf)



Siam Sempermedin tehdas Hat Yaissa.

## 2. Mitä raportin julkaisun jälkeen tapahtui?

### Aikajana

- 30.3.2014 Finnwatch julkaisi raportin ”Huolenpitoa käsistä, ei työntekijöistä – Työolot Siam Sempermedin käsinetehtaalla”<sup>5</sup>. Raporttiin haastateltujen työntekijöiden mukaan Siam Sempermed pakotti pakkausosastolla työskentelevät työntekijät pitkiin ylitoihin, maksoi laittoman alhaisia palkkoja ja esti lomien pitämisen. Siam Sempermedissä valmistettuja käsiaineita käytettiin useissa suomalaisissa sairaanhoitopiireissä. Siam Sempermedin toinen omistaja, itävaltalainen Semperit kiisti kaikki raportin löydökset.
- 4.4.2014 Semperitin pohjoismaiden markkinoilla toimiva edustaja OneMed tiedotti suomalaisille asiakkailleen Finnwatchin raporttiin liittyvistä toimenpiteistään. OneMed kertoi aikeistaan käydä vuoropuhelua Finnwatchin kanssa sekä suorittaa tehtaalla oma itsenäinen auditointi varmistaakseen työolojen asianmukaisuuden.
- 20.5.2014 Finnwatch tapasi OneMedin edustajia Helsingissä. Tapaamisessa keskusteltiin Finnwatchin raportin löydöksistä sekä OneMedin omista yritys vastuukäytännöistä ja toimintasuunnitelmasta Siam Sempermedin työolojen asianmukaisuuden varmistamiseksi.
- 21.5.2014 Ammattiliitot Tehy ja JHL järjestivät Hanskat naulaan -mielenilmauksen vastustukseen epäeettisiä julkisia hankintoja. Sairaaloissa ja terveyskeskuksissa työskentelevät JHL:n ja Tehyn jäsenet kertoivat etteivät halua käyttää käsiaineita, joiden tuotanto vaarantaa työntekijöiden terveyden ja rikkoo työelämän oikeuksia Thaimaassa.<sup>6</sup>
- 23.5.2014 Semperit julkisti teettämänsä uuden auditointiyritys SGS:n toteuttaman BSCI-vastuullisuusauditoinnin tulokset. Semperitin mukaan auditointi on vahvistanut tehtaan noudattavan 99 prosenttisesti BSCI:n kriteereitä. Tehdas on saanut huomautuksen vain ylitoiden määrästä.<sup>7</sup>
- 3.6.2014 OneMed tiedotti suomalaisille asiakkailleen Siam Sempermedin BSCI-auditoinnin tuloksista. Kirjeessä julkisille hankkijoille tarjottiin mahdollisuutta saada kopio auditointiraportista.<sup>8</sup>
- 5.6.2014 OneMed sopi auditoinnin tekemisestä Siam Sempermediin auditointiyhtiö Intertekin kanssa. Auditointi keskittyi Finnwatchin raportissa esiin nostettuihin ongelmiin ja raportin oli määrä sisältää tehtaan ulkopuolella tehtäviä työntekijähaastatteluja, paikallisten kansalaisjärjestöjen haastatteluja sekä siirtotyöntekijöiden ja pakkausosastojen työntekijöiden haastatteluja. Auditointi suunniteltiin Finnwatchilta saatujen kommenttien perusteella.<sup>9</sup>

5 Ibid.

6 JHL, Hanskat naulaan -mielenilmaus TYKSissä: suojakäsinehankinnat syyniin epäinhimillisten työolojen takia, <http://www.jhl.fi/portal/fi/jhl-tieto/uutisarkisto/?bid=4218> (viitattu 4.8.2015)

7 Semperitin kirje yhteistyökumppaneille, 23.5.2014

8 OneMed, tiedote 3.6.2014, saatavilla osoitteessa: [http://www.onemed.fi/Archive/Images/ProduktBilder/OM\\_Finl\\_images/OMFI\\_MedSupplies/Semperit\\_asiakastiedote.pdf](http://www.onemed.fi/Archive/Images/ProduktBilder/OM_Finl_images/OMFI_MedSupplies/Semperit_asiakastiedote.pdf)

9 Finnwatchin sähköposti OneMedille 5.6.2014 koskien aiemmin tehdyn BSCI-auditoinnin puutteita: ”the re-audit was very short and it seems that there was not a lot of interest to find any problems that we had reported (no off-site interviews, no stakeholder consultation, very little Myanmar workers interviewed, no special focus on packaging department from where problems were reported)”

- 9.6.2014 Finnwatch teetti Thaimaassa uusia työntekijähaastatteluja. Yhdeksän haastateltua pakkausosaston työntekijää kertoi työolojen parantuneen hieman Finnwatchin ensimmäisen raportin julkaisun jälkeen. Työntekijät olivat mm. saaneet palkkakuitit ja työsopimukset omalla kielellään. Monet ongelmat pakkausosastolla jatkuivat kuitenkin edelleen ja työntekijät raportoivat mm. korkeista asiakirjamaksuista, kohtuuttomista tuotantotavoitteista ja niihin liittyvästä painostuksesta. Työntekijöiden mukaan tehdas oli siirtynyt rekrytoimaan kambodzalaisia työntekijöitä siksi, että myanmarilaiset olivat tehneet valituksia työoloistaan. Finnwatch ei julkistanut löydöksiä vaan pyysi niihin Semperitiltä kommentteja.
- 23.6.2014 Finnwatch, Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus, Semperit ja OneMed tapasivat Helsingissä. Keskusteluissa käytiin läpi Siam Sempermed -tehtaan jäljellä olevia ongelmia sekä BSCI-auditoinnin tuloksia.
- 17.7.2014 Semperit julkisti tiedotteen, jossa se kertoi ongelmista thaimaalaisessa yhteisomistusyhtiössään Siam Sempermedissä. Semperitin mukaan *"However, in recent times, from Semperit's point of view, the partnership has no longer been able to fulfill current requirements for increased transparency as well as the necessary objectivity, corporate governance and accountability of management decisions."*<sup>10</sup>
- 13.8.2014 Siam Sempermedin siirtotyöntekijöitä (20 henkilöä, pääosin pakkausosastoilta) haastateltiin tehtaan ulkopuolella OneMedin tilaaman ja Intertekin toteuttaman auditoinnin yhteydessä. Haastatteluissa käytettiin Intertekin omia tulkkeja. Työntekijät raportoivat auditoiduille muun muassa pakotetuista ylitöistä. Lisäksi haastateltiin paikallista järjestöä nimeltä Stella Maris.
- 14.8.2014 Semperit lähetti Finnwatchille lyhyet vastaukset osaan kesäkuussa esiin tuoduista ongelmista. Yhtiö vahvisti, että Siam Sempermed rekrytoi nyt enemmän kambodzalaisia työntekijöitä, kiisti passien takavarikoinnin sekä kertoi työntekijöiden maksamien korkeiden asiakirjamaksujen olevan "markkinahintojen" mukaisia.
- 14–15.8.2014 Intertekin auditointimallin mukainen Working Conditions Assessment WCA -auditointi<sup>11</sup> suoritettiin Siam Sempermedin tehtaalla kahden päivän aikana. Auditoinnin aikana haastateltiin 40 työntekijää Intertekin oman tulkin avulla. Lisäksi vierailtiin tehtaan tuotantotiloissa sekä tehtaan omalla työntekijöiden asuinalueilla.
- Syksy 2014 OneMed sai auditoinnin tulokset Intertekiltä ja tiedotti niistä Semperitille vaatien korjaavia toimenpiteitä auditoinnissa havaittujen puutteiden korjaamiseksi. Semperitiltä pyydettiin myös lupa jakaa auditointiraporttia eteenpäin sidosryhmille. Semperit kertoi suhtautuvansa löydöksiin vakavasti ja aikovansa ryhtyä sisäisesti toimenpiteisiin, jolla varmistetaan ongelmien ratkaiseminen.
- 16.10.2014 OneMed tiedotti suomalaisia asiakkaitaan oman, Intertekin toteuttaman auditointinsa tuloksista. OneMedin mukaan Siam Sempermedin työolot vastasivat lähes täysin BSCI:n vaatimuksia (kriteerien mukaisuus auditoinnissa 88 prosenttia). Tehtaan ulkopuolella tehtyjen työntekijähaastattelujen tuloksista

<sup>10</sup> Semperit, tiedote 17.7.2014, Adhoc Announcement Semperit AG Holding, Semperit Aims to Realign Its Joint Venture in Thailand, [http://www.sempermed.com/fileadmin/img/holding/pdf\\_dateien/Pressemitteilungen/2014-07-17\\_Semperit\\_PR\\_JV\\_E.pdf](http://www.sempermed.com/fileadmin/img/holding/pdf_dateien/Pressemitteilungen/2014-07-17_Semperit_PR_JV_E.pdf)

<sup>11</sup> Lisätietoa WCA-auditoinneista, ks. Intertek, <http://www.intertek.com/business-assurance/supplier-management/workplace-conditions/>

ei mainittu, mutta OneMed tarjosi hankkijoille mahdollisuutta saada kopiot auditointiraporteista.

- 6.-7.11.2014 OneMed toimitti Finnwatchille tiedoksi Siam Sempermedissä tekemänsä auditointiraportit. Auditointiraportit sisältävä Intertekin Workplace Conditions Assessment report -auditoinnin sekä erillisen OneMedin tilaaman tehtaan ulkopuolella toteutetun työntekijöiden haastatteluista koostuvan raportin. Tehtaan työntekijöiden haastattelut vahvistavat Finnwatchin raportin löydökset: työntekijät kertovat tehtaan mm. teettävän pakollisia ylitöitä. Intertekin WCA-standardimallinen auditointiraportti kuitenkin antaa tehtaalte puhtaat paperit. Finnwatch tapasi OneMedin Helsingissä ja pyysi lisätietoa auditointiraporttien ilmeisistä ristiriitaisuuksista.
- talvi 2014–15 OneMed pyysi lisätietoja ja selvityksiä Intertekiltä auditointiraporttien ristiriitaisuuksista. Intertek tarjosi lisätietoja<sup>12</sup>, mutta ne eivät Finnwatchin näkemyksen mukaan olleet riittäviä selittämään raporteissa olevia suuria eroja<sup>13</sup>
- 14.1.2015 Semperit vahvisti OneMedille, että se on toteuttanut kaikki Intertekin WCA-auditoinnissa esiin nousseet korjaavat toimenpiteet.
- 13.4.2015 Finnwatch ja useat eurooppalaiset julkiset hankkijat pitivät yhteisen palaverin Siam Sempermedin tilanteesta. Suurin osa hankkijoista kertoi, ettei ollut saanut tietoonsa OneMedin teettämän ja Intertekin toteuttaman työntekijähaastatteluihin perustuvan auditoinnin tuloksia. Finnwatch lupasi pyytää auditointiraportit hankkijoille nähtäväksi.
- 24.4.2015 Finnwatchin ja OneMedin edustajat sopivat Intertekin molempien auditointiraporttien toimittamisesta eurooppalaisille julkisille hankkijoille.
- kesä 2015 Toisin kuin oli sovittu, OneMed ei lähettänyt auditointiraportteja eurooppalaisille ostajille. Finnwatch muistutti ja pyysi lisätietoa asiasta toistuvasti touko-kesäkuun aikana, mutta ei saanut vastausta.
- kesä 2015 Finnwatch lopetti vuoropuhelun OneMedin ja Semperitin kanssa tuloksettomana, ja aloitti uuden työntekijähaastatteluihin perustuvan kenttätutkimuksen Thaimassa. Haastattelujen tulokset esitetään seuraavassa luvussa.

Dialogi OneMedin ja Semperitin kanssa käynnistyi uudelleen syyskuussa 2015 kun Finnwatch lähetti tämän raportin ensimmäisen version kommentoitavaksi. Semperitin ja OneMedin kommentit on sisällytetty raporttiin. Lisäksi OneMedin korjaavia toimenpiteitä esitellään luvussa 4. Semperitin kirjallinen vastaus esitetään kokonaisuudessaan raportin liitteenä.

<sup>12</sup> Intertek, Guntita Suachom, sähköpostit 27.11. ja 4.12.2014.

<sup>13</sup> Finnwatch, Sonja Vartiala, sähköposti OneMedille 16.12.2014.



### 3. Ongelmat Siam Sempermedin pakkausosaston työoloissa jatkuvat

Tätä seurantaraporttia varten haastateltiin 27 Siam Sempermedissä työskentelevää siirtotyöläistä Hat Yain kaupungissa Thaimaassa heinäkuussa 2015. Haastatelluista työntekijöistä 20 oli myanmarilaisia ja 7 kambodzalaisia. Haastattelut toteutettiin thain, khmerin ja burman kielellä. Haastattelujen lisäksi käytiin läpi työntekijöiden henkilökortteja, työ lupia ja palkkakuitteja.

Haastatelluista työntekijöistä suurin osa, 23, työskentelee tehtaan pakkausosastoilla.

Pakkausosastoilla työskentelevien työntekijöiden tehtävänä on järjestellä tehtaan tuotamat käsineet laatikoihin<sup>14</sup>. Haastateltujen työntekijöiden mukaan he pakkaavat muun muassa Sempercare-, StarMed-, StarMed Rose-, Semperguard- ja Tender Touch -käsineitä.

Haastatelluista työntekijöistä neljä työskenteli tehtaan kahdella muulla, ei pakkaukseen keskittyvällä osastolla. Haastateltujen mukaan ongelmat työoloissa keskittyivät edelleen pakkausosastoihin. Muilla osastoilla työskentelevät työntekijät raportoivat saavansa lainmukaista palkkaa (300 bahtia päivässä kahdeksan tunnin työstä, 56 bahtia ylityökorvauksia tunnissa) ja lainmukaiset vapaapäivät, ja he olivat melko tyytyväisiä työoloihinsa. Seuraavissa alaluvuissa keskitytäänkin käymään läpi pakkausosastoilta raportoituja ongelmia.

#### 3.1 OSA AIEMMIN RAPORTOIDUISTA ONGELMISTA ON KORJATTU

Työntekijät eivät enää raportoineet laittomista irtisanomisista ja irtisanomiskorvausten maksamatta jättämisistä. Tämä on selkeä parannus, sillä Finnwatchin edellisessä selvityksessä työntekijät kertoivat laittomien irtisanomisten olevan yleisiä ja osa

työntekijöistä oli myös jättänyt viranomaisille valituksen irtisanomisista.

Kaikki työntekijät saavat nyt myös palkkukuitit omalla kielellään. Parannus on merkitävä, sillä sen myötä työntekijöiden on mahdollista paremmin ymmärtää palkanmaksun perusteet sekä tarkistaa maksetun palkan ja siitä mahdollisesti tehtyjen vähennysten oikeellisuus.

Osa haastatelluista työntekijöistä on saanut kirjallisen työsopimuksen omalla kielellään. Suurin osa kuitenkin kertoi ettei heillä ole vielä kirjallisia sopimuksia tai että työvoimavälittäjä tai esimies oli pitänyt allekirjoitetun sopimuksen molemmat kopiot itsellään.

Vuosilomien ja yleisten vapaapäivien pitämiseen liittyen raportoitiin vähemmän ongelmia. Työntekijät olivat kuitenkin tyytymättömiä siihen, että palkattomia lomiam ei saanut pitää useita päiviä peräkkäin eikä heillä sen vuoksi ollut mahdollista lainkaan vierailla kotimaassaan.

Myös sairaslomien pitämiseen oli saatu parannuksia ja suurin osa työntekijöistä raportoi esimiesten antavan helpommin sairaille työntekijöille luvan lähteä kotiin. Työnantaja ei myöskään enää vaadi lääkärin todistusta kaikista poissaoloista vaan todistus tulee toimittaa vain jos sairausloma kestää yli kaksi päivää.

Suurin osa haastatelluista vahvisti myös, että wc-käyntejä ei enää rajoiteta. Pakkausosaston tuotantotavoitteiden alaiset työntekijät kertoivat kuitenkin välttävänsä juomista voidakseen olla käyttämättä aikaa wc-käynteihin. Tällä voi olla negatiivinen vaikutus työntekijöiden terveyteen.

<sup>14</sup> Työntekijöiden kuvaama ja Aamulehden 30.3.2014 julkaisema videokuva käsineiden pakkaamisesta on saatavilla osoitteessa: <http://www.aamulehti.fi/Kotimaa/1194889127494/artikkeli/raju+paljastus+naissa+oloissa+tuotetaan+kasineita+suomen+sairaaloihin+kato+video.html>

### **3.2 PAKKAUSOSASTOLLA MAKSETTAVA PALKKA PERUSTUU EDELLEEN SUORITTEISIIN**

Pakkausosaston palkka perustuu suoritteisiin ja työntekijät saavat noin 12–13 bahtia jokaisesta pakkaamastaan laatikosta<sup>15</sup>. Pakkausosastolla suoritepalkkaa saavat työntekijät eivät saa tuntikohtaista ylityökorvausta (Thaimaan lain mukainen ylityökorvaus on 56 bahtia tunnilta), sen sijaan ylityönä tehty työ maksetaan korotettuna suoritekohtaisena palkkana. Ylitöistä maksettuja korvauksia ei merkitä pakkausosastolla työskentelevien työntekijöiden palkkakuitteihin.

Yötyötä tekevät työntekijät saavat lisäksi 20 bahtin yötyökorvauksen. Lisäksi työntekijöille maksetaan 20 bahtin päivittäinen läsnäolokorvaus jos he eivät ole poissa töistä enempää kuin yhden päivän palkanmaksukauden aikana.

Pakkausosastolla työntekijöihin kohdistetaan painetta tehdä työtä erittäin nopeasti. Kun työntekijöiden kolmen kuukauden koeaika on ohi, työntekijöille asetetaan tiukat henkilökohtaiset tuotantotavoitteet. Työntekijöiden mukaan heidän tulee pakata 12–24 myyntierää päivässä. Jokaisessa myyntierässä on 10 laatikkoa, joihin pakataan 50–200 käsintä kuhunkin. Osaa käsineistä on hankalampi pakata sillä ne tarttuvat toisiinsa. Monotoninen sorminäppäryyteen perustuva työ vaatii herkeämätöntä keskittymistä.

Jos työntekijä ei pääse tavoitteeseen häntä uhkaillaan erottamisella tai hänet siirretään toiselle osastolle, jossa työ voi olla fyysisesti raskaampaa tai sitä tehdään kuumissa olosuhteissa. Työntekijät kokivat siirrot osastoilta toiselle rangaistuksena. Haastateltujen mukaan osa työntekijöistä on kokenut tulostavoitteet niin ahdistavina ja kohtuuttomina, että ovat irtisanoutuneet vapaaehtoisesti.

Haastateltujen työntekijöiden mukaan pakkausosaston esimiehet pitävät työntekijöiden kellokortteja hallussaan eivätkä anna niitä takaisin ennen kuin tuotantotavoitteet on täytetty. Jos työntekijä lähtee ilman kellokortin leimaamista hän menettää koko päivän

<sup>15</sup> Pakkauskohtainen hinta vaihtelee pakattavien käsineiden laadun ja määrän mukaan.

palkan. Semperit kiisti käytännön vastauksessaan. Yrityksen mukaan kellokortteja vain säilytetään esimiehen pöydällä työntekijöiden rekisteröinnin ja läsnäolon tarkistamiseksi. Semperitin mukaan työntekijät voivat koska tahansa ottaa korttinsa pöydältä. Finnwatchin näkemyksen mukaan käytäntö altistaa työntekijät esimiesten mielivallalle. Jos työntekijät voivat ottaa kortin milloin tahansa halutesa, ei ole järkevää syytä miksi kortteja tulisi säilyttää esimiehen pöydällä.

Haastatellut pakkausosaston työntekijät kertoivat saavansa kymmenen tunnin työpäivästä ylityökorvaukset sisältävää peruspalkkaa usein vain 350 bahtia (8,6 euroa). Korvaus on Thaimaan kansallista minimipalkkaa alhaisempi<sup>16</sup>. Työntekijät kertovat myös aloittavansa työt epävirallisesti ilman kellokortin leimaamista tuntia tai puoltatoista tuntia aikaisemmin voidakseen saavuttaa annetut tuotantotavoitteet. Työntekijät tinkivät myös lakisääteisestä lounastauostaan: tunnin tauon sijaan he pitävät vain 15–25 minuutin tauon. Työntekijät eivät pidä lakisääteisestä 20 minuutin taukoa myöskään ennen ylitöitä. Yhteensä työntekijät työskentelevät noin 11 tuntia päivittäin.

Semperitin mukaan tehdään työntekijät voivat tulla työpaikalla milloin tahansa, mutta tämä johtuu siitä, että tehdas tarjoaa työntekijöille ruokaa, liikuntamahdollisuuksia sekä yhteishenkeä lisäävää toimintaa. Yrityksen mukaan tehdas edellyttää työntekijöitä pitämään lakisääteiset tauot.

### **3.3 KOHTUUTTOMAN SUURIA MAKSUJA PERITÄÄN SUORAAN PALKASTA, TYÖNTEKIJÖIDEN MUKAAN MATKUSTUSASIAKIRJOJEN TAKAVARIKOINTI JATKUU**

Haastateltujen työntekijöiden mukaan siirtotyöläiset joutuvat maksamaan rekrytointimaksuja aloittaessaan työt tehtaalla. Maksuja perii tehdään tulkki ja niiden suuruus

<sup>16</sup> Minimipalkka on Thaimaassa kahdeksan tunnin työstä 300 bahtia (7,4 euroa) ja ylityötunnit on korvattava 56 bahtin (1,4 euron) tuntitaksalla.

vaihtelee 4 500 bahtista (111 eurosta) 7 000 bahtiin (172 euroon) henkilöä kohden. Rekrytointimaksujen suuruus on pienentynyt työntekijähaastatteluissa aiemmin raportoidusta 9 000 bahtista (221 eurosta). Rekrytointimaksut ovat silti erittäin ongelmallisia eikä työntekijöiden tulisi joutua maksamaan työpaikan saamisesta.

Semperit kiisti tehtaan itse perivän rekrytointimaksuja, mutta ei kommentoinut väitettä maksuja perivästä tehtaan työntekijästä.

Haastatelluista työntekijöistä 12 (seitsemän kambodzalaista ja viisi myanmarilaista) oli saapunut Thaimaahan virallisen MoU-prosessin<sup>17</sup> kautta. Kaikki raportoivat maksaneensa erittäin suuria maksuja niin kotimaassaan kuin Thaimaassa ennen työpaikan saamista. Myanmarin puolella kulut olivat noin 540 euroa henkilöä kohden, Kambodzassa 270 euroa ja Thaimaassa 540 euroa. Maksetut summat sisältävät maksuja muun muassa kuljetuksista, asiakirjoista ja lääkärintarkastuksista. Thaimaan puolella maksettuja kuluja vähennetään palkasta jopa 1 000 bahtia (25 euroa) kahden viikon välein.

Kaikki haastatellut MoU-prosessin kautta Thaimaahan tulleet työntekijät kertoivat Siam Sempermedin takavarikoineen passit ja työluvat. Myanmarista tulleilla työntekijöillä oli kuitenkin hallussaan heidän Myanmarista saamansa työkortti, joissa olevat nimet vastasivat tehtaan antamissa kellokorkeissa olevia nimiä.

Haastateltujen kambodzalaisten työntekijöiden mukaan tehtaalta on viimeisten kuukausien aikana karannut noin 20 MoU-prosessin kautta maahan saapunutta työntekijää, jotka eivät olleet pystyneet maksamaan takaisin velkojaan ja jotka olivat pettyneitä pakkausosaston työoloihin ja alhaisiin palkkoihin. Työntekijät olivat jättäneet henkilökohtaiset asiakirjansa tehtaan haltuun, sillä heillä ei ollut mahdollista saada niitä takaisin ennen

velkojen takaisinmaksua. Työntekijöiden mukaan tehtaalta ei ole mahdollista irtisanoutua ennen velkojen takaisin maksua. Haastateltujen mukaan karanneet työntekijät olivat maksaneet 4 000 bahtia (98 euroa) paikalliselle poliisille ja maahanmuuttoviranomaisten suojeleuksissa toimivalle salakuljettajalle, joka oli luvannut viedä heidät takaisin Kambodzaan ilman virallisia matkustusasiakirjoja.

Työntekijät, jotka olivat tulleet maahan papperittomina tai jotka olivat hävittäneet vanhentuneen passinsa työskentelevät tehtaalla väliaikaisella työluvalla (ns. pink card<sup>18</sup>). Työntekijöiden mukaan Siam Sempermed on takavarikoinut myös väliaikaisen työluvan eikä anna sitä takaisin työntekijän haltuun.

Väliaikaisen työluvan saaneiden siirtotyöntekijöiden tulee Thaimaan lain mukaan jatkaa rekisteröitymistä ja muun muassa hankkia uusi passi (ns. National Verification -prosessi). Tehdas perii näistä rekisteröitymisprosessiin kuuluvista asiakirjoista erittäin korkeita maksuja. Kambodzasta Thaimaahan tulleet haastatellut työntekijät kertoivat maksaneensa asiakirjamaksuja yhteensä 18 000 bahtia (442 euroa). Suurin osa työntekijöistä ei osannut kertoa erilaisten asiakirjojen tarkkaa hintaa sillä maksuja peritään suoraan heidän palkastaan eivätkä he saa maksetuista maksuista kuitteja.

Suoraan palkoista tehtävät rekrytointimaksuihin tai asiakirjoihin liittyvät vähennykset ovat laittomia<sup>19</sup>.

Semperitin mukaan työntekijöiltä peritään vain maksuja, joihin he ovat itse suostuneet. Maksujen suuruus vastaa yrityksen mukaan normaaleja markkinahintoja. Yritys ei kuitenkaan toimittanut Finnwatchille kopioita työntekijöiden kanssa solmituista sopimuksista eikä tietoja maksujen suuruudesta vaikka niitä pyydettiin erikseen.

Yhdelläkään haastatellulla työntekijällä ei ollut hallussaan voimassa olevaa työ lupaa

17 MoU-prosessissa työntekijät saapuvat Thaimaahan virallisen valtioiden välillä sovitun prosessin kautta. Thaimaan ja Myanmarin välinen MoU-sopimus on saatavissa täällä: [http://www.ilo.org/asia/info/WCMS\\_160932/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/asia/info/WCMS_160932/lang--en/index.htm), Thaimaan ja Kambodzan välinen MoU-sopimus on saatavissa täällä: [http://www.ilo.org/asia/info/WCMS\\_160844/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/asia/info/WCMS_160844/lang--en/index.htm)

18 Väliaikaista työ lupaa kutsutaan vaaleanpunaiseksi kortiksi sen värin takia.

19 Thaimaan työ laki, Labour Protection Act, kohta 76, englanninkielinen käännös saatavilla osoitteessa: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/49727/65119/E98THA01.htm#c6>

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



tai alkuperäistä<sup>20</sup> kuittia työluvasta maksetuista maksuista. Työntekijöiden mukaan tehdas pitää myös nämä dokumentit hallussaan. Haastattelujen perusteella työntekijöiden henkilökohtaisten asiakirjojen laiton takavarikointi vaikuttaa olevan edelleen systemaattista.

Semperit kiisti jyrkästi takavarikoivansa työntekijöiden matkustusasiakirjoja. Yrityksen mukaan työntekijät saavat asiakirjat takaisin sen jälkeen kun viralliset hallinnolliset prosessit on viety loppuun.

Useiden haastateltujen työntekijöiden palkkauiteissa ei ollut näkyvissä lainkaan sosiaaliturvamaksuista tehtäviä vähennyksiä. Monilla ei myöskään ollut hallussaan sosiaaliturvaan oikeuttavaa korttia, vaikka he olivat työskennelleet tehtaalla yli vuoden ja heidän palkastaan oli tehty sosiaaliturvamaksuja koskevia vähennyksiä.

### **3.4 TYÖNANTAJA EI EDELLENKÄÄN JÄRJESTÄ KULJETUSTA VAARALLISELLE TYÖMATKALLE**

Haastatellut työntekijät raportoivat edelleen työntekijöihin kohdistuneista väkivallanteoista työmatkoilla. Työntekijöiden mukaan raiskaukset ja sieppaukset ovat yleisiä erityisesti pimeään aikaan.

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

Työntekijät toivovat edelleen työnantajan järjestävän kuljetuksen tehtaalle.

Semperitin mukaan Siam Sempermed on lisännyt turvatoimia työmatkoille muun muassa lisäämällä vartijoita ja teiden valaistusta. Semperitin mukaan kuljetuksen järjestäminen ei olisi tarkoituksenmukaista, sillä työntekijöitä on 3 000 ja työmatka vain noin yhden kilometrin mittainen. Finnwatch huomauttaa, ettei kuljetusta tarvittaisi kaikille tehtaalla työntekijöille vaan vain niille, joiden työmatka on pitkä ja jotka tekevät vuorotyötä öiseen aikaan.

<sup>20</sup> Osalla työntekijöistä oli hallussaan kopio työluvasta tai sen kuitista. Kopio ei korvaa virallista työlupaa, mutta sen avulla työntekijä välttää yleensä pidätyksen poliisiratsioissa.

### 3.5 TEHTAALLA TYÖSKENTELEE EDELLEEN ALLE 18-VUOTIAITA TYÖNTEKIJÖITÄ

Haastateltujen työntekijöiden mukaan tehtaalla työskentelee yhä 15–17 vuotiaita alaikäisiä nuoria, joilla on hallussaan väärällä syntymävuodella varustettu virallinen passi. Työntekijöiden mukaan alaikäiset MoU-prosessin kautta maahan saapuvat myanmarilaiset työntekijät joutuvat maksamaan passeistaan Myanmarin viranomaisille ylimääräisiä maksuja.

Viralliset, mutta väärillä syntymävuosilla varustetut passit ovat Thaimaassa yleinen haaste. Tehtaan on vaikeaa tai jopa mahdotonta puuttua ongelmaan, sillä se ei pysty tunnistamaan alaikäisiä työntekijöitä. Vastavia tilanteita on tavattu Thaimaassa useissa muissakin siirtotyöntekijöitä palkkaavissa tehtaissa.<sup>21</sup>

Semperit kiistää ehdottomasti, että Siam Sempermed -tehtaalla työskentelisi alle 18-vuotiaita työntekijöitä ja korostaa kaikessa toiminnassaan toimivansa Thaimaan lakien mukaan. Semperit kertoo, että kaikkien työntekijöiden passit tarkistetaan ja että työntekijöiden täysi-ikäisyyteen on kiinnitetty erityistä huomiota. Finnwatch huomauttaa, ettei passien tarkistaminen auta ongelman ratkaisussa, sillä väärällä iällä varustetut passit ovat aitoja viranomaisten myöntämiä dokumentteja eikä niitä voi erottaa muista passeista. Yli 15-vuotta täyttäneiden työntekijöiden työskentely tehtaalla on laillista. Tärkein tapa ongelmaan puuttumiseksi on varmistaa, että kaikki tehtaalla teetetävä ylityö on vapaaehtoista eikä työntekijöitä painosteta ylitöihin esimerkiksi tuotantavoitteiden kautta (ks. luku 3.2).

### Myös Ansellin Malesian tehtaalla raportoitu vakavia ongelmia

Ruotsin maakuntien sosiaalisesti vastuullisiin hankintoihin keskittynyt yhteistyöelin Socialt Ansvarstagande i Offentlig Upphandling teetti auditoinnin Ansellin sairaalakäsineitä valmistavalla malesialaisella tehtaalla kesäkuussa 2015. Auditoinnin toteutti GoodPoint-yritys ja sen pohjana käytettiin Ruotsin kuntayhtymien omia yritys vastuuperiaatteita.

Finnwatchin saaman auditointiraportin kuvaamat tulokset ovat karuja: työntekijöiden liikkumista rajoitetaan, tehdas pitää siirtotyöläisten passeja hallussaan, työsopimuksissa työntekijät velvoitetaan pakollisiin ylitöihin eivätkä he voi lopettaa työntekeä ennen määräaikaisen työsopimuksen päättymistä. Lisäksi tehdas vähentää työntekijöiden palkasta lainoja, joita työntekijät ovat joutuneet ottamaan maksaakseen takaisin rekrytoinnin hoitaneelle yritykselle.

Australialaisen Ansellin käsineitä markkinoi suomalaisen Berner Oy:n tytäryhtiön Bröderna Berner Handels AB:n yksikkö Berner Medical. Ansellin käsineitä tuodaan myös Suomen markkinoille. Ruotsalaisen auditointiraportin mukaan kesäkuussa 2015 tehty auditointi oli ensimmäinen sosiaalinen auditointi, joka oli koskaan tehty tehtaalle. Tämä tieto asettaa kyseenalaiseksi paitsi Ansellin, mutta myös Berner Medicalin yritys vastuuprosessien riittävyyden.

21 Esimerkiksi: Finnwatch, 2014, Ojasta allikkoon, s. 19, saatavilla osoitteessa: [http://www.finnwatch.org/images/pdf/finnwatch\\_private\\_label\\_followup\\_web.pdf](http://www.finnwatch.org/images/pdf/finnwatch_private_label_followup_web.pdf)

### **3.6 TEHTAAN TARJOAMISSA ASUNNOISSA EI OLE RIITTÄVIÄ PESEYTYMISTILOJA**

Haastatellut työntekijät asuivat joko itse vuokraamissaan asunnoissa tai tehtaan omassa majoituksessa tehdasalueen sisäpuolella. Tehtaan majoituksessa asuvien työntekijöiden palkasta vähennettiin suoraan 400–800 bahtin suuruinen vuokra kahden viikon välein. Majoitus on työntekijöiden mukaan hyvin alkeellista eikä huoneissa ole esimerkiksi peseytymistiloja. Työntekijöiden tuleekin peseytyä huoneen ulkopuolella sermeillä rajatuilla alueilla, joissa ei työntekijöiden mukaan ole riittävää yksityisyyttä.

Kalliimmissa asunnoissa on siistimmät wc-tilat ja puhdas vesi. Halvemmissa huoneissa vesi on työntekijöiden mukaan likaista. Vedestä ja sähköstä maksetaan kahden viikon välein käytön mukaan 70–300 bahtia.

Työntekijöiden mukaan majoitustiloissa tulee noudattaa tehtaan asettamia sääntöjä. Majoitustilojen ulkopuolelle ei saa esimerkiksi ripustaa kuivumaan vaatteita eikä alueella saa ottaa valokuvia.

Semperit korostaa, että työntekijöille tarjotaan markkinahintaa alhaisempia vuokra-asuntoja. Semperitin mukaan tehdas on lisännyt peseytymistiloihin suihkuverhoja, jotka parantavat yksityisyyttä. Yrityksen mukaan Siam Sempermed tekee parhaillaan työtä asuinalueen modernisoimiseksi.

### **3.7 AUDITOINNEISSA ONGELMIA, SIIRTOTYÖNTEKIJÄT EIVÄT SAA ÄÄNTÄÄN KUULUVIIN**

Työntekijöiden mukaan tehtaalla toteutetaan erilaisia työoloja tarkastelevia auditointeja ja vierailuja. Näillä tarkastuskäynneillä keskustellaan haastateltujen mukaan kuitenkin vain harvoin työntekijöiden kanssa ja auditoinnit keskittyvät muihin kuin pakkausta tekeviin osastoihin. Jos auditointit puhuvat työntekijöiden kanssa, he käyttävät tehtaan omia tulkkereita. Työntekijöiden mukaan tulkit ovat itse mukana työvoimavälitystoiminnassa ja permässä rekrytointimaksuja ja jättävät siksi tärkeät asiat tulkkaamatta.

Semperitin mukaan auditoinneissa haastatellaan aina edustava otos työntekijöitä tehtaan eri osastoilta ja auditointit valitsevat itse haastateltavat työntekijät. Semperit kertoo kannustavansa auditointeja ottamaan jatkossa mukaan omat riippumattomat tulkit.

Työntekijöiden mukaan heidän on vaikeaa tuoda näkemyksiään esiin sillä tehtaan työntekijäkomitea ei edusta siirtotyöntekijöitä. Työntekijät kokivat tehtaalla olevan erilaista syrjintää ja heidän mukaansa thaimaalaisia työntekijöitä kohdellaan siirtotyöntekijöitä reilummin.

Semperitin mukaan työntekijäkomiteat on nyt avattu myös siirtotyöntekijöille, mutta yksikään siirtotyöläinen ei ole halunnut liittyä komiteaan. Tehdas lupaa lisätä komiteoihin liittyvää tiedotusta.

Semperit kertoi, että tehtaalla on käytössä myös ympärivuorokautinen puhelinpalvelu, jonka kautta työntekijät voivat raportoida ongelmista. Yritys ei kuitenkaan toimittanut Finnwatchille puhelinpalvelun numeroa, vaikka sitä pyydettiin erikseen.

## 4. OneMed reagoi raportin löydöksiin

OneMed osallistui aktiivisesti Finnwatchin löydösten läpikäymiseen ja yrityksen kommentit on sisällytetty mukaan raportin edellä esitettyihin lukuihin. Lisäksi yritys ilmoitti tutkimuksen teon aikana ryhtyvänsä useisiin toimenpiteisiin, joista osaa on jo alettu toteuttaa.

### OneMed:

- aikoo käydä Finnwatchin uudet löydökset läpi Semperitin kanssa ja vaatia korjaavia toimenpiteitä.
- järjestää tehtaalla uuden seuranta-auditoinnin keskittyen Finnwatchin uudessa raportissa nousseisiin kysymyksiin.
- aloittaa vuoropuhelun paikallisten kansalaisjärjestöjen sekä Siam Sempermedin paikallisen johdon kanssa. Finnwatch kutsutaan mukaan tapaamiseen.
- jatkaa viestintää työolojen kehittymisestä asiakkailleen ja sidosryhmilleen.



*Siirtotyöntekijä näyttää miten sairaalakäsineitä pakataan. Kuva vuodelta 2014.*

## 5. Yhteenveto ja suositukset

### SIAM SEMPERMEDILLE JA SEN OMISTAJILLE

Siam Sempermedin tulee viipymättä korjata kaikki tässä raportissa esiin tuodut ongelmat.

Eryteisesti tehtaan tulee

- poistaa työntekijöille asetettavat tuotantotavoitteet pakkausosastolta. Pakollisten tuotantotavoitteiden sijaan tehdas voi palkita nopeita työntekijöitä erilaisilla bonuksilla.
- lopettaa kaikenlainen rekrytointimaksujen periminen ja varmistaa, että sen henkilöstön edustajat eivät myöskään peri rekrytointimaksuja. Rekrytointimaksujen kieltämisestä tulee tehdä julkinen ilmoitus, joka on saatettava kaikkien työntekijöiden tietoon näiden omalla kielellä.
- varmistaa, että sen työntekijäkomitean jäsenyys on avoin myös siirtotyöntekijöille. Haavoittuvassa asemassa olevia siirtotyöntekijöitä tulee tukea ja rohkaista komiteaan liittymiseksi.
- Siirtotyöntekijöiden tulee maksaa itse vain passin hankkimiseen liittyvät viranomaiskustannukset. Työnantajan tulee maksaa kaikki muut työntekijän rekrytointiin ja työn vastaanottamiseen liittyvät kulut ja maksut.
- varmistaa, että työntekijöillä on hallussaan kaikki henkilökohtaiset asiakirjat. Kaikenlainen matkustusasiakirjojen tai työlupien tai niihin liittyvien maksukuittien takavarikointi tulee lopettaa välittömästi.
- parantaa tehtaan tarjoamia tulkkipalveluita, ja varmistaa etteivät tulkit ole osallisia rekrytointi- ja työvoimavälitystoiminnassa.
- parantaa tehdasalueen majoitusta. Työntekijöille tulee muun muassa osoittaa asianmukaiset peseytymistilat.
- aloittaa vuoropuhelu paikallisen kansalaisyhteiskunnan kanssa ja etsiä aktiivisesti ratkaisuja siirtotyöntekijöiden työolosuhteiden parantamiseen. Työntekijöille tulee järjestää koulutusta heidän oikeuksistaan ja varmistaa, että heillä on turvallisia kanavia tuoda esiin mahdollisia väärinkäytöksiä.
- Semperitin tulee palkata työelämän oikeuksiin perehtynyttä henkilökuntaa varmistamaan sosiaalisen vastuullisuuden toteutuminen yrityksen omissa tuotantolaitoksissa ja alihankintaketjuissa.

### JULKISILLE HANKKIJOILLE

- Thaimaan kaltaisista riskimaista ostoja tehtäessä on jo tarjouspyyntövaiheessa asetettava systemaattisesti sosiaalista vastuullisuutta koskevia ehtoja. Sosiaalista vastuullisuutta koskevien ehtojen noudattamista tulee valvoa uskottavasti läpi koko sopimuskauden.



Julkisia hankintoja tehdään Suomessa vuositasolla jopa 35 miljardin edestä. Finnwatchin selvityksen perusteella tuotteita hankitaan kunnissa pääasiassa halvimman hinnan perusteella kyselemättä tuotteiden alkuperän ja vastuullisuuden perään.<sup>22</sup>

Suomessa valmistellaan parhaillaan hankintalain kokonaisuudistusta EU-direktiivien (2014/23/EU, 2014/24/EU ja 2014/25/EU) pohjalta. Finnwatch esittää muutoksia ja toimenpidesuosituksia valmistetuksi olevaan hankintalakiin ja julkisia hankintoja koskevaan politiikkaan, jotta julkisia hankintoja tehdään jatkossa ihmisoikeuksia kunnioittaen. Muutosehdotukset pohjautuvat virkamiestyöryhmän toukokuussa 2015 julkaistuun mietintöön ja ehdotukseen uudesta hankintalaista<sup>23</sup>. Lopullinen hallituksen esitys hankintalaiksi annetaan eduskunnalle vuoden loppuun mennessä ja lain on määrä tulla voimaan direktiiveissä asetetussa määräajassa eli huhtikuuhun 2016 mennessä.

### **Normatiiviset perusteet (lakiehdotuksen yleisperustelut ja 2 §:n ja 3 §:n yksityiskohtaiset perustelut)**

• Lain perusteluissa on viitattava YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskeviin ohjaaviin periaatteisiin yhtenä vastuullisuuskriteerien käytön normatiivisista perusteista. *Suomi on sitoutunut YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden toimeenpanoon ja noudattamiseen. Periaatteiden mukaan valtioiden on edistettävä ihmisoikeuksien kunnioittamista yrityksissä, joiden kanssa niillä on kaupallista toimintaa (erityisesti julkiset hankinnat). Valtio ja kunnat ovat ostajan asemassa vastuussa hankintaketjussaan tapahtuvista kielteisistä ihmisoikeusvaikutuksista.*

<sup>22</sup> Finnwatch, 2013, *Alkuperä tuntematon*, saatavilla osoitteessa: <http://www.finnwatch.org/images/pdf/kuntahankinnatweb.pdf>

<sup>23</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö, *Hankintalain kokonaisuudistuksen valmisteluryhmän mietintö*, saatavilla osoitteessa: [https://www.tem.fi/files/42893/TEM-jul\\_37\\_2015\\_web\\_13052015.pdf](https://www.tem.fi/files/42893/TEM-jul_37_2015_web_13052015.pdf)

### **Lain tavoitteet ja hankintaperiaatteet (lakiehdotuksen 2 § ja 3 §)**

• Hankintalain tavoitteeksi tulee säätää julkisten varojen tehokkaan käytön lisäksi niiden vastuullinen käyttö. Hankintayksiköille tulee säätää tavoite toteuttaa julkinen hankinta paitsi ekologisesti ja sosiaalisesti vastuullisesti, myös taloudellisesti vastuullisesti. Työryhmän esityksessä viitataan kestävyys-tavoitteeseen, mutta yhteiskuntavastuun korostamiseksi tavoitepykälään on syytä lisätä myös vastuullisuus esimerkiksi seuraavasti: lailla tulee "edistää laadukkaiden, innovatiivisten, kestävien ja vastuullisten hankintojen tekemistä" (2.1 §).

Hankinnoissa tulee pyrkiä aktiivisesti estämään se, että tarjoajat saisivat ansaitsematonta kilpailuetua työntekijöiden oikeuksia polkemalla. Lakiehdotuksen 2.1 §:n nykyinen muotoilu hankintatoimen järjestämisestä "ympäristö- ja sosiaaliset näkökohdat huomioon ottaen" on löysä ja sitä tulee selkeyttää säätämällä hankintayksiköille tavoite "järjestää hankintatoimensa ekologisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti vastuullisesti".

• EU-direktiivin (2014/23/EU, jäljempänä hankintadirektiivi) ns. sosiaalinen lauseke on implementoitava hankintalakiin direktiivin mukaisesti sitovana hankintaperiaatteena (3 §), ei vain tavoitesäännöksenä (2 §). Hankintadirektiivin mukaan "[j]äsenvaltioiden on toteutettava aiheellisia toimenpiteitä varmistaakseen, että talouden toimijat noudattavat hankintasopimuksia toteuttaessaan sovellettavia ympäristö-, sosiaali- ja työoikeudellisia velvoitteita, jotka on vahvistettu unionin oikeudessa, kansallisessa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai [hankintadirektiivin] liitteessä X luetelluissa kansainvälisissä ympäristö-, sosiaali- ja työoikeudellisissa säännöksissä." Nykyinen virkamiesesitys uudesta hankintalaista kuitenkin esittää sosiaalilauseketta vain tavoitepykälään (2 §) vaikka direktiivin 18.2 artiklassa siitä on säädetty nimenomaan hankintaperiaatteena.

- Lain 2 ja 3 §:n perusteluissa on selvennetävä, että sisämarkkinaoikeuden vapaan liikkuvuuden tavoitteet ovat yhteensovittavissa sosiaalisen lausekkeen mukaisen velvoitteiden sekä myös sitä laajempien vastuullisuus- ja kestävyystavoitteiden kanssa ja että tavoitteet ovat myös toisiaan tukevia.

### **Vastuullisuuskriteerit eri hankintamenettelyvaiheissa (lakiehdotuksen 9 ja 10 luku)**

- Sosiaalisen lausekkeen velvoitteiden noudattaminen on varmistettava eri hankintamenettelyvaiheita koskevissa säännöksissä ilman poikkeuksia ja hankintayksiköille jätettävää harkinnanvaraa. Siitä tulee säätää pakollisena poissulkemisperusteena (80 §), ei harkinnanvaraisena poissulkemisperusteena.
- Valtio ja yritykset ovat vastuussa sosiaalisen lausekkeen velvoitteiden noudattamisesta koko arvoketjussa YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden mukaisesti. Hankintadirektiivin 8.2 artiklan mukaan Suomen ja muiden EU:n jäsenvaltioiden velvollisuus on varmistaa sosiaalisen lausekkeen noudattaminen. Työryhmän mietinnössä sosiaalista lauseketta on esitetty vain harkinnanvaraiseksi poissulkemisperusteeksi, mikä on riittämätöntä.
- Kaikki hankintayksiköt on myös veloitettava ottamaan hankintasopimukseen sosiaalisen lausekkeen noudattamista koskeva ehto koskien Suomessa ja sen ulkopuolella tehtävää työtä (98 §). Työryhmämietinnössä esitetään, että vain rakennusurakoissa kaikkien hankintayksiköiden on käytettävä kyseistä ehtoa. Muissa hankinnoissa velvoite koskisi vain keskushallintoviranomaisia hankinnoissa, joissa työ toteutetaan Suomessa. Rajaus ei ole perusteltavissa hankintalain korostuneiden yhteiskuntavastuutavoitteiden ja sosiaalisen lausekkeen velvoitteiden näkökulmasta (ks. ed.kohta).
- Hankintalain perusteluissa on selvennetävä, että hankintayksiköt voivat asettaa yhteiskuntavastuukriteereitä kaikissa menettelyvaiheissa eli ennen kaikkea vertailuperusteissa (93 §) ja hankintasopimuksen erityisehdoissa (98 §) sekä periaatteessa myös soveltuvuusvaatimuksissa (83–86 §) tai hankinnan kohteen kuvauksissa (75 §).
- Hankintalain soveltuviin pykälissä tai perusteluissa tulee määritellä, mitä ekologisen, sosiaalisten ja taloudellisen yhteiskuntavastuunäkökohtien huomioiminen käytännössä merkitsee julkisissa hankinnoissa. Lain perusteluissa tulee esittää konkreettisia esimerkkejä vastuukriteerien erilaisista käyttötilanteista eri menettelyvaiheissa, mikä on tärkeää lainsäädännön läpinäkyvyyden, ymmärrettävyyden ja ennakoitavuuden kannalta. Esimerkiksi vertailuperusteiden osalta on lakiehdotuksen 93.2 §:ssä tai sen perusteluissa selvennettävä, että vastuullisuuden varmistavien due diligence -prosessien luotettavuutta pitää voida pisteyttää kokonaistaloudellisesti edullisinta tarjousta valittaessa.
- Hankintalaissa on kiellettävä hankintayksiköitä käyttämästä pelkästään hintaa tai kustannuksia hankintasopimuksen ainoana tekoperusteena, tai rajoitettava tätä merkittävästi. Vain näin voidaan vaikuttaa siihen, ettei hankinta merkitse esimerkiksi heikkoja työehtoja, vaarallisia työolosuhteita tai aggressiivisen verosuunnittelun takia saamatta jääneitä verotuloja (93 § kokonaistaloudellisesti edullisimman tarjouksen valinta).
- Lakiehdotuksen elinkaarikustannuksia koskevan 95.2 §:n perusteluissa tulee selventää, ettei elinkaarikustannusten laskeminen saa merkitä ihmisoikeuksien kunnioittamisen heikentymistä julkisissa hankinnoissa. Ihmisoikeudet ovat kaikille kuuluvia loukkaamattomia oikeuksia, joita ei voi arvioida kustannuksina. Tämä tulee huomioida myös kehitettäessä sosiaalisten elinkaarikustannusten arvioimiseksi puolueetonta ja mitattavaa menetelmää (hankintadirektiivin johdannon 96 kohta).

## **Hankinnan toteuttajan ja sen alihankinnan läpinäkyvyys ja valvonta (lakiehdotuksen 9 luku)**

- Hankintalaissa on selvennettävä, että hankintayksikkö voi vaatia erityisesti auditointiraportteja näyttönä siitä, että tarjous täyttää asetetut vaatimukset ja että se on tarjouspyynnössä esitetyn kokonaistaloudellisen edullisuuden tai sopimuksen toteutamisehtoien mukainen (73 §). Auditoinnit ja niistä saatavat raportit ovat keskeinen tapa varmistaa työelämän oikeuksien toteutuminen yritysten alihankintaketjuissa. Toisin kuin riskimaahankintoja tekevät suomalaiset suuryritykset, julkiset hankkijat eivät ole juurikaan hyödyntäneet kolmannen osapuolen auditointeja, minkä vuoksi auditointiraportit on syytä mainita erikseen lakiehdotuksen 73 §:ssä ja sen otsikossa.
- Hankintalain implementoinnissa on hyödynnettävä kaikki direktiivin suomat mahdollisuudet myös pääsopimusosapuolien käyttämien alihankkijoiden vastuullisuuden varmistamiseksi, jotta hankintalain velvoitteita ei voitaisi kiertää. Laissa tulee edellyttää, että hankintayksiköt vaativat tarjoajia ilmoittamaan jo tarjouksissaan alihankintoina teetettävien sopimusten osuudet sekä ehdotetut alihankkijat (77.1 §). Työryhmän esityksessä ilmoituksen vaatimista tarjousyhteydessä esitetään hankintayksiköille hankinnanvaraisena, mikä ei ole riittävää.
- Hankintayksiköiden tulee vaatia tarjoajilta selvityksiä siitä, miten riskimaissa toimivien alihankkijoiden vastuullisuus varmistetaan. Näin varmistettaisiin osaltaan, että YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevia ohjaavia periaatteita toteutetaan käytännössä (77 §).
- Alihankinnan avoimuus- ja vastuullisuus säännösten pitää koskea kaikkia hankintalain mukaisia julkisia hankintoja, myös tavarahankintoja ja hankintoja jotka on suoritettu muualla kuin hankintayksikön välittömässä valvonnassa olevissa tiloissa (77.2 §). Työryhmän mietinnön ehdotuksessa on tehty tältä osin perusteettomasti rajaus hankintayksikön välittömässä valvonnassa olevissa tiloissa toteutettavaan rakennusurakkaan taikka palveluhankintaan.

- Hankintayksiköt on veloitettava tarkistamaan kaikki hankintalain mukaiset poissulkemisperusteet myös alihankinnan osalta, jotta sosiaalisen lausekkeen veloitteiden noudattamisesta voidaan varmistua koko hankinnan toteuttamisen osalta (78 §).

Työryhmän mietinnössä esitetään sosiaalista lauseketta vain harkinnanvaraisena. Rajaus ei ole perusteltavissa hankintalain korostuneiden yhteiskuntavastuunäkökohtien ja sosiaalisen lausekkeen veloitteiden näkökulmasta.

- Hankintalaissa tulee esittää malli toimittajien ja alihankintaketjun valvontamenetelleylle, jotta hankintayksiköt voivat varmistaa, että alihankkijat noudattavat sosiaalisen lausekkeen mukaisia velvoitteita ja hankintayksiköiden asettamia vastuukriteereitä.
- Hankintalaissa tulee säätää hankinnan toteuttajan ja alihankintaketjun vastuusta, jonka tulee rakentua koko hankintaketjun läpileikkaavaan sitovaan huolellisuusvelvoitteeseen (due diligence) YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden edellyttämällä tavalla. Huolellisuusvelvoite sisältää vaatimuksen ihmisoikeusriskien arvioinnista sekä toimintasuunnitelman kielteisiin ihmisoikeusvaikutuksiin puuttumiseksi, uhrien auttamiseksi ja vahinkojen korvaamiseksi.

Työryhmän esittämästä lakiehdotuksesta puuttuvat säännökset huolellisuusvelvoitteesta ja toimittajien ja niiden alihankinnan valvonnasta. Nämä säännökset ovat välttämättömiä sosiaalisen lausekkeen mukaisen veloitteiden ja yhteiskuntavastuun toteutumiseksi.

- Hankintayksiköiden tulee vaatia tarjoajilta hankinta-asiakirjalomakkeessa vakuutus siitä, että tarjoajilla on riittävät prosessit ihmisoikeusvaikutusten valvomiseksi ja loukkauksiin puuttumiseksi sosiaalisen lausekkeen mukaisten veloitteiden osalta (87 §). Hankintadirektiivissä ja työryhmän esittämässä lakiehdotuksessa ongelmallista on hankinta-asiakirjalomakkeen kuvaaminen ”näyttönä”. Näytön sijaan kyse on tarjoajan tai ehdokkaan vakuutuksesta ehtojen ja soveltuvuuden täyttymisestä, mikä sen

tulee myöhemmin osoittaa todeksi. Hankinta-asiakirjalomakkeen käyttäminen ei saa johtaa selvityselvoitteesta tinkimiseen.

- Laissa tulee säätää siitä, että valitun tarjoajan tulee osoittaa, että sillä on riittävät prosessit sosiaalisen lausekkeen veloitteiden noudattamiseksi, ihmisoikeusvaikutusten valvomiseksi ja loukkauksiin puuttumiseksi (88 §).
- Laissa ei tule edellyttää alihankkijan korvaamista välittömästi sen jälkeen, jos sopimuskaudella alihankinnassa havaitaan poissulkemisperusteita, toisin kuin työryhmä esittää (78 §). YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden mukaisesti on ensisijaisesti pyrittävä vaikuttamaan alihankkijan toimintatapoihin siten, että alihankinnan työelämän oikeuksien ja ihmisoikeuksien loukkaukset oikaistaan ja hyvitetään ja näin vaikutetaan sosiaalisesti vastuullisen tuotannon edistämiseen. Hankintayksikkö voi poissulkea tarjoajan, irtisanoa hankintasopimuksen tai vaatia alihankkijaa korvattavaksi lähtökohtaisesti vasta silloin, jos asianmukaiset korjaamistoimenpiteet eivät tuota tulosta.
- Pakollisia poissulkemisperusteita ja sosiaalisen lausekkeen loukkauksia havaittaessa hankintalaissa tulee käydä läpi yksityiskohtaisesti niitä korjaavia toimenpiteitä, joita ehdokas/tarjoaja/hankinnan toteuttaja voi tehdä asiantilan korjaamiseksi ja luotettavuutensa osoittamiseksi (82 §).

### **Kansallisia hankintoja ja erityisiä palveluhankintoja koskevien menettelysäännösten täydentäminen (lakiehdotuksen 11 ja 12 luku)**

- Myös kansallisissa hankinnoissa tulee edellyttää poissulkemisperusteiden tarkistamista ja alihankinnan vastuullisuuden varmistamista (11 luku). Myös sosiaali- ja terveyspalveluja koskevissa hankinnoissa sekä muissa erityisissä palveluhankinnoissa tulee edellyttää alihankinnalta avoimuutta ja vastuullisuutta (12 luku). Mietinnön ehdotuksesta puuttuvat kyseiset säännökset näiden hankintojen osalta ilman perusteluita.

### **Joustavat menettelyt myös vastuullisuuden edistämiseksi (lakiehdotuksen 5 luku 34–39 § ja 42–43§)**

- Hankintalaissa tulee tehdä selväksi, että joustavia hankintamenettelyitä eli neuvottelumenettelyitä, innovaatiokumppanuutta ja puitejärjestelyä voidaan hyödyntää eri tavoin myös hankintojen vastuullisuuden edistämiseen. Hankintalain perusteluissa tulee selventää, että esimerkiksi innovaatiokumppanuuden kehittämiskohteena voivat olla ratkaisut, joilla huomioidaan paremmin sosiaalisia ja taloudellisia vastuullisuusnäkökohtia kuin mitä markkinoilla on muutoin tavanomaisesti saatavilla. Innovaatiokumppanuudella pystyttäisiin pitkällä aikavälillä esimerkiksi kehittämään alihankintaketjujen valvontaa tai raaka-aineiden sertifiointia tuotteissa, joissa markkinoilla ei ole jo olemassa vastuullisia vaihtoehtoja (lakiehdotuksen 41 ja 42 §).

### **Neuvonnasta säännös lakiin (puuttuu työryhmän lakiehdotuksesta)**

- Hankintalaissa tulee säätää hankintayksiköille annettavasta neuvonnasta, joka sisältää vastuullisuusnäkökohtien huomioimisen julkisissa hankinnoissa. Neuvonnan järjestäjäksi tulee osoittaa ensisijainen vastuutaho valtionhallinnossa.

Virkamiestyöryhmän mietinnössä todetaan, että neuvonnan toteuttaminen on kansallisessa harkinnassa ja että neuvonnasta ei olisi tarvetta säätää hankintalaissa. Hankintadirektiivin 83 artiklan kohdan mukaan jäsenvaltioiden on kuitenkin varmistettava, että julkisia hankintoja koskevan unionin oikeuden tulkinnasta ja soveltamisesta on saatavilla tietoja ja neuvontaa veloituksetta hankintaviranomaisten ja talouden toimijoiden auttamiseksi. Lisäksi on varmistettava, että hankintaviranomaisille on tarjolla tukea hankintamenettelyjen suunnitteluun ja toteuttamiseen. Selvitykset osoittavat, etteivät hankintayksiköt tällä hetkellä pyri juurikaan varmistamaan toimittajiensa sosiaalista ja taloudellista vastuullisuutta ja

hankintayksiköt kertovat tarvitsevansa lisää koulutusta ja neuvontaa. Neuvonta on siten välttämätöntä, jotta hankintayksiköt osaisivat käyttää ja tosiasiasa alkaisivat käyttämään sosiaalisia ja taloudellisia vastuukriteereitä. Näistä syistä neuvonnasta on syytä ottaa lakiin sitä tehostava erillinen säännös.

- Hankintalaissa tulee säätää neuvontavoitteen proaktiivisuudesta eli neuvontaa antavien tahojen on jaettava aktiivisesti tietoa vastuullisuuskriteerien käyttötavoista ja kehitettävä tätä koskevaa ohjeistusta. Neuvonnassa on viran puolesta kiinnitettävä neuvoa kysyvän hankintayksikön huomioita vastuullisuuskriteereihin ja suositeltava niiden käyttöä. Neuvontatahon on tarjottava tukea hankintamenettelyjen vastuullisuusriskien kartoittamiseen ja suunnitteluun ja toteuttamiseen hankintojen toteuttamiseksi yhteiskuntavastuullisesti.

### **Toimenpiteet hankintalain säätämisen jälkeen**

- Hankintalain säätämisen jälkeen Suomessa tulee laatia hankintayksiköille ohjeistus sosiaalisesti ja taloudellisesti vastuullisten hankintojen tekemiseksi. Ohjeistuksessa tulee asettaa numeerisia tavoitteita niin sosiaalisten näkökohtien kuin veronmaksun ja taloudellisen avoimuuden osalta vastavasti kuin on asetettu ekologisesti kestäville hankinnoille.
- Hankintayksiköt tulee ohjeistaa päivittämään hankintastrategiansa ja hankintaohjeensa hankintalakiuudistuksen yhteiskuntavastuunäkökohdat huomioiden. Hankintastrategioiden arvopohjaksi tulee ottaa myös verovastuullisuus, joka tulee huomioida ennakoivasti jo hankintaa suunniteltaessa.
- Hankintayksiköitä tulee ohjeistaa ylläpitämään julkista rekisteriä niistä toimittajista, jotka ovat antaneet hankintayksiköiden pyytämät vastuullisuusselvitykset ja -sitoumukset ja jotka ovat vastuullisuuslinjauksissaan sitoutuneet vastuullisuuskriteereihin, kuten alihankintaketjujen ja veronmaksun vastuullisuuteen.
- Hankintayksiköitä on ohjattava kehittämään käytännön työkaluja ja menettelytapoja vastuullisten hankintojen toteuttamiseksi, joita ovat muun muassa kaikkia tarjoajia/hankinnan toteuttajia sitovien yleisten vastuullisuusehtojen laatiminen, vastuullisuusriskejä ja hankinnan toteuttamisen valvontaa koskevat itsearviointilomakkeet, auditoinnit ja tarkastusmenettelyt tuotantopaikoilla.
- Kun lainsäädännön noudattamisesta on saatu riittävästi kokemuksia, on järjestettävä vaikutusarviointi siitä, miten direktiivin ja hankintalain yhteiskuntavastuutavoitteet ovat toteutuneet käytännössä. Arvioinnissa tulee käydä läpi hankintayksiköiden hankintastrategioita ja vastuullisuutta koskevia menettelytapauudistuksia, hankintayksiköiden kokemia käytännön vaikeuksia ja hyviä käytänteitä yhteiskuntavastuun toteuttamiseksi hankinnoissa sekä identifioida ne hankinnan kohteena olevat tavara- ja palvelusektorit, joihin liittyy eniten ongelmia. Havaittuihin ongelmakohtiin puuttumiseksi tulee laatia suunnitelma sosiaalisesti ja taloudellisesti vastuullisten hankintojen edistämiseksi erityisesti riskialoilla.
- Yritystoiminnan läpinäkyvyyttä, avoimuutta ja vastuullisuutta tulee edistää myös muulla kuin hankintasäätelyllä. Kansainvälisesti toimiville yrityksille tulee säätää sitova ihmisoikeuksia koskeva huolellisuus- ja raportointivelvoite.

# LIITE: Semperitin kommentit Finnwatchin raportin löydöksiin



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

Vienna, September 25, 2015

## **Subject: Follow-up report on Siam Sempermed Thailand**

Dear Sonja,

Many thanks for sending us the follow-up report and for giving Semperit the opportunity to provide you with our comments prior to publishing your observations and conclusions.

We take your points of criticism very seriously - the commitment of Finnwatch to ensure fair working conditions corresponds to both our values and our understanding of social responsibility.

We are pleased that Finnwatch acknowledges the progress made at the site of Siam Sempermed in Thailand since the publishing of your first report in 2014 and highlights the individual improvements (e.g. no unlawful dismissals, payslips and employment contracts provided in native language, improvements regarding sick leave, etc.). It is also good to hear from your side that according to the interviewed workers they are "overall quite satisfied with their working conditions".

In your new report you still highlight problem areas that internally in Semperit we have reviewed in detail. Providing adequate workplace conditions is an ongoing journey for us. We have made progress in the past years (also due to the insights and recommendations of Finnwatch) and we are going to improve further.

To make sure that we can objectively measure the level of improvement at our Siam Sempermed site, Semperit has taken the decision three years ago to implement regular audits under the BSCI standard. Additionally, we are open and transparent regarding audits initiated by our customers and distribution partners. One example is the "Workplace Conditions Audit Report" conducted by Intertek and commissioned by Onemed as a reaction towards the findings of the first Finnwatch report.

Looking at such objective third-party audits we received the following results:

- Our compliance with the BSCI standards improved significantly from 84% in 2013 to 99% in 2014 and 98% in 2015.
- The BSCI audits of 2014 and 2015 expressly state that Siam Sempermed's largest production site complies with all Thai laws.
- It also indicates that no people under the age of 18 are employed, that there is no discrimination, and all employees at the site receive a fair remuneration for their work.
- There is one non-conformity that we are still working on – the total overtime hours. Semperit is fully engaged in addressing the voluntary overtime carried out by migrant workers who want to earn as much money as possible within the time they are permitted to stay in Thailand. These extra hours – a crucial point for a factory to be BSCI compliant – exceed the BSCI standard.

Name of the producer: Siam Sempermed Corporation Limited  
 DBO : 32150 and Audit Id : 27487  
 Audit Type : Re-Audit  
 Tier 1

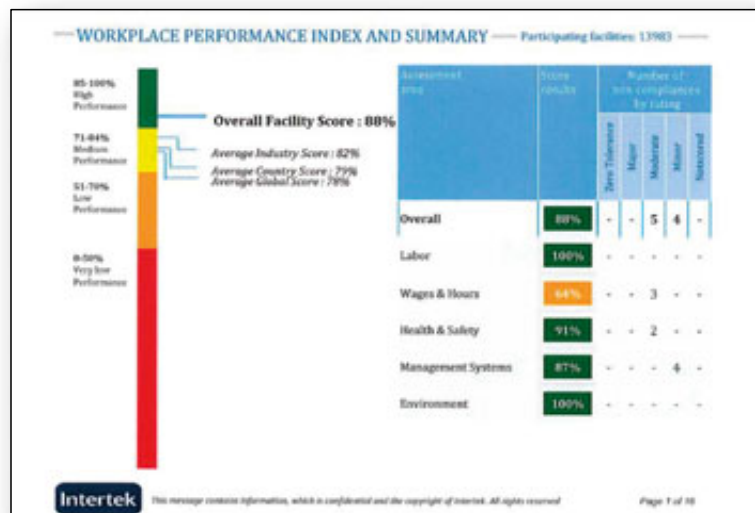
Audit Date : 10/04/2015  
 Audit Methodology : Industrial

**BSCI** Association of European  
 Trade Unions (ETA)  
 Business Social Compliance Initiative

**Part B Tier I - Overall Summary**

Chapter	Full Audit Results (2717 and 18/05/2013)					Penultimate Re-Audit Results (13647 and 28/04/2014)					Last Re-Audit Results (27487 and 18/04/2015)						
	G	IN	NC	NA	%	G	IN	NC	NA	NR	%	G	IN	NC	NA	NR	%
B.1. Management Practice					66.67						100.00						91.67
B.2. Documentation					83.33						100.00						100.00
B.3. Working Hours					60.00						80.00						60.00
B.4. Compensation					66.67						100.00						100.00
B.5.1. Child Labour					100.00						100.00						100.00
B.5.2. Young Workers					100.00						100.00						100.00
B.6. Forced Labour / Disciplinary Measures / Prison Labour					85.71						100.00						100.00
B.7. Freedom of Association and Collective Bargaining					100.00						100.00						100.00
B.8. Discrimination, Harassment and Abuse					75.00						100.00						100.00
B.9. Working Conditions					100.00						100.00						100.00
B.10. Health and Social Facilities					87.50						100.00						100.00
B.11. Occupational Health and Safety (OHS)					87.18						100.00						100.00
B.12. Dormitories (if not applicable, go to B.13)					75.00						100.00						100.00
B.13. Environment					100.00						100.00						100.00
Total					83.74						99.19						97.56

- Concerning the Intertek report done for Onemed, Siam Sempermed received a score of 88% (compared to the average industry score of 82%, the average country score of 79% and the average global score of 78%).
- All non-compliances identified by the Intertek report have been addressed with respective Corrective Actions that were implemented until January 2015.



Considering the clear progress and achievements so far, we will review and discuss the demands made in the Finnwatch Report (e.g. improved translation services, modern accommodation, more intensive contact with local NGOs, etc.) with our Thai joint venture partner and support and encourage their implementation. The continuous improvement of working conditions is a topic that is as important to us, as it is to Finnwatch. Some of the demands have already been implemented (e.g. all employees have access to the workers' committee and documents such as passports remain in the possession of the employees as a matter of principle).

Despite all mentioned above please note again that no persons under the age of 18 are employed. We are aware of the problem of false documents, pay special attention to this matter and can rule it out as far as humanly possible. So far no evidence has been provided in this matter despite intensively analysing the issue. We therefore ask you to refrain from such allegations. Siam Sempermed complies with all applicable labour-law provisions in Thailand without exception.

We are grateful for feasible suggestions on how to improve working conditions further at Siam Sempermed and are open for a continued constructive dialogue with Finnwatch. On the following pages, we address the points of criticism and demands in detail.

Best regards,



Clemens Eichler  
Head of Segment Sempermed



## Appendix

In the following, we address the points of criticism in detail:

### **1. Wages of packing department workers are still performance-based**

Siam Sempermed adheres to all valid labour regulations in Thailand. Minimum wages, working hours and rest periods are strictly complied with.

The remuneration system is performance-based, but the targets in the packing department have not been increased. The average wages paid out significantly exceed the Thai minimum wage requirements (e.g., on average 365 vs 300 Thai baht per day). Moreover, workers are entitled to get an attendance bonus of 20 baht each day and a retention bonus on an annual basis. A foreign worker can accumulate 10,000 baht in 3 years (this is currently the average duration of their work permit). Overtime premiums are paid out correctly: Overtime work is rewarded with a +50% premium during weekdays and a +100% premium during weekends.

Mandatory rest days after 6 days of consecutive work are in effect. Breaks are mandatory during each shift and the change of shifts. On the rare occasions that we ask the workers to support us voluntarily during their vacation, this is covered by a 200% payment as legally required. The management keeps this to an absolute minimum and workers have to agree.

Supervisors are not permitted to hold on to workers' clock cards. They are kept at the supervisors' desk only for registration, attendance check and can be taken at any time. Siam Sempermed operates in a 3-shift system with fixed start/end times. Workers are informed that they only have to work regular time, but they have the right to enter the factory at any time, because the company also provides food, sports and other teambuilding activities. We think that this is far more convenient for the workers than queuing up before the start of their shift.

### **2. Factory deducts unreasonably high charges directly from salaries, continues to confiscate travel documents**

Siam Sempermed does not charge back any recruitment fees. Migrant workers only have to reimburse expenses related to the application for the work permit. The work permit gives them the opportunity to work for any company in Thailand.

Siam Sempermed organises all the required working papers for them (e.g. work and residence permits and their extensions). Before employees sign their employment contracts, they are informed about the specific costs they have to bear due to administrative procedures and dealings with public authorities. Employees are only charged the costs which they expressly agreed to. The fees are usual market prices charged by external providers. This is a service of the company and the workers appreciate the support.

It is important to note that the original documents always remain in the possession of the employees. The only exception is the time it takes for these administrative procedures to be

completed. These documents are then returned to the employees together with the working papers, a fact which is confirmed by the employees in writing. No passports, working papers, ID cards or similar documents have been confiscated by the company. The return of passports that are collected to receive work permits is documented properly. Even if workers ask the company to keep their documents for safety reasons, Siam Sempermed does not provide this service anymore.

### **3. Employer still does not provide transport for the dangerous journey to work**

Siam Sempermed does everything in its power to ensure a secure environment both on the company premises and outside the plant grounds. A special security system has been installed within our facilities between the workplaces and dwellings. Moreover, the paths are well-lit and the number of security guards along the way from the factory to the workers' accommodations has been increased. Moreover, additional security boxes have been installed along the road and further ATM machines in the housing area. Any and all attacks of which we are aware which take place outside the premises are reported to the police or the responsible public authorities.

We doubt the adequacy of a shuttle bus for more than 3,000 people and a walking distance of roughly 1 kilometre.



### **4. Factory still employs workers under the age of 18**

Siam Sempermed does not employ any individuals under the age of 18. The related controls are very strict. All employees have to provide birth certificates (Thai employees) or passports (migrant workers) to prove their age. In case of doubt, official authorities are asked for a validation of such documents.

Despite intensive scrutiny, we were unable to find any evidence for your suspicion that people with forged documents (aged 15-17) work in the company.

### **5. Lodging offered by factory does not include bathing facilities**

Siam Sempermed voluntarily provides accommodation for migrant and Thai workers at favourable costs (at 1/3 of the market price). Clean washing facilities are included, and flexible curtains have been installed to improve privacy. Siam Sempermed is currently working on further modernisations of the lodging.

### **6. Problems with audits, migrant workers not heard**

Discrimination is not tolerated at Siam Sempermed.

Siam Sempermed does not influence the scope of audits since this would limit objective third-party efforts. Generally, auditors choose representative samples. Placing a specific focus on particular departments would be counterproductive.

Although there are currently no migrant workers in the welfare committee, it is open to migrant workers. In any case, the needs of the entire workforce are always considered. In addition, employees have the opportunity to report alleged violations anonymously by using a “complaint box”. They can also speak to a trusted third party or contact the human resources department.

Team building activities and company events e.g., on the occasion of the Thai New Year take place to facilitate the integration of new migrant workers. All employees are proactively informed about their labour rights in three languages (Thai, Myanmar and Cambodian). Employees are also informed about a 24h telephone hotline to contact in case of questions or concerns. All employee contracts are issued in the respective native language.

In the following, we address the demands made in detail:

**1. Cease any kind of recruitment fees**

Siam Sempermed does not charge back any recruitment fees. Migrant workers only have to reimburse expenses related to the application for the work permit. The work permit gives them the opportunity to work for any company in Thailand.

**2. Ensure membership of workers' committee is open to migrant workers**

The workers' committee is already open to migrant workers. We proactively invited foreign workers to the committee, but no one has joined so far. The next committee will be assembled in March 2016. Siam Sempermed will intensify advertising activities next time.

**3. Ensure that workers are only charged the real costs of documents**

This is already common practice. It goes without saying that employees are only charged costs that were actually incurred. Regarding the suggestion that the costs should be charged separately rather than being deducted from the wages, we will talk to our joint venture partner.

**4. Ensure that workers have all their personal documents in their own possession**

All original documents always remain in the possession of the employees. The only exception is the time it takes for administrative procedures (work permits) to be completed. No passports, working papers, ID cards or similar documents have been confiscated by the company.

**5. Improve the interpretation services**

We discussed this demand with our joint venture partner. The result is that Siam Sempermed will support every auditor to bring his own translators and will not use the same interpreters in the recruitment process and during audits anymore.

**6. Improve lodging**

We discussed this demand with our joint venture partner. Siam Sempermed is currently working on further modernisations of the lodging, and we will support and encourage the implementation.

**7. Initiate dialogue with local NGOs**

We discussed this demand with our joint venture partner. Siam Sempermed will get in touch with local NGOs, and we will support them whenever necessary.

**8. Employ staff that is specialised in labour rights**

Siam Sempermed employs labour rights specialists. Should additional support be required in the HR department, we will discuss it with our joint venture partner.



Finnwatch ry  
Malminrinne 1B, 2.krs  
00180 Helsinki  
[info@finnwatch.org](mailto:info@finnwatch.org)  
[www.finnwatch.org](http://www.finnwatch.org)  
[@Finnwatch1](https://www.instagram.com/finnwatch1)